

**PARA DECISION**

QUINTO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

Examen de las memorias anuales con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo**Introducción de los Expertos Consejeros en la Declaración de la OIT a la compilación de memorias anuales**
(Ginebra, marzo de 2006)

1. En el anexo de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo se indica que se solicitarán memorias anuales a los Estados Miembros en virtud del párrafo 5, e), del artículo 19 de la Constitución de la OIT. La Oficina ha de preparar una compilación de memorias. En el párrafo II.B.3 del anexo de la Declaración se estipula que «Con el fin de preparar una introducción a la compilación de las memorias así establecida, que permita llamar la atención sobre los aspectos que merezcan, en su caso, una discusión más detallada, la Oficina podrá recurrir a un grupo de expertos nombrados con este fin por el Consejo de Administración». En su 274.^a reunión (marzo de 1999), el Consejo de Administración decidió constituir un grupo de expertos, integrado por siete Expertos Consejeros, que fueron nombrados en su 282.^a reunión (noviembre de 2001). El Consejo de Administración les encomendó, en consonancia con los objetivos del seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y según lo especificado en el anexo de la misma, la misión de:
 - a) examinar la información recogida por la Oficina a partir de las respuestas de los Estados Miembros que no han ratificado los convenios pertinentes a los formularios de memoria enviados por la Oficina, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 5, e), del artículo 19 de la Constitución, así como los comentarios sobre esas respuestas, presentados con arreglo al artículo 23 de la Constitución y a la práctica establecida;
 - b) presentar al Consejo de Administración una introducción a la compilación, basada en esas memorias, destacando los aspectos que parezcan exigir un examen más detenido;
 - c) proponer al Consejo de Administración, para su examen y la adopción de las oportunas decisiones, las modificaciones de los formularios de memoria que consideren adecuadas¹.

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

2. Después de seis ciclos de examen anual, el Consejo de Administración aprobó, en marzo de 2005, la recomendación de los Expertos Consejeros (párrafo 31 del documento GB.292/4) de reflejar la información de los países en cuadros con información de base. Estos cuadros, que se basan en la información facilitada por los gobiernos en el marco del examen anual así como en las observaciones de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y en las recomendaciones de los Expertos Consejeros y/o del Consejo de Administración, fueron compilados por la Oficina y se sometieron a la consideración de los Expertos Consejeros en su reunión de enero de 2006.
3. Las memorias anuales y los correspondientes comentarios de las organizaciones de empleadores y de trabajadores fueron compilados por la Oficina, de conformidad con la práctica establecida. A raíz de las consultas celebradas durante la reunión de noviembre de 2002 del Consejo de Administración, la compilación ya no se publica en forma impresa pero puede consultarse en el sitio público de la web del Programa InFocus sobre la Promoción de la Declaración². En el anexo 4 de la Introducción de los Expertos Consejeros figura la lista de gobiernos que han enviado memorias y de las organizaciones nacionales e internacionales que han formulado comentarios al respecto. Los cuadros con información de base también están disponibles en el sitio web.
4. La compilación se sometió a los Expertos Consejeros, que se reunieron del 11 al 16 de enero de 2006. La Introducción adjunta de los Expertos Consejeros se somete al examen del Consejo de Administración.
5. ***El Consejo de Administración tal vez estime oportuno examinar la Introducción de los Expertos Consejeros adjunta que figura en los párrafos 18 a 26 de la Introducción y adoptar las decisiones apropiadas a propósito de las recomendaciones contenidas en los párrafos 28 a 31 del mismo documento.***

Ginebra, 30 de enero de 2006.

Punto que requiere decisión: párrafo 5.

² Véase www.ilo.org/declaration.

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

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

Ginebra, marzo de 2006

Índice

	<i>Página</i>
Siglas	vii
Parte I. Observaciones y recomendaciones de los Expertos Consejeros.....	1
A. Observaciones generales de los Expertos Consejeros	1
1. Consideraciones básicas	1
2. Fuentes y tipos de información.....	3
3. El futuro.....	4
4. Reconocimientos.....	5
5. Información sobre la presentación de memorias y las ratificaciones.....	6
B. Recomendaciones de los Expertos Consejeros al Consejo de Administración	8
C. Recomendaciones de los Expertos Consejeros al Consejo de Administración en relación con la Oficina.....	8
D. Observaciones de los Expertos Consejeros sobre las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo.....	8
1. Libertad sindical y de asociación y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.....	8
2. Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.....	11
3. Abolición efectiva del trabajo infantil	12
4. Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.....	14
Parte II. Información proporcionada en el marco del examen anual	16
A. Esfuerzos desplegados para respetar, promover y cumplir los principios y derechos fundamentales en el trabajo	16
1. Libertad sindical y de asociación y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.....	16
a) Presentación de memorias.....	16
b) Memorias en las que se mencionan actividades.....	18
c) Problemas indicados	23
d) Memorias en las que se señala que no ha habido cambios.....	35
2. Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.....	36
a) Presentación de memorias.....	36
b) Memorias en las que se mencionan actividades.....	37
c) Problemas indicados	40
d) Memorias en las que se señala que no ha habido cambios.....	44

3.	Abolición efectiva del trabajo infantil	44
a)	Presentación de memorias.....	44
b)	Memorias en las que se mencionan actividades.....	46
c)	Problemas indicados.....	55
d)	Memorias en las que se señala que no ha habido cambios.....	58
4.	Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	59
a)	Presentación de memorias.....	59
b)	Memorias en las que se mencionan actividades.....	60
c)	Problemas indicados.....	64
d)	Memorias en las que se señala que no ha habido cambios.....	67
B.	Cometido de las organizaciones de empleadores y de trabajadores	67
1.	Participación general.....	67
2.	Organizaciones de empleadores.....	69
3.	Organizaciones de trabajadores	72
4.	Participación en la elaboración de las memorias	74
5.	Participación en las actividades	75
C.	Relaciones de los gobiernos con organizaciones internacionales y regionales y otros donantes.....	76
D.	Cooperación técnica	77
1.	Consideraciones generales	77
2.	Ayuda internacional.....	78
3.	Necesidades o solicitudes de cooperación técnica.....	80
4.	Seguimiento de las necesidades o solicitudes de cooperación técnica	83
E.	Curso dado a las recomendaciones anteriores	84
1.	Información de base de los países, presentación de memorias y diálogo en materia de promoción.....	84
2.	Divulgación e investigación.....	85

Anexos

1.	Gráficos sobre la ratificación de los convenios fundamentales de la OIT.....	87
2.	Diagrama relativo al seguimiento de la Declaración.....	88
3.	Expertos Consejeros en la Declaración de la OIT	89
4.	Indice de la compilación de las memorias anuales por la Oficina Internacional del Trabajo (Ginebra, marzo de 2006)	91

Recuadros

1.	Gobiernos que cumplieron su obligación de presentar memorias con arreglo al seguimiento de la Declaración para el examen anual de 2006, por categoría de principios y derechos	7
2.	Gobiernos que incumplieron su obligación de presentar memorias con arreglo al seguimiento de la Declaración para el examen anual de 2006, por categoría de principios y derechos	7
3.	Convenios fundamentales de la OIT ratificados en 2005	7
4.	Estudios sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo	86

Cuadros

1.	Memorias esperadas y memorias recibidas, por categoría de principios y derechos fundamentales, 2000-2006	6
2.	Observaciones de las organizaciones nacionales e internacionales de empleadores y de trabajadores, 2000-2006 (porcentaje de memorias de los gobiernos).....	68
3.	Examen anual 2006: Necesidades o solicitudes de cooperación técnica de los gobiernos por categoría de principios y derechos	80
4.	Asistencia técnica del programa IPEC de la OIT	83

Siglas

ACT/EMP	Oficina de Actividades para los Empleadores (OIT)
ACTRAV	Oficina de Actividades para los Trabajadores (OIT)
CCG	Consejo de Cooperación del Golfo
CEDAW	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Naciones Unidas)
CIMT	Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo
CIOSL	Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres
CIT	Conferencia Internacional del Trabajo
CT	cooperación técnica
DCOMM	Departamento de Comunicación e Información al Público (OIT)
DELP	documentos de estrategia de lucha contra la pobreza
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación
INTERPOL	Organización Internacional de Policía Criminal
IPEC	Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil
OEA	Organización de los Estados Americanos
OIE	Organización Internacional de Empleadores
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
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
ONUSIDA	Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA
PMA	Programa Mundial de Alimentos
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PTDP	programas de trabajo decente por país
SAP/FL	Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso (OIT)
UER	Unión Europea de Radiodifusión
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
UNIFEM	Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer
ZFI	zonas francas industriales

Parte I. Observaciones y recomendaciones de los Expertos Consejeros

A. Observaciones generales de los Expertos Consejeros

1. Esta introducción de los Expertos Consejeros a la compilación de memorias correspondiente al examen anual de 2005, la séptima desde que se inició el proceso en 2002, constituye un elemento esencial del seguimiento de la Declaración que está concebido para ser significativo, eficaz y estar dotado de capacidad de promoción¹. Cada enero, los Expertos Consejeros examinamos las memorias enviadas por los gobiernos que no han ratificado todos los convenios fundamentales, así como por las organizaciones nacionales e internacionales de empleadores y de trabajadores.
2. Nuestra tarea esencial sigue siendo evaluar e impulsar los avances de los países que presentan memorias hacia el pleno respeto, la promoción y el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber:
 - i) la libertad sindical y de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
 - ii) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
 - iii) la abolición efectiva del trabajo infantil, y
 - iv) la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.

A tal fin, y como Expertos Consejeros independientes, no debemos limitarnos únicamente a las informaciones referentes a la legislación sino que debemos valorar también la situación real a través de las políticas, los programas y las instituciones nacionales encargados de aplicar las medidas que respondan al espíritu de la Declaración. En ese sentido, debemos subrayar las situaciones en las que se han registrado avances e indicar otras en las que éstos han sido escasos o nulos. Al llamar la atención sobre las dificultades, este seguimiento centrado en la promoción fomenta una toma de conciencia, que es a su vez el primer paso para lograr un progreso nacional.

1. Consideraciones básicas

3. Quisiéramos comenzar recordando las obligaciones que impone la Constitución a cada Estado Miembro de la Organización para que respete, promueva y cumpla estos principios y derechos. Por lo tanto, corresponde a cada Estado Miembro llevar a efecto estos principios y derechos, al igual que corresponde a la Organización ayudar a sus Miembros a alcanzar esos objetivos. Otro punto básico es que la estrategia actual de la OIT para llevar a cabo su programa consiste en el desarrollo de los programas de trabajo decente por país, y que este nuevo método de trabajo tiene una gran repercusión en la forma en que los principios y derechos enunciados en la Declaración, y el compromiso de los Estados Miembros para aplicarlos, han de hacerse efectivos.

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

4. Aunque la globalización ha aportado beneficios a algunos, también ha aumentado las diferencias entre los ricos y los pobres, y entre los países desarrollados y los países en desarrollo, situación que plantea retos mayores a la hora de dar cumplimiento a los principios y derechos en el trabajo que son una obligación fundamental para todos los Estados. Al mismo tiempo, el nivel de desarrollo, la falta de recursos financieros y la falta en especial de capacidad técnica, no pueden tomarse de excusa por la falta de voluntad política para cumplirlos. Nuestras observaciones se desarrollan en torno a estos puntos básicos.
5. En nuestro informe del año pasado, presentamos una serie de observaciones sobre la repercusión del examen anual (véanse los párrafos 6 a 28 de nuestro informe de 2005)². Seguimos creyendo que el proceso ha sido positivo, y repetiremos algunas de esas observaciones a continuación. No obstante, estimamos que ha llegado el momento de reflexionar sobre la forma en que se ha llevado a cabo el proceso de los exámenes anuales y sobre su futuro. Volveremos sobre estas cuestiones al final de la sección.
6. La legislación y su aplicación, así como otras medidas de orden práctico, son condiciones necesarias para promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo cubiertos por la Declaración. Su pleno cumplimiento sólo se conseguirá a través de la capacitación y la movilización de todos los sectores de la sociedad, con la participación de todos ellos. Es cada vez más evidente que tales medidas son inherentes al pleno cumplimiento de los derechos humanos.
7. Una parte nueva del proceso de este año son las informaciones de base nacionales que recomendamos en 2005 y que el Consejo de Administración aprobó. Estas bases presentan, en cada país, un resumen de toda la información que se ha recibido desde que el gobierno en cuestión comenzara a elaborar sus memorias por primera vez. Se basan en los siguientes elementos dependiendo de su disponibilidad: la información proporcionada por los gobiernos en el marco del examen anual, las observaciones de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y las observaciones y recomendaciones realizadas por los Expertos Consejeros de la Declaración y por el Consejo de Administración de la OIT. En el futuro, esperamos poder contar con estudios de caso elaborados bajo los auspicios del país y la Oficina (véanse las recomendaciones).
8. La elaboración de las bases ha exigido durante este último año un esfuerzo considerable por parte tanto de la Oficina como de los Estados que presentan memorias, pero se espera que produzcan dos efectos. El primero es reducir la carga que supone la presentación de memorias, ya que se podrá remitir la información proporcionada previamente y reaccionar sobre la misma, en un formato de fácil acceso. El segundo efecto — y quizás más importante — es que deberían servir de herramienta para que cada país evalúe los progresos que ha realizado, comparados con su punto de partida, para llevar a efecto los principios y derechos sobre los que están presentando memorias.
9. Con objeto de mejorar la obtención de informaciones prácticas y permitir un enfoque más global de las realidades, el sistema de información de base de los países debe articularse en torno a los programas de trabajo decente por país, cuando estén disponibles, y complementarse con los estudios de caso detallados de los países que se presten voluntarios a ello. Habría que organizar un diálogo nacional sobre la forma de abordar las cuestiones, y explorar diferentes enfoques y su repercusión en el respeto, la promoción y el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Esta tarea deberían realizar la Oficina y el país en cuestión en estrecha colaboración, y los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían dirigir y controlar el proceso.

² Véase el documento GB.292/4.

2. Fuentes y tipos de información

10. Una de las fuentes de información más valiosas son los informes globales que se elaboran con arreglo a la Declaración. Estas visiones generales de la situación de todos los países, hayan ratificado los convenios fundamentales o estén inscritos en el proceso de los exámenes anuales, aportan un contexto indispensable para nuestra labor. Suponen asimismo que la labor de investigación de la Oficina y las consultas realizadas para elaborarlos, están a nuestra disposición para guiarnos en algunos de los puntos más generales que hacemos en nuestro propio informe.
11. Es de valorar el gran aumento del número de respuestas que han enviado este año los países. Todos los Estados Miembros que no han ratificado los ocho convenios fundamentales, ya han presentado por lo menos una memoria con arreglo al seguimiento de la Declaración. Es una muestra de la voluntad de todos los Estados Miembros de participar en este proceso y de su compromiso — por lo menos a cierto nivel — en relación con los principios y derechos de la Declaración. No obstante, debemos llamar la atención en especial sobre el hecho de que gran parte de la información que hemos recibido tiene que ver con la legislación nacional, pero no aporta datos sobre la aplicación de tales leyes en la práctica ni sobre las medidas adoptadas para aplicar los principios y los derechos ni sobre la situación real en los Estados Miembros. Todo ello se refleja en las informaciones de base.
12. Queremos insistir en que la presentación de memorias con arreglo al seguimiento de la Declaración también debería reflejar un compromiso nacional de obtener la información necesaria y reflexionar sobre sus implicaciones para el país a través de un proceso de diálogo tripartito. Algunas de estas memorias se han elaborado con ayuda de la Oficina, en especial a través de visitas a esos países para ayudarles a elaborar las primeras memorias. Otros países han proporcionado información durante su asistencia a las reuniones anuales de la Conferencia Internacional del Trabajo. Todas estas memorias son bien recibidas, y los esfuerzos por ofrecer esa información son loables. Por lo tanto, recomendamos a esos países que han recibido ayuda de la Oficina para elaborar sus memorias que continúen esa labor con memorias compiladas a iniciativa suya.
13. A fin de que podamos evaluar la situación real y los avances obtenidos, debemos hacer hincapié una vez más en la necesidad de disponer de diferentes tipos de información, especialmente la que va más allá de una mera referencia a la legislación. Animamos a todos los Estados que presentan memorias a que continúen sus esfuerzos por incluir información sobre la práctica en los exámenes anuales. No se puede insistir más sobre el hecho de que la práctica debe seguir de cerca las bases del derecho y de que necesitamos más información al respecto. Una forma de lograrlo es siguiendo nuestra recomendación de elaborar estudios de caso en países que se presten voluntarios (véanse las recomendaciones). La información generada a partir de tales estudios debería incorporarse en la información de base para reflejar la práctica a nivel nacional, incluyendo las respuestas a los programas de trabajo decente por países, las estrategias de reducción de la pobreza y otras medidas que puedan tener un efecto en la aplicación de los principios y derechos de la Declaración.
14. Es muy importante hacer hincapié en la falta de información en muchas memorias de los gobiernos sobre diferentes grupos de trabajadores, incluso cuando las organizaciones nacionales e internacionales de trabajadores han realizado comentarios al respecto. Ello puede ser, en parte, reflejo del hecho de que algunas categorías de trabajadores — en especial los trabajadores domésticos y agrícolas y los que trabajan en la economía informal — no estén cubiertas por la legislación laboral de muchos países. Aunque, también es muestra de que los países no han tomado medidas efectivas para proporcionar protección a grupos como los trabajadores migrantes — que en algunos países constituyen la mayor parte de la fuerza laboral.

15. Queremos agradecer la labor de los funcionarios nacionales que se encargan de la elaboración de memorias, y comprendemos que nuestra solicitud de más información sobre la práctica supone una carga mayor para esas personas. Dicho esto, les animamos, en los casos que corresponda, a buscar información no sólo en sus propios ministerios. Por ejemplo, pueden existir estadísticas pertinentes sobre el cumplimiento de los principios y derechos en los ministerios de planificación y finanzas, y generalmente se puede encontrar información sobre los esfuerzos realizados para luchar contra la discriminación en los mecanismos establecidos para promover la igualdad de género.
16. Valoramos positivamente la mayor participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el proceso de presentación de memorias, en particular el diálogo que entre ellas y los gobiernos se ha iniciado como resultado de ello. Valoramos las respuestas que han proporcionado los gobiernos a tales comentarios. No obstante, no todos los gobiernos han respondido, lo que hace que nos sea imposible evaluar la forma en que los gobiernos han reaccionado a esta información adicional.
17. Es indispensable que recibamos información sobre la manera en que se han promovido los principios y derechos de la Declaración, sobre las personas que han participado en ese esfuerzo de promoción y los efectos que ha tenido en ellas, y sobre los cambios resultantes en la práctica. Cabe preguntarse a qué personas hemos persuadido para promover la Declaración y cómo han reaccionado. Asimismo, somos conscientes de que diferentes partes de la Oficina han participado en la promoción de la Declaración, y debemos hacer hincapié en la necesidad de que todas las partes de la Secretaría de la OIT incorporen los principios y derechos inscritos en la Declaración en su propio trabajo.

3. El futuro

18. Como hemos indicado anteriormente, consideramos que ha llegado el momento de reflexionar sobre el futuro de este proceso, de manera que durante nuestra reunión hemos dedicado bastante tiempo a hacer una reflexión inicial. Una de las primeras conclusiones a las que hemos llegado es que el seguimiento ha sido útil y que continúa siéndolo. Por otro lado, somos conscientes de que nuestra tarea tiene que ver con un número cada vez menor de países. Durante 2005, 13 Estados Miembros se unieron a los países que han ratificado todos los convenios fundamentales, elevando el número a 117. Estos países ya no forman parte de nuestro mandato y el número de otras ratificaciones a esos convenios ha reducido aún más el requisito de los países de presentar memorias con arreglo al seguimiento de la Declaración.
19. No obstante, sigue habiendo algunos países que todavía no han podido ratificar esos instrumentos, unas veces por falta de capacidad y otras porque todavía no se han decidido a hacerlo, ya que estiman que su legislación y práctica en vigor proporcionan soluciones adecuadas. Es igualmente importante señalar que algunos de los países que siguen sujetos al seguimiento de la Declaración representan a gran parte de los trabajadores del mundo. La repercusión de este seguimiento en el pasado y la que tenga en el futuro deberían evaluarse no sólo sobre la base del número de ratificaciones que todavía deben registrarse, sino también por el hecho de que abarca a cientos de millones de trabajadores que de otra forma no estarían cubiertos en el proceso de supervisión habitual de la OIT.
20. Ahora, cabe preguntarse cómo debe evolucionar este proceso. Volveremos a hacernos esta pregunta el año que viene. Mientras tanto, sería muy valioso recibir las observaciones del Consejo de Administración sobre algunos de los puntos que planteamos.
21. Como primera medida, hemos introducido algunos cambios en el formato de nuestro informe para que las recomendaciones sean más fáciles de leer y más evidentes. Asimismo, tenemos la intención de destacar, a partir del informe del año que viene, algunas de las situaciones que consideramos más reveladoras de los problemas planteados y los éxitos logrados.

22. Una de las preguntas que nos hemos planteado es cómo promover los principios y derechos que figuran en la Declaración de forma más amplia y efectiva, no sólo por parte de la Oficina, sino también de los mandantes de la OIT y de todos aquéllos que desempeñan una labor en este área. La esencia de la Declaración es que se trata de un instrumento de promoción que sólo se puede llevar a efecto a través de actividades de promoción. Eso incluye la labor de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, que son el centro neurálgico de la OIT. Significa además que estos interlocutores tripartitos deberían trabajar en espíritu de colaboración con otras partes de la sociedad civil con objeto de llegar a un mayor número de personas y también de reforzar su repercusión y función.
23. El enfoque de los programas de trabajo decente por país supone toda una esperanza en ese sentido, y esperamos seguir las «huellas» de los principios y derechos de la Declaración en su elaboración y aplicación. De la misma forma, aunque valoramos positivamente la creciente participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el seguimiento, sigue habiendo una mayoría de memorias de los gobiernos en las que no hay prueba de que los trabajadores y los empleadores hayan tomado parte en el proceso de elaboración de las memorias. Hay que preguntarse cómo se puede aumentar aún más la participación de estas organizaciones y cómo las organizaciones de empleadores y de trabajadores internacionales pueden facilitar ese proceso.
24. Los mandantes de la OIT deberían defender esos principios y derechos a nivel nacional en todos los países, aunque también consideramos que los principios y derechos de la Declaración deberían reflejarse de una forma mucho más rigurosa en la labor y las estructuras de la Oficina Internacional del Trabajo. Confiamos en que aumente la capacidad en todos los sectores de la Oficina para dar a conocer y promover los principios y derechos de la Declaración en todas las actividades de la OIT, en cada esfera y en cada país. Es especialmente importante, en ese sentido, que la estructura regional de la OIT participe más activamente en este área, ya que es la que está más cerca de los mandantes de la OIT en las diferentes regiones.
25. Además, es necesario aumentar el conocimiento del público en general sobre el contenido de los derechos y principios y sobre los beneficios que puede aportarles su plena aplicación.
26. Consideramos asimismo que todavía queda mucho por hacer para infundir en los documentos de política general y en la labor realizada por otras organizaciones intergubernamentales — especialmente las instituciones financieras internacionales — el espíritu de la Declaración como punto de referencia indispensable de todas sus actividades. Hemos examinado la repercusión positiva, aunque limitada, de los principios y las preocupaciones de la OIT en las estrategias de lucha contra la pobreza que se están aplicando actualmente, y estamos convencidos de que todavía queda mucho por hacer en ese sentido. En el informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, de hecho, se destaca esa necesidad.

4. Reconocimientos

27. Deseamos felicitar a la Oficina en general y al Programa de Promoción de la Declaración en particular, tanto por la gran calidad como por el volumen de información que se nos ha proporcionado durante nuestra reunión (11 a 16 de enero de 2006). Queremos agradecer 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.

5. Información sobre la presentación de memorias y las ratificaciones

Cuadro 1. Memorias esperadas y memorias recibidas, por categoría de principios y derechos fundamentales, 2000-2006

Categoría	Número de memorias esperadas y porcentaje recibido														Variación porcentual					
	2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006		<u>2000</u> 2001	<u>2001</u> 2002	<u>2002</u> 2003	<u>2003</u> 2004	<u>2004</u> 2005	<u>2005</u> 2006
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%						
Libertad sindical y de asociación/negociación colectiva	52	67	47	70	42	83	38	71	37	73	39	87	38	97	+3	+13	-12	+2	+14	+10
Trabajo forzoso	41	51	36	53	28	61	27	52	23	65	23	83	19	100	+2	+8	-9	+13	+18	+17
Trabajo infantil	92	51	72	68	102	56	72	56	56	54	50	86	41	93	+17	-12	0	-2	+32	+7
Discriminación	43	56	38	74	31	68	26	58	22	68	23	83	21	100	+18	-6	-10	+10	+15	+17
Total	228	56	193	67	203	63	163	59	138	63	135	85	119	97	+11	-4	-4	+4	+22	+12

Fuente: OIT: Memorias de los países e informaciones de base con arreglo al examen anual de 2006 de la Declaración.

Recuadro 1

Gobiernos que cumplieron su obligación de presentar memorias con arreglo al seguimiento de la Declaración para el examen anual de 2006, por categoría de principios y derechos

Libertad sindical y de asociación y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva (*37 países*): Afganistán, Arabia Saudita, Armenia, Bahrein, Brasil, Canadá, China, República de Corea, El Salvador, Emiratos Arabes Unidos, Estados Unidos, India, República Islámica del Irán, Iraq, Islas Salomón, Jordania, Kenya, Kuwait, República Democrática Popular Lao, Líbano, Malasia, Marruecos, México, Myanmar, Nepal, Nueva Zelandia, Omán, Qatar, Samoa, Singapur, Somalia, Sudán, Tailandia, República Democrática de Timor-Leste, Uzbekistán, Vanuatu y Viet Nam.

Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio (*19 países*): Afganistán, Canadá, China, República de Corea, Estados Unidos, Islas Salomón, Japón, República Democrática Popular Lao, Letonia, Madagascar, Malasia, Myanmar, Nepal, Qatar, Samoa, Singapur, República Democrática de Timor-Leste, Vanuatu y Viet Nam.

Abolición efectiva del trabajo infantil (*38 países*): Afganistán, Arabia Saudita, Armenia, Australia, Bahrein, Bangladesh, Cabo Verde, Camboya, Canadá, República Checa, Cuba, Eritrea, Estados Unidos, Estonia, Gabón, Ghana, Haití, India, República Islámica del Irán, Islas Salomón, Kiribati, Letonia, Liberia, México, Myanmar, Nueva Zelandia, Pakistán, Qatar, Samoa, San Vicente y las Granadinas, Sierra Leona, Singapur, Somalia, Suriname, República Democrática de Timor-Leste, Uzbekistán, Vanuatu y República Bolivariana de Venezuela.

Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación (*21 países*): Bahrein, China, Estados Unidos, Islas Salomón, Japón, Kiribati, Kuwait, República Democrática Popular Lao, Liberia, Malasia, Myanmar, Namibia, Omán, Qatar, Samoa, Singapur, Somalia, Suriname, Tailandia, República Democrática de Timor-Leste y Vanuatu.

Fuente: OIT: Memorias de los países e informaciones de base con arreglo al examen anual de 2006 de la Declaración.

Recuadro 2

Gobiernos que incumplieron su obligación de presentar memorias con arreglo al seguimiento de la Declaración para el examen anual de 2006, por categoría de principios y derechos

Gobiernos que no presentaron memorias en el ciclo actual (3 países)

Libertad sindical y de asociación y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva (1 país): Guinea-Bissau

Abolición efectiva del trabajo infantil (3 países): Guinea-Bissau, Santa Lucía y Turkmenistán

Fuente: OIT: Memorias de los países e informaciones de base con arreglo al examen anual de 2006 de la Declaración

Recuadro 3

Convenios fundamentales de la OIT ratificados en 2005

Convenio núm. 29: **Bolivia, Filipinas, Mongolia y Santo Tomé y Príncipe** (lo que supone un número total de **168** ratificaciones al 31 de diciembre de 2005).

Convenio núm. 87: **Mauricio y Uganda** (lo que supone un número total de **144** ratificaciones al 31 de diciembre de 2005).

Convenio núm. 105: **Mongolia, Omán y Santo Tomé y Príncipe** (lo que supone un número total de **165** ratificaciones al 31 de diciembre de 2005)

Convenio núm. 100: **Uganda** (lo que supone un número total de **162** ratificaciones al 31 de diciembre de 2005)

Convenio núm. 111: **Djibouti, Estonia y Uganda** (lo que supone un número total de **163** ratificaciones al 31 de diciembre de 2005)

Convenio núm. 138: **Chad, Djibouti, República Democrática Popular Lao, Omán, Tailandia, Saint Kitts y Nevis, Santo Tomé y Príncipe, Singapur y Trinidad y Tabago** (lo que supone un número total de **142** ratificaciones al 31 de diciembre de 2005)

Convenio núm. 182: **Colombia, Djibouti, Israel, República Democrática Popular Lao, Santo Tomé y Príncipe, Tayikistán y República Bolivariana de Venezuela** (lo que supone un número total de **157** ratificaciones al 31 de diciembre de 2005)

Fuente: OIT: Departamento de Normas Internacionales del Trabajo

B. Recomendaciones de los Expertos Consejeros al Consejo de Administración

28. Los Expertos Consejeros recomiendan al Consejo de Administración que llame a la atención de todos los mandantes tripartitos de los Estados que deben presentar memorias la recomendación realizada anteriormente de que se presenten voluntarios para realizar estudios detallados sobre el respeto, la promoción y el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales. Este proceso podría iniciarse mediante un examen nacional y un diálogo tripartito de las informaciones de base en su forma actual, para luego examinar la forma de seguir avanzando sobre la base de ese examen.
29. Los estudios detallados y los exámenes deberían realizarse en el contexto de los programas de trabajo decente por países que se están adoptando actualmente, para garantizar un enfoque integrado por el que se logren los principios y derechos, así como una propiedad nacional de la Declaración. De esta forma, se garantizará que todo el peso y los medios de la Oficina pasen a nivel nacional para llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que son parte indispensable del paradigma del trabajo decente de la OIT. Ello debería realizarse de tal forma que los interlocutores tripartitos nacionales, especialmente las organizaciones de empleadores y trabajadores y sus miembros, se conviertan en «paladines» nacionales de la Declaración y atraigan a otros ámbitos de la sociedad nacional al espíritu de la Declaración. De no tomarse esas medidas, será mucho más difícil obtener progresos importantes en cuanto a la propiedad nacional de la Declaración.

C. Recomendaciones de los Expertos Consejeros al Consejo de Administración en relación con la Oficina

30. Los Expertos Consejeros recomiendan que la Oficina desarrolle aún más su capacidad de apoyo a los Estados Miembros para que lleven a efecto los principios y derechos que figuran en la Declaración. Para ello, habría que incorporar aún más estos principios en todos los sectores técnicos de la Oficina y, en particular, aumentar la capacidad de las oficinas exteriores a ese respecto. Esto debería realizarse dentro del contexto del desarrollo de los programas de trabajo decente por país.
31. Recomendamos que la Oficina entable consultas con los mandantes para realizar exámenes tripartitos nacionales de las informaciones de base y de cualquier estudio de caso que se haya realizado para entonces.

D. 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

32. Los Expertos Consejeros destacan de nuevo que todos los Estados Miembros, independientemente de las circunstancias políticas, económicas, sociales y culturales específicas del país, deberían respetar plenamente este principio y derecho. El respeto al principio de la libertad sindical y de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a

la negociación colectiva es indispensable si se quieren aplicar los demás principios y derechos incluidos en la Declaración, ya que ciertamente este principio y derecho es uno de los principios fundadores de esta Organización.

33. La razón de que sea tan importante es que permite que los trabajadores y los empleadores tengan una mayor influencia en el mundo que les rodea y, al mismo tiempo, que aporten su experiencia colectiva y sabiduría sobre gobernanza a los planos nacional y de la empresa. Un país que niega el derecho sindical y de asociación es un país en el que se niega a los trabajadores el derecho a participar en la economía nacional y a beneficiarse de ella. Es además la base del respeto de los derechos humanos, y un componente necesario para la democracia.
34. Nos alienta el aumento, del ya de por sí alto nivel de presentación de memorias sobre este principio y derecho del año pasado a un 97 por ciento sin precedentes. Asimismo, nos complace comprobar la ratificación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), por parte de **Mauricio** y **Uganda** durante este período. No obstante, lamentamos que el nivel de ratificación de los convenios en los que se recoge este principio y derecho siga siendo inferior al de los otros tres principios y derechos. Animamos a los Gobiernos de **Islas Salomón**, **Samoa** y **Vanuatu**, que han enviado sus memorias con arreglo a la Declaración por primera vez este año, a que den seguimiento a la voluntad que han expresado de ratificar el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).
35. Aplaudimos la creciente contribución de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el proceso de presentación de memorias, tanto en el plano internacional como en el nacional. Gracias a esa contribución, los gobiernos han podido responder a los comentarios de las organizaciones de trabajadores ofreciendo más información y pormenores. El intercambio de opiniones e información entre las organizaciones de trabajadores y los gobiernos reflejado en los párrafos pertinentes del informe ponen de manifiesto el espíritu de promoción y diálogo de la Declaración.
36. Instamos a los Estados Miembros a que se aseguren de que este principio y derecho clave se lleve a efecto en la realidad del terreno. Los países que envían memorias siguen reafirmando su respeto general a este principio y derecho. Por ejemplo, muchos de ellos señalan que las constituciones de sus países garantizan la libertad sindical y de asociación y todos ellos indican que estas libertades se reconocen en su legislación nacional. No obstante, la realidad es a menudo diferente. De hecho y de derecho, demasiados países siguen limitando las libertades previstas en este principio y derecho. Por ejemplo, cinco países (**Líbano**, **Malasia**, **Samoa**, **República Democrática de Timor-Leste** y **Vanuatu**) informan de que es necesario obtener una autorización del gobierno para formar organizaciones de empleadores o de trabajadores — si los sumamos a los países que señalaron ese obstáculo el año pasado, hay por lo menos 14 países en el marco del examen anual que exigen tal autorización. Este tipo de restricciones deniegan claramente todo el potencial del principio y el derecho.
37. Diversos países han proporcionado información sobre leyes nuevas, y de ellos aplaudimos el hecho de que la **República de Corea** haya adoptado leyes especiales que permiten a los sindicatos del sector público ejercer su derecho a organizarse y a la negociación colectiva. Sería muy positivo si las informaciones de los países que presentan memorias fuesen más detalladas sobre la manera en que la ley lleva a efecto el principio. Por ejemplo, cuando **Bahrein** indica simplemente que ha promulgado un nuevo decreto sobre los sindicatos, el Gobierno debería indicar si se trata de un decreto por el que se aplica una disposición laboral en vigor. Asimismo, deberían proporcionarnos mucha más información sobre las

medidas legales y políticas que están tomando para promover este principio y derecho y permitir su ejercicio.

38. No se puede insistir más en la necesidad de que este principio y derecho se aplique a todos los empleadores y a todos los trabajadores sin distinción. De esta forma, ciertas categorías de trabajadores, que ya se señalan en informes anteriores — trabajadores agrícolas, trabajadores de zonas francas industriales (ZFI), trabajadores migrantes, trabajadores domésticos, trabajadores de la economía informal, algunos trabajadores de los servicios públicos, trabajadores por cuenta propia, trabajadores temporeros y los que tienen contratos precarios — gozarán de plena libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva. A menos que puedan negociar sus condiciones de trabajo, esos trabajadores no podrán beneficiarse de la protección social implícita en la noción de trabajo decente.
39. Esta cuestión es especialmente importante en algunos países en lo que se refiere a los trabajadores migrantes. Estos trabajadores, que a menudo se encuentran en una situación jurídica precaria, deberían disfrutar del derecho a organizarse, ya que de esta forma, ellos y sus asociaciones dispondrán de mayor protección social y de una representación más amplia en la sociedad y en el mundo del trabajo.
40. En ese sentido, es alentador destacar, por ejemplo, que en un proyecto de ley de los **Emiratos Arabes Unidos** se prevé la formación de sindicatos en el sector privado. No obstante, los trabajadores migrantes sólo podrían ejercer ese derecho bajo ciertas condiciones. Es importante señalar que la mayoría de los trabajadores en los **Emiratos Arabes Unidos** y en los demás **Estados del Golfo** son trabajadores migrantes. Por lo tanto, aunque tomamos nota de las diversas medidas que se han presentado en relación con este principio y derecho — por ejemplo, el hecho de que **Arabia Saudita** esté desarrollando la creación de «comités de trabajadores» —, queremos insistir en que este principio y derecho debería aplicarse plenamente a todos los trabajadores presentes en sus territorios, incluidos los trabajadores migrantes, si esos países quieren progresar en este ámbito.
41. Queremos llamar la atención sobre los esfuerzos realizados por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) para enviar informes detallados sobre una serie de países, y felicitamos a esta organización por la función que está desempeñando en este área. Al mismo tiempo, lamentamos que, aunque algunos gobiernos hayan tomado parte en un diálogo con las organizaciones de trabajadores en ese sentido, otros no hayan ofrecido una respuesta apropiada a las observaciones de la CIOSL. Esto es especialmente importante cuando la CIOSL y otras organizaciones de trabajadores han señalado que ciertas categorías de trabajadores (trabajadores agrícolas, trabajadores de las ZFI, trabajadores migrantes, trabajadores domésticos, trabajadores de la economía informal, algunos trabajadores en los servicios públicos, trabajadores por cuenta propia, trabajadores temporeros y los que tienen contratos precarios) no se benefician de ese principio y derecho.
42. Hemos recibido peticiones de colaboración técnica para este principio y derecho, que esperamos que la Oficina pueda ofrecer. No obstante, en muchos casos no es una cuestión de crear capacidad, sino más bien de que no hay voluntad política para hacer respetar plenamente el derecho de los empleadores y de los trabajadores a establecer y organizar sus propias organizaciones con total libertad, ni para crear las condiciones necesarias para que así sea.

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

43. Los Expertos Consejeros expresan su satisfacción por el hecho de que todos los Estados que debían presentar memorias sobre este principio y derecho así lo han hecho, dándonos la posibilidad de examinar la situación en todos los Estados Miembros pertinentes. Comprobamos que algunos de estos Estados recibieron la ayuda de la Oficina para elaborar sus memorias, y animamos a ésta a que continúe prestando ese tipo de ayuda. Confiamos en que en el futuro se mantenga el buen clima de diálogo que existe sobre esta cuestión y que se sigan desarrollando las memorias con objeto de proporcionar informaciones más sustantivas que las que figuran actualmente en algunas de ellas.
44. Expresamos nuestra satisfacción también por el hecho de que aumentase el número de ratificaciones durante el año pasado, con cuatro ratificaciones del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (**Bolivia, Filipinas, Mongolia y Santo Tomé y Príncipe**) y tres del Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) (**Mongolia, Omán y Santo Tomé y Príncipe**). Animamos a los países que han expresado su intención de ratificar esos Convenios a que lo hagan. Asimismo, esperamos que los escasos gobiernos que no están considerando activamente la ratificación de estos instrumentos fundamentales (**Afganistán y Estados Unidos**) reconsideren su posición, en consulta con sus interlocutores sociales. Por último, expresamos de nuevo nuestra esperanza de que **Malasia y Singapur**, que denunciaron el Convenio núm. 105, inicien un diálogo con la Oficina y con sus interlocutores tripartitos nacionales con objeto de reconsiderar su decisión.
45. Hemos comprobado que un número cada vez mayor de Estados están reconociendo explícitamente que el trabajo forzoso existe en sus países, ya sea en forma de esclavitud clásica o de trabajo en condiciones de servidumbre, trata de personas, trabajo forzoso infantil, condiciones de esclavitud u otros. Ese reconocimiento es un primer paso esencial para luchar contra el problema.
46. En el Informe global sobre el trabajo infantil de 2005³ queda patente que la abolición del trabajo forzoso representa un reto para prácticamente todos los países del mundo. El informe arroja nueva luz sobre las formas modernas de trabajo forzoso, ya sea impuesto por el Estado por motivos económicos o políticos, ya sea porque está vinculado a la pobreza y la discriminación, ya sea porque procede de la migración y la trata de personas por todo el mundo.
47. En el Informe global también se ofrecen las primeras estimaciones mundiales y regionales realizadas por una organización internacional sobre el volumen del trabajo forzoso. Además, se informa de los beneficios que genera el trabajo forzoso. El verdadero reto es elaborar estadísticas fiables sobre el trabajo forzoso a nivel nacional, que sirvan a los países de punto de referencia para evaluar sus progresos en el tiempo.
48. Muchas personas en los países económicamente desarrollados no se dan cuenta de que también existe el trabajo forzoso en sus economías, en particular como resultado de la trata de personas. A veces, tampoco son conscientes de que se benefician económicamente del trabajo forzoso realizado en otros países como resultado de la globalización y la reestructuración económica.
49. En el Informe global se aclara lo que la OIT entiende por trabajo forzoso y la importancia que esto tiene para adoptar medidas nacionales e internacionales contra el grave problema

³ Una alianza global contra el trabajo forzoso, OIT, 2005.

que representa la trata de personas hoy día. En muchos países, en la legislación no se indica claramente que el trabajo forzoso exista sólo cuando se realiza bajo coacción y que las situaciones de pobreza extrema y otras formas de explotación no pueden definirse como trabajo forzoso. Instamos a los gobiernos a que formulen planes de acción nacionales en los que se preste atención especial a estas distinciones. Además, en el Informe se hace hincapié en la contribución única que la OIT puede tener en las medidas contra la trata de personas, en especial a la hora de abordar las dimensiones laborales de la trata de personas, que no ha recibido suficiente atención hasta la fecha ni de muchos gobiernos, ni los medios de comunicación o del público en general.

50. Queremos recordar en este contexto, como en otros, el estrecho vínculo que existe entre los principios y derechos inscritos en la Declaración. El trabajo forzoso en todas sus formas a menudo está estrechamente relacionado con la discriminación y la exclusión por motivos de raza, origen nacional y sexo; se obliga a los niños a trabajar, y los trabajadores forzosos no pueden ejercer sus derechos a la libertad sindical y a la negociación colectiva.
51. En noviembre de 2005, el Consejo de Administración de la OIT aprobó un plan de acción de cuatro años sobre este principio y derecho por el que se busca eliminar el trabajo forzoso en todo el mundo en el próximo decenio como parte de la contribución de la OIT al Objetivo de Desarrollo del Milenio de reducir a la mitad la pobreza extrema y el hambre para el año 2015. Se trata de un medio práctico para llevar a efecto el enfoque basado en los derechos para combatir la pobreza, por lo que instamos a los Estados Miembros de la OIT a que se sumen a esta propuesta de alianza global contra el trabajo forzoso.
52. En las memorias de muchos gobiernos la información sobre los problemas planteados en la práctica o las medidas adoptadas para erradicar el trabajo forzoso, incluidas las consecuencias de la trata de personas en el trabajo forzoso, es muy limitada, lo que impide que se vea el problema y se consiga una movilización efectiva contra el mismo. Una vez los gobiernos se den cuenta de la enorme importancia que tiene el compromiso renovado de la OIT de luchar contra el trabajo forzoso a través de esta nueva alianza global y plan de acción, confiamos en que en sus memorias futuras ofrezcan un relato completo de las medidas que han adoptado para llevar a efecto tan noble y necesario objetivo.

3. Abolición efectiva del trabajo infantil

53. Los Expertos Consejeros comprueban que ha aumentado significativamente la proporción de memorias sobre este principio y derecho en el presente año, aunque no se haya obtenido todavía una plena presentación de memorias como ocurre con algunos de los otros principios y derechos. Aplaudimos el hecho de que se hayan recibido las primeras memorias de cinco países, y animamos a todos los gobiernos que deban hacerlo a que continúen con sus esfuerzos para presentar memorias. Asimismo, comprobamos con satisfacción el gran número de observaciones proporcionadas por las organizaciones de empleadores y trabajadores sobre esta cuestión, y confiamos en que sea un reflejo de su creciente compromiso por tomar parte activa y continua en la lucha contra el trabajo infantil.
54. No obstante, debemos recordar lamentablemente los muchísimos niños que todavía participan en el trabajo infantil, incluidas en sus peores y más peligrosas formas. Aunque este fenómeno se agrava en los países más pobres, los países desarrollados no están exentos de trabajo infantil. Este existe en alguna forma en todos los países del mundo.
55. Nos complace señalar que el ritmo de las ratificaciones de los convenios sobre el trabajo infantil de la OIT continúa, y que en 2005 se produjeron siete nuevas ratificaciones del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (**Chad, Djibouti, República**

Democrática Popular Lao, Omán, Saint Kitts y Nevis, Santo Tomé y Príncipe y Singapur) y siete también del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (**Colombia, Djibouti, Israel, República Democrática Popular Lao, Santo Tomé y Príncipe, Tayikistán y República Bolivariana de Venezuela**). Además, un número importante de países han indicado que o bien tenían la intención de ratificar esos dos instrumentos o bien el proceso ya estaba en marcha.

56. Continúa desprendiéndose de las memorias la estrecha relación que existe entre el trabajo infantil y la pobreza. Queremos hacer hincapié en que un desarrollo económico pobre no es razón para no tomar medidas contra el trabajo infantil, ya sea a través de la legislación o de la adopción de otras políticas. Asimismo, es esencial que la eliminación del trabajo infantil se incluya en las estrategias de lucha contra la pobreza nacionales de los gobiernos y de otras organizaciones internacionales, y nos proponemos examinar esta cuestión con más detalle en informes futuros.
57. No obstante, los bajos ingresos familiares, el alto nivel de desempleo y otros factores económicos y sociales hacen que sea mucho más difícil eliminar el trabajo infantil. Es del todo importante que se tomen medidas para romper el ciclo intergeneracional del trabajo infantil.
58. La estrecha relación entre una escolarización gratuita, accesible y adecuada y el descenso del trabajo infantil resulta también evidente de las memorias y de otras informaciones disponibles. Nos preocupa comprobar en ese sentido que en las **Islas Salomón, la República Democrática de Timor-Leste y Vanuatu** la escolarización no es obligatoria, y que en **Bahrein** la enseñanza es obligatoria únicamente hasta la corta edad de 12 años. Las consecuencias de no asistir a la escuela también se transmiten de generación en generación de forma que es más probable que trabajen los niños de padres que no fueron a la escuela. Del mismo modo, los niños que no estén preparados adecuadamente no tendrán acceso al trabajo decente, impidiendo así tanto su desarrollo personal como el desarrollo futuro de sus países en una economía mundializada.
59. Habría que llamar la atención sobre la continua necesidad de aumentar la sensibilización sobre la naturaleza del trabajo infantil y sobre sus causas y efectos. Aunque no todas las formas de trabajo realizado por los niños se definen como trabajo infantil del tipo prohibido por los convenios de la OIT y contemplados en la Declaración, es importante que todo el mundo sea consciente de cuándo esas situaciones pueden llegar a ser inaceptables. Los intentos tanto a nivel nacional como internacional para sensibilizar y hacer comprender lo que implica el trabajo infantil deben seguir adelante.
60. Alabamos los continuos esfuerzos realizados por el Programa Internacional de la OIT para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) en este sentido, y comprobamos con interés que algunos de los países que presentan memorias por primera vez este año no disponen todavía de programas de colaboración con el IPEC. Algunos de esos países han solicitado la asistencia técnica de la OIT, pero se nos ha señalado que a veces es difícil obtener financiación para prestar la asistencia necesaria. Algunos de los países donde hay trabajo infantil necesitan los conocimientos técnicos del IPEC, pero pueden financiar gran parte del trabajo necesario para eliminar el trabajo infantil con sus propios recursos.
61. La necesidad de que los mandantes tripartitos de la OIT participen en la eliminación del trabajo infantil es fundamental, y queremos llamar la atención sobre el efecto positivo que la consulta tripartita tiene en la elaboración de las primeras memorias, en especial para inducir a los gobiernos a reconocer la existencia de trabajo infantil en sus países. Comprobamos que se ha producido un cambio gradual, aunque marcado, de actitud en ese sentido, y que cada vez son más los países que están dispuestos a reconocer que el trabajo

infantil existe. Este reconocimiento es una condición necesaria para tomar medidas concretas para combatirlo.

62. La lucha contra el trabajo infantil es un área en la que los esfuerzos de las organizaciones no gubernamentales (ONG), especialmente en el ámbito nacional, son de vital importancia. En los casos en que los gobiernos no pueden — o no quieren — tomar medidas efectivas, a menudo las ONG son la única esperanza que tienen los niños para escapar del trabajo infantil. Incluso para la propia labor del IPEC son a menudo unos interlocutores esenciales.

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

63. Los Expertos Consejeros valoran positivamente el hecho de que todos los países que debían presentar memorias en relación con este principio y derecho, así lo hayan hecho, permitiéndonos de esta manera examinar la situación en todos los Estados Miembros en cuestión. Confiamos en que el buen momento para el diálogo que existe sobre esta cuestión se mantenga en el futuro, y que las memorias sigan desarrollándose y proporcionando más información sustancial de la que actualmente ofrecen algunas de ellas.
64. Asimismo, valoramos positivamente el alto grado de participación en este proceso de presentación de memorias de las organizaciones de empleadores y de trabajadores tanto nacionales como internacionales. Esto es particularmente importante para las cuestiones sobre discriminación, donde la esencia de los obstáculos a la plena igualdad de oportunidades y de trato reside en la práctica.
65. Además, hemos notado un continuo crecimiento del número de ratificaciones de los convenios de la OIT que tratan de esta cuestión. Una ratificación más del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (**Uganda**) y tres ratificaciones más del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (**Djibouti, Estonia y Uganda**) el año pasado, junto con las intenciones expresadas por una serie de gobiernos de ratificarlos en un futuro próximo, significa que la OIT puede plantearse que se llegue a una casi completa ratificación en un futuro no muy lejano.
66. No obstante, no estamos satisfechos con el contenido de muchas de las memorias recibidas. A menudo, en ellas no se aborda toda la gama de cuestiones relativas a la discriminación en esos países y, en particular las cuestiones relacionadas con la discriminación y la exclusión por motivos de raza, etnia, edad, religión y otras formas de discriminación. Por lo menos, muchos países han aceptado el principio de trabajar por eliminar la discriminación basada en el sexo, pero esto es sólo el principio de un proceso más amplio y profundo destinado a crear un clima de total igualdad en esos países.
67. Confiamos en que en las memorias futuras también se incluyan informaciones mucho más sustantivas sobre las medidas adoptadas que no se limiten a la legislación. En todos los países, las constituciones prohíben la discriminación, en términos más o menos específicos, pero comprobamos que en muchos casos esta prohibición no ofrece una protección efectiva. En otros casos, esta cuestión se recoge en la legislación, así como en las constituciones, lo que es un signo positivo. No obstante, en todas esas leyes no se recogen todas las formas de discriminación, y tampoco hemos recibido información sobre los mecanismos puestos en marcha — de existir —, para aplicar esas leyes y promover su cumplimiento.
68. En términos más generales, ni los gobiernos ni las organizaciones de empleadores y de trabajadores han proporcionado información de forma sistemática sobre la práctica — ésta es la gran carencia de las memorias. Siempre resulta útil saber que los gobiernos han

adoptado leyes, paso indispensable para proporcionar una protección efectiva contra la discriminación. No obstante, si las medidas tomadas terminan con la adopción de leyes, no se habrá logrado mucho. Es evidente que se podía haber suministrado información sobre la práctica que no se ha suministrado, por lo que instamos a los gobiernos a hacerlo en sus memorias futuras.

69. Sería igualmente importante que los gobiernos en cuestión indicasen si han podido, por el momento, dar sólo el primer paso para adoptar leyes y si todavía no cuentan con políticas ni medidas prácticas. Ello serviría de terreno fértil para la asistencia de la Oficina y de otras partes interesadas.
70. Esta es un área en la que las medidas no relacionadas directamente con la eliminación de la discriminación en el lugar de trabajo pueden tener una influencia enorme en la igualdad de oportunidades y de trato. Por ejemplo, unas políticas sociales de promoción del empleo más amplias pueden destinarse o tener mayor repercusión en grupos como las mujeres o las minorías étnicas que hasta entonces no habían accedido efectivamente al mercado laboral.
71. Estos grupos que sufren discriminación pueden beneficiarse de medidas de protección social más amplias. Por ejemplo, el aumento de la financiación y otras medidas similares destinadas a escolarizar a la población pueden aumentar la capacidad de los grupos que hasta entonces habían quedado excluidos de toda posibilidad de recibir educación, y así permitirles tomar parte en la economía nacional y promover su desarrollo. Las medidas que se tomen contra la discriminación deben incluirse en una amplia gama de políticas sociales, que tengan en cuenta a todos los grupos excluidos. Las víctimas de discriminación múltiple deberían ser objeto de atención especial.
72. Aunque insistimos en que la contribución de las organizaciones de empleadores y de trabajadores es vital en este área, también queremos animar a los mandantes de la OIT a que desarrollen relaciones de trabajo efectivas con otros grupos de la sociedad civil. Las organizaciones no gubernamentales que trabajan en pro de los derechos de las mujeres, las minorías, los trabajadores migrantes, etc., pueden formar asociaciones muy efectivas con los interlocutores sociales, y juntos pueden contribuir enormemente a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en el lugar de trabajo.
73. La información suministrada por las organizaciones de empleadores y de trabajadores, tanto en el ámbito nacional como en el internacional, puede servir para suplir cualquier laguna que exista en las memorias de los gobiernos. Somos conscientes de que muchos ministerios nacionales cuentan con recursos limitados para obtener y proporcionar información, pero esto puede suplirse con el proceso tripartito — ya sea trabajando juntos para elaborar las memorias o realizando comentarios sobre las memorias ya presentadas.

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

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

a) *Presentación de memorias*

- 74.** Treinta y siete de 38 Estados han presentado información sobre el principio de la libertad sindical y de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva (una tasa de presentación de memorias del 97 por ciento), lo que supone un aumento del 10 por ciento con respecto a las cifras correspondientes al examen anual de 2005 sobre este principio y derecho (véase el cuadro 1).
- 75.** Las **Islas Salomón, Samoa, Somalia, República Democrática de Timor-Leste y Vanuatu** presentaron memorias por primera vez.
- 76.** **Guinea-Bissau** no cumplió con su obligación de presentar memorias.
- 77.** A escala nacional, cinco organizaciones de empleadores y 23 organizaciones de trabajadores de 19 Estados formularon observaciones sobre las memorias presentadas por sus gobiernos o rellenaron formularios de memoria.
- 78.** A escala internacional, se recibió una observación general de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y 24 observaciones de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL).
- 79.** En el cuadro que figura a continuación se indican las organizaciones nacionales e internacionales de empleadores y de trabajadores que enviaron observaciones y los países a los que se refieren.

¹ La información contenida en las secciones 1, 2, 3 y 4 de la Parte II A es un resumen de las declaraciones que figuran en las memorias de los gobiernos, las bases de referencia presentadas por los países y los comentarios remitidos a la Oficina por las organizaciones nacionales e internacionales de empleadores y de trabajadores para el examen anual de 2006. En la Parte I de la presente introducción figuran los comentarios formulados por los Expertos Consejeros sobre los textos examinados en relación con cada una de las categorías de principios y derechos en el trabajo. Ni los Expertos Consejeros ni la Oficina han verificado la exactitud de la información recibida que se reproduce en la compilación.

Examen anual de 2006: Observaciones formuladas por las organizaciones de empleadores y 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 CIOSL
Afganistán		Asociación de Trabajadores del Afganistán (AWA)	X
Arabia Saudita		Comité de Trabajadores de Aramco (AWC) Comité de Trabajadores de Telecomunicaciones de Arabia Saudita (STWC)	
Armenia	Unión de Fabricantes y Empresarios de Armenia (UMBA)	Confederación de Sindicatos de Armenia (CTUA)	X
Bahrein		Federación General de Sindicatos de Bahrein (GFBTU)	X
Brasil			X
China			X
República de Corea			X
El Salvador			X
Emiratos Arabes Unidos		Comité Coordinador de Profesionales de los Emiratos Arabes (AECCP)	X
Estados Unidos		Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO)	X
India			X
República Islámica del Irán			X
Iraq	Federación de Industrias de Iraq (IFI)	Federación de Sindicatos de Iraq (IFTU)	X
Islas Salomón	Asociación Comercial de Indígenas de las Islas Salomón (SIIBA), Cámara de Comercio e Industria de las Islas Salomón (SICCI), Asociación de Empresarias de las Islas Salomón (SIWIB), Asociación de Fabricantes de las Islas Salomón (ASIM), Asociación de Chinos de las Islas Salomón (SICA) y Asociación de Silvicultura de las Islas Salomón (SFA)	Sindicato de Funcionarios Públicos de las Islas Salomón (SIPEU), Consejo de Sindicatos de las Islas Salomón (SICTU), Asociación Nacional de Profesores de las Islas Salomón (SINTA) y Sindicato Nacional de Trabajadores de las Islas Salomón (SINUW)	
Jordania	Cámara de Industria de Jordania (JCI)	Confederación General de Sindicatos (GCTU)	X
Kenya	Federación de Empleadores de Kenya (FKE)	Organización Central de Sindicatos (COTU-KENYA)	X

Países	Observaciones formuladas por las organizaciones nacionales de empleadores	Observaciones formuladas por las organizaciones nacionales de trabajadores	Observaciones formuladas por la CIOSL
Kuwait		Federación General de Sindicatos de Kuwait (GFTUK)	
República Democrática Popular Lao	Cámara de Comercio e Industria de Lao (CCIL)		
Líbano			X
Malasia			X
Marruecos			X
México			X
Nepal			
Nueva Zelanda	Business New Zealand (BNZ)	Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda (NZCTU)	
Omán		Comité de Trabajadores de Omán (OWC)	
Qatar		Comité de Trabajadores Petroleros de Qatar (QPWC)	
Samoa	Cámara de Comercio e Industria de Samoa (CCI) y Asociación de Fabricantes y Exportadores de Samoa (SAME)	Asociación de Funcionarios de Samoa (PSA); Asociación del Personal de las Aerolíneas Polinesias (PASA) y Asociación de Trabajadores de Yazaki (YEA)	
Singapur	Federación Nacional de Empleadores de Singapur (SNEF)	Congreso Nacional de Sindicatos (NTUC)	
Sudán		Federación de Sindicatos de Trabajadores del Sudán (SWTUF)	X
Tailandia			X
Uzbekistán		Consejo de la Federación de Sindicatos de Uzbekistán	
Vanuatu	Cámara de Comercio e Industria de Vanuatu (VCCI)	Sindicato Nacional de Trabajadores de Vanuatu (VNWU)	
Viet Nam		Confederación General del Trabajo de Viet Nam (VGCL)	X

* La Organización Internacional de Empleadores (OIE) ha presentado un comentario general sobre este principio y derecho.

b) Memorias en las que se mencionan actividades

80. Ratificaciones y propósitos de ratificación. En el marco de este principio y derecho, la Oficina ha registrado dos ratificaciones del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) de **Mauricio y Uganda**.

81. En el cuadro que figura a continuación se enumeran los países que expresaron en 2005 su intención de ratificar el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y/o el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

Examen anual de 2006: Estados de los propósitos de ratificación de los Convenios núms. 87 y 98

Propósitos de ratificación expresados en 2005	
Convenio núm. 87	Afganistán, Armenia, Bahrein, El Salvador, República Islámica del Irán, Iraq*, Islas Salomón, Jordania, Kenya*, República Democrática Popular Lao, Líbano*, Samoa, Sudán*, Vanuatu y Viet Nam
Convenio núm. 98	Afganistán, Bahrein, El Salvador, República Islámica del Irán, Islas Salomón, Kuwait, República Democrática Popular Lao, Samoa y Vanuatu

* Iraq, Kenya, Líbano y Sudán tienen previsto ratificar el Convenio núm. 87 tras la promulgación de una nueva legislación.

Fuente: OIT: Memorias y bases de referencia presentadas por los países en el marco del examen anual de 2006 de la Declaración.

- 82.** Las memorias ponen de manifiesto que casi todas las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores han solicitado a sus gobiernos que ratifiquen los Convenios núms. 87 y 98.
- 83. Reconocimiento de este principio y derecho en la Constitución.** Diez Estados informan de que la Constitución garantiza el principio de la libertad sindical y de asociación (**Armenia, Brasil, República de Corea, Islas Salomón, Jordania, Malasia, Marruecos, Samoa, República Democrática de Timor-Leste y Vanuatu**). **Iraq, Kenya y Sudán** tienen intención de adoptar nuevas constituciones que reconocen ese principio y derecho.
- 84.** En **El Salvador**, en respuesta a las observaciones formuladas por la CIOSL, el Gobierno observa que el Tribunal Supremo de Justicia señaló discrepancias entre la Constitución y el Código del Trabajo nacionales y las disposiciones de los Convenios núms. 87 y 98. Sin embargo, se está llevando a cabo una reforma legislativa para garantizar que la Constitución y la legislación nacionales sean compatibles con las disposiciones de dichos instrumentos.
- 85. Reconocimiento de este principio y derecho en las políticas, la legislación, los reglamentos y/o las decisiones.** Todos los Estados que han presentado memorias reconocen este principio y derecho en su legislación nacional. Varias organizaciones de empleadores y de trabajadores señalan que la legislación está en conformidad con este principio y derecho.
- 86. Ejercicio de este principio y derecho.** Muchos países han comunicado que este principio y derecho puede ejercerse en el ámbito de la empresa, el sector o la industria y a escala nacional e internacional por todas las categorías de empleadores y de trabajadores, excepto los de las fuerzas armadas, los servicios paramilitares, la policía y los servicios de prisiones. En algunos países, el ejercicio de la libertad sindical y de asociación está limitado a determinados grupos de edad: los trabajadores de más de 16 años, en el caso de las **Islas Salomón**, y los trabajadores de más de 15 años, en el caso de **Somalia y República Democrática de Timor-Leste**.
- 87.** En las **Islas Salomón y Somalia**, no se requiere la autorización del Gobierno para establecer una asociación de empleadores o de trabajadores, pero sí se exige en el **Líbano, Malasia, Samoa, República Democrática de Timor-Leste y Vanuatu**. En **Uzbekistán**, se adoptó una ley en 2004 para permitir el establecimiento de una Cámara de Comercio e Industria.
- 88.** En las **Islas Salomón, Malasia y República Democrática de Timor-Leste** se requiere la autorización del Gobierno para firmar convenios colectivos, pero no sucede lo mismo en el **Líbano, Samoa, Somalia y Vanuatu**. El Gobierno de las **Islas Salomón** declara que,

aunque no se hace ninguna referencia explícita al derecho de negociación colectiva en la legislación nacional, ese derecho se reconoce de forma indirecta en los artículos 26 y 59 de la Ley de Sindicatos, y hay muchos convenios de negociación colectiva actualmente en vigor en el país.

89. En **Uzbekistán**, según el Consejo de la Federación de Sindicatos de Uzbekistán, los derechos sindicales se establecen en la legislación siguiente: i) el Código del Trabajo; ii) la Ley de Sindicatos, sus Derechos y Garantías; iii) la Ley de Organizaciones Voluntarias; iv) la Ley de Organizaciones no Comerciales no Gubernamentales; v) la Ley de Protección del Trabajo, y vi) la Ley de Empleo de los Trabajadores. Esos derechos abarcan a los trabajadores de todos los sectores (excepto de las fuerzas armadas y las fuerzas de seguridad nacional) y se aplican de forma adecuada.
90. **Introducción de cambios legislativos.** Hay varios países que han promulgado leyes nuevas o están en trámites de hacerlo. Por ejemplo, en el **Afganistán**, tras la adopción en 2004 de la Ley de Libertad Sindical, se han registrado unas 170 asociaciones, incluidas organizaciones y cooperativas de empleadores y de trabajadores. Este principio y derecho se reconoce en el nuevo Código del Trabajo adoptado en 2004 por **Armenia**. En **Bahrein**, el Ministro de Trabajo promulgó en 2005 el decreto núm. 9, relativo a las actividades sindicales. En **Jordania**, se ha modificado el artículo 97 del Código del Trabajo para prohibir la injerencia de las organizaciones de empleadores en los asuntos de las organizaciones de trabajadores y viceversa.
91. En la **República de Corea**, el Gobierno adoptó en 2004 una ley que garantizará a los funcionarios el derecho de afiliarse a un sindicato y participar en actividades sindicales a partir de 2006. Además, gracias a la revisión de la Ley de Reforma de los Sindicatos y Relaciones Laborales (TULRAA) llevada a cabo en 2001 sobre la base de un acuerdo tripartito, se autorizará la existencia de múltiples sindicatos en las empresas a partir del 1.º de enero de 2007.
92. En el **Líbano**, el Consejo de la Administración Pública ha aprobado un proyecto de enmienda del Código del Trabajo a la luz de las disposiciones del Convenio núm. 87. En **Qatar**, el nuevo Código del Trabajo reconoce este principio y derecho. En los **Emiratos Arabes Unidos**, un proyecto de ley de 2004 prevé el establecimiento de sindicatos en el sector privado para los trabajadores nacionales y migrantes, con arreglo a determinadas condiciones.
93. En las **Islas Salomón**, el Gobierno ha emprendido una reforma del derecho del trabajo en colaboración con los interlocutores sociales y la OIT para garantizar la conformidad de la legislación nacional con los Convenios núms. 87 y 98. En **Vanuatu**, se está llevando a cabo una reforma legislativa con miras a respetar, promover y cumplir este principio y derecho.
94. Las enmiendas relacionadas con este principio y derecho se encuentran en proceso de recibir una aprobación definitiva en **Armenia, Iraq, Kenya y Líbano**. En **Nueva Zelandia**, se han propuesto varias enmiendas a la Ley de Relaciones de Empleo de 2000 destinadas a promover el logro de objetivos clave relacionados con este principio y derecho. Además, el Gobierno de los **Emiratos Arabes Unidos** señala que en abril de 2005 se presentaron a la OIT un proyecto de ley sobre las organizaciones de trabajadores y otras enmiendas a la Ley de Relaciones Laborales de 1980 para que los examinara, y que el Gobierno está esperando recibir las observaciones de la OIT para llevar adelante con la ley y las enmiendas.
95. **Políticas y planes nacionales.** En el **Nepal**, el Gobierno declara que se encuentra en trámites de adopción de una nueva política laboral y de empleo y un plan de acción nacional sobre el trabajo decente destinado a respetar y promover este principio y derecho. En **Singapur**, además del Consejo Nacional Tripartito de Salarios, se han establecido

grupos de trabajo tripartitos para abordar las cuestiones de empleo y política social. En **Viet Nam**, la Confederación General del Trabajo de Viet Nam (VGCL) observa que ha participado en la concepción de políticas estatales sobre leyes laborales.

96. **Mecanismos de aplicación y sanción.** El examen de las memorias de los gobiernos pone de manifiesto que muchos Estados disponen de mecanismos de aplicación y/o sanción para garantizar el cumplimiento de la legislación nacional. En la **República Democrática de Timor-Leste**, se recurre a los mecanismos de reforma jurídica e inspección/supervisión para garantizar la observancia de la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva. En **Vanuatu**, está previsto adoptar esos mecanismos. En las **Islas Salomón, Samoa y Vanuatu**, se pueden emprender procedimientos jurídicos ante los tribunales, en las **Islas Salomón, Samoa, Somalia y Vanuatu**; y se prevén sanciones, incluidos el pago de multas y las penas de cárcel, en caso de violación de este principio y derecho. En la **República de Corea**, el Gobierno se refiere al establecimiento del arbitraje obligatorio para los servicios públicos esenciales.
97. **Atención especial a situaciones concretas.** En la **República de Corea**, se han adoptado leyes especiales para permitir que los sindicatos de la administración pública disfruten del derecho de sindicación y de negociación colectiva.
98. **Actividades de promoción.** Esas actividades, puestas en práctica principalmente por los gobiernos, abarcan desde las políticas o los programas institucionalizados hasta las actividades de sensibilización y promoción. Se han ejecutado en el **Afganistán, Arabia Saudita, Canadá, Islas Salomón, República Democrática Popular Lao, Nueva Zelandia y Sudán**. La **República Democrática de Timor-Leste y Vanuatu** están examinando la posibilidad de adoptar medidas similares. En el **Afganistán**, el Gobierno ha organizado varios talleres sobre este principio y derecho con la asistencia de la OIT.
99. La Cámara Nacional de Comercio e Industria de la **República Democrática Popular Lao** señala que ha organizado actividades de sensibilización para que sus miembros tomen conciencia del derecho nacional e internacional del trabajo.
100. En **Singapur**, el Congreso Nacional de Sindicatos (NTUC) informa de que está impartiendo cursos de formación para fomentar la capacidad de organización de los dirigentes sindicales.
101. **Acopio y divulgación de datos.** Algunos gobiernos se refieren al acopio y la divulgación de datos relacionados con este principio y derecho. El Gobierno de **Jordania** obtiene esa información mediante la inspección del trabajo.
102. **Discusiones tripartitas.** Varios países comunican que han celebrado discusiones tripartitas sobre medidas específicas para respetar, promover y cumplir este principio y derecho, a saber: **Afganistán, Brasil, República de Corea, República Islámica del Irán, Jordania, Líbano, Marruecos, Nepal, Nueva Zelandia, Singapur, Sudán, Vanuatu y Viet Nam**.
103. Los interlocutores sociales también han participado en la enmienda de la legislación, a fin de efectuar una reforma jurídica destinada a respaldar este principio y derecho. En **Iraq**, la revisión del borrador del Código del Trabajo se ha llevado a cabo con los interlocutores sociales. En **Kenya**, se celebraron consultas con los interlocutores sociales en relación con este principio y derecho y su incorporación a las nuevas disposiciones constitucionales y legislativas. En el **Líbano**, se está revisando la legislación nacional sobre este principio y derecho en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. En **Marruecos**, el Código del Trabajo se ha redactado en colaboración con los interlocutores sociales. El Gobierno de **Viet Nam** informa de que se está examinando la legislación nacional en consulta con los interlocutores sociales.

104. La Organización Central de Sindicatos (COTU-KENYA) señala que ha participado activamente en la elaboración del proyecto de constitución de **Kenya**. En el **Sudán**, la Federación de Sindicatos de Trabajadores del Sudán (SWTUF) menciona su participación en los comités tripartitos encargados de examinar la Ley del Trabajo de 1997 y la Ley de la Administración Pública de 1995.

105. Nuevas iniciativas. Muchos países declaran que se han puesto en marcha nuevas iniciativas para aplicar este principio y derecho, a saber:

- en **Arabia Saudita**, el Gobierno está dando seguimiento a la creación de comités de trabajadores en las empresas;
- en el **Brasil**, se ha organizado un foro nacional del trabajo para reformar el sistema sindical actual;
- en la **República de Corea**, el cambio más importante en relación con este principio y derecho fue la promulgación en enero de 2005 de la ley por la que se garantizan los derechos laborales de los funcionarios públicos, que entrará en vigor a principios de 2006;
- en **Iraq**, el Gobierno informa de que ha dejado de interferir en las actividades de las organizaciones de empleadores y de trabajadores;
- en **Jordania**, se ha establecido una comisión nacional de amplio alcance, en la que participan el Gobierno y los interlocutores sociales, a fin de realizar un nuevo examen de la Ley del Trabajo;
- en **Nueva Zelandia**, el Ministerio de Trabajo organizó giras por todo el país en 2005 para dar a conocer y debatir las enmiendas a la Ley de Relaciones de Empleo de 2000;
- en **Omán**, se han establecido 23 comités en 23 empresas, y los subcomités han elegido al comité principal de trabajadores. Además, el Gobierno señala que el plan conjunto de actividades para 2004-2005, llevado a cabo por el Consejo de Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales de los Estados del Consejo de Cooperación del Golfo (CCG), la Oficina Ejecutiva del CCG y la OIT, incluye entre sus máximas prioridades el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
- el Gobierno de **Singapur** hace referencia al aumento del número de sindicatos, que pasó de cerca de 314.000 en 2000 a unos 443.000 en 2004;
- en **Somalia**, se ha puesto en marcha un proceso para establecer una nueva administración del trabajo, nuevas organizaciones de empleadores y de trabajadores, nuevas instituciones tripartitas, nuevos tribunales del trabajo y nuevas leyes en el país;
- en el **Sudán**, el Gobierno considera que las revisiones constitucionales y legislativas son un progreso;
- en la **República Democrática de Timor-Leste**, el Gobierno señala el establecimiento de la Oficina del Registro y la adopción en 2002 del Código del Trabajo, donde se reconoce y promueve el derecho de negociación colectiva de las organizaciones de trabajadores y de empleadores;
- en **Uzbekistán**, se ha establecido una nueva Cámara de Comercio e Industria, y

- en **Viet Nam**, la VGCL está aplicando un programa quinquenal (2003-2008) para reclutar a un nuevo millón de miembros.

c) **Problemas indicados**

106. Problemas circunstanciales y jurídicos. El cuadro que figura a continuación contiene una lista de los factores circunstanciales y los obstáculos jurídicos señalados en las memorias de los gobiernos y las observaciones de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Examen anual de 2006: 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
Falta de sensibilización y/o apoyos públicos	Emiratos Arabes Unidos, Islas Salomón, Somalia, República Democrática de Timor-Leste y Vanuatu	Islas Salomón: Asociación de Empresarias de las Islas Salomón (SIWIB), Asociación de Silvicultura de las Islas Salomón (SFA) y Asociación de Chinos de las Islas Salomón (SICA)	Emiratos Arabes Unidos: Comité Coordinador de Asociaciones de Profesionales de los Emiratos Arabes Unidos (UAECCPA) Islas Salomón: Sindicato Nacional de Trabajadores de las Islas Salomón (SINUW) y Consejo de Sindicatos de las Islas Salomón (SICTU) Omán: Comité Principal de Trabajadores de Omán
Falta de información y de datos	Islas Salomón, Samoa, Somalia y Vanuatu	Islas Salomón: Asociación Comercial de Indígenas de las Islas Salomón (SIIBA), Asociación de Fabricantes de las Islas Salomón (ASIM) y SICA	
Valores sociales y tradiciones culturales	Islas Salomón, Samoa, Tailandia, República Democrática de Timor-Leste y Vanuatu		
Circunstancias sociales y económicas	Islas Salomón, Líbano, Somalia, Tailandia y Vanuatu		
Situación política	Somalia, Tailandia y Vanuatu		
Disposiciones jurídicas	Brasil, República de Corea, Islas Salomón, Samoa, Tailandia, República Democrática de Timor-Leste y Vanuatu	Islas Salomón: SIIBA, Cámara de Comercio e Industria de las Islas Salomón (SICCI), SIWIB, ASIM, SFA y SICA	Islas Salomón: Sindicato de Funcionarios Públicos de las Islas Salomón (SIPEU), Asociación Nacional de Profesores de las Islas Salomón (SINTA), SINUW y SICTU
Prácticas de empleo vigentes	Tailandia, República Democrática de Timor-Leste y Vanuatu		
Falta de capacidad de las instituciones estatales competentes	Islas Salomón, Samoa, República Democrática de Timor-Leste, Somalia y Vanuatu	Islas Salomón: SIIBA, SICCI, ASIM y SFA Kenya: Federación de Empleadores de Kenya (FKE)	Islas Salomón: SIPEU, SINTA, SICTU y SINUW

Tipo de dificultad	Gobiernos	Organizaciones de empleadores	Organizaciones de trabajadores
Falta de capacidad de las organizaciones de empleadores	Islas Salomón, Samoa, Somalia, Tailandia, República Democrática de Timor-Leste y Vanuatu		Islas Salomón: SIPEU y SINTA
Falta de capacidad de las organizaciones de trabajadores	Islas Salomón, Samoa, Somalia, Tailandia, República Democrática de Timor-Leste y Vanuatu		Islas Salomón: SIPEU y SINTA Kuwait: Federación General de Sindicatos de Kuwait (GFTUK)
Falta de diálogo social en relación con este principio	Islas Salomón, Samoa, Somalia, Tailandia, República Democrática de Timor-Leste y Vanuatu	Islas Salomón: SFA Kenya: FKE	

Fuente: OIT: Memorias y bases de referencia presentadas por los países en el marco del examen anual de 2006 de la Declaración.

- 107. Ratificación de los Convenios núms. 87 y 98.** Según el Gobierno de la **India**, los trabajadores disfrutaban de los derechos y la protección previstos en los Convenios núms. 87 y 98, pero la ratificación de esos instrumentos entrañaría la concesión a los funcionarios estatales de ciertos derechos que se les prohíben de conformidad con su reglamento. Por tanto, reitera la imposibilidad de ratificar esos dos Convenios.
- 108.** En respuesta a las observaciones formuladas por la CIOSL, el Gobierno de **El Salvador** señala que, a raíz de que el Presidente de la República expresara el firme compromiso y la voluntad política de ratificar los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT, en marzo de 2005 se puso en marcha un programa nacional de reforma de la Constitución y del derecho del trabajo para reforzar el diálogo social, en particular en relación con la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva, y velar por la observancia de las disposiciones de esos instrumentos.
- 109. Restricciones de la libertad sindical y de asociación.** Según el Gobierno de la **República Democrática de Timor-Leste**, los empleadores extranjeros no están autorizados a constituir organizaciones.
- 110.** De acuerdo con el Gobierno de los **Estados Unidos**, el Ministerio de Seguridad Nacional y el Ministerio de Defensa publicaron reglamentos para aplicar la legislación que les autoriza a establecer nuevos sistemas de gestión de los recursos humanos. Se ha presentado un recurso de apelación contra esas decisiones, y no se ha dictado sentencia en relación con el asunto pendiente de los reglamentos del Ministerio de Defensa, cuya entrada en vigor está prevista para el 1.º de febrero de 2006.
- 111.** En **Bahrein**, según la Federación General de Sindicatos de Bahrein (GFBTU), se han establecido seis organizaciones sindicales en el sector público, pero el Gobierno no las reconoce.
- 112.** En **Jordania**, la Confederación General de Sindicatos (GCTU) señala que todos los grupos de empleadores de más de 30 miembros pueden crear su propia asociación, mientras que los grupos de trabajadores tienen que tener más de 50 miembros para poder crear su propia asociación.
- 113.** En **Kuwait**, la Federación General de Sindicatos de Kuwait (GFTUK) informó de los siguientes problemas: por un lado, dado que la práctica sindical es algo nuevo, el Gobierno y el sector privado están un tanto preocupados respecto de la libertad sindical y de asociación, y, por otro lado, los empleadores fomentan la multiplicación de los sindicatos a

fin de dividirlos y no están dispuestos a negociar con ellos a menos que adopten una posición común.

- 114.** En los **Estados Unidos**, la Federación Estadounidense del Trabajo y el Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) observa que las decisiones adoptadas por el Consejo Nacional de Relaciones Laborales en 2005 recortan gravemente los derechos de libertad sindical y de asociación y de negociación colectiva de los trabajadores en el sector privado, ya que aumentan los derechos de gestión y de propiedad de los empleadores y limitan la variedad de actividades de los trabajadores abarcadas por el derecho de libertad sindical y de asociación, con arreglo a la Ley Nacional de Relaciones Laborales.
- 115.** De acuerdo con la CIOSL, se imponen restricciones jurídicas a las iniciativas relacionadas con la libertad sindical y de asociación en los lugares de trabajo y existe una tendencia cada vez mayor a firmar contratos temporales. En **Bahrein**, aunque la Ley de Sindicatos de Trabajadores de 2002 introdujo el derecho de afiliarse a sindicatos y estableció la GFBTU, la libertad sindical y de asociación no está plenamente reconocida porque todos los sindicatos tienen que pertenecer a dicha federación. En **China**, los trabajadores no tienen libertad para establecer sindicatos o afiliarse a los sindicatos de su elección, de conformidad con el artículo 10 de la Ley de Sindicatos. Además, aunque en dicha ley se establece claramente que se debería elegir a los dirigentes sindicales en cada nivel, esa disposición suele ignorarse, y casi todos los dirigentes son designados por nombramiento. En **El Salvador**, los sindicatos deben seguir procedimientos complejos, incluido el requisito de obtener autorización previa del Gobierno. Asimismo, el Gobierno sigue negándose a ratificar los Convenios núms. 87 y 98 porque hay discrepancias entre la Constitución nacional (en particular, el artículo 145) y las disposiciones de esos instrumentos. En la **República Islámica del Irán**, uno de los obstáculos al derecho de sindicación es la presencia de los servicios de seguridad e inteligencia, y los empleadores se han negado a reconocer a algunos sindicatos so pretexto de que no estaban registrados. En **Jordania** y el **Líbano**, se ha informado de la injerencia continua del Gobierno en las actividades de los centros sindicales nacionales, así como de restricciones al registro de sindicatos. En **Malasia**, la Ley de Sindicatos de 1959 y la Ley de Relaciones Laborales de 1967, al igual que sus posteriores modificaciones, imponen restricciones importantes a la libertad sindical y de asociación, y el Gobierno no ha adoptado ninguna medida para acelerar el reconocimiento de los sindicatos, pese a sus anteriores promesas. El Director General de los Sindicatos (DGTU) tiene potestad para supervisar e inspeccionar a los sindicatos, denegar el registro a un sindicato sin explicar el motivo del rechazo y, en determinadas circunstancias, retirar el registro.
- 116.** La CIOSL también observa que, en **Singapur**, el derecho de establecer sindicatos está limitado en el sector privado y que su formación está sujeta a la autorización del secretario del registro de sindicatos. El personal uniformado del sector privado no puede afiliarse a sindicatos, y la Ley de Sindicatos restringe el derecho de éstos a elegir a sus dirigentes y a quien quieren emplear. En el **Sudán**, el nuevo Código del Trabajo sigue negando libertades sindicales y refuerza el control del Gobierno sobre los sindicatos. En **Tailandia**, el Gobierno utiliza una declaración (orden núm. 54 del NPKC) emitida por el último Gobierno militar para restringir a dos el número máximo de asesores sindicales, y la renovación del registro y el mandato depende de la aprobación del Ministerio de Trabajo. Además, los dirigentes sindicales no disfrutaban de una protección especial contra posibles despidos. En los **Estados Unidos**, la Ley Nacional de Relaciones Laborales sólo se aplica a los trabajadores del sector privado pero excluye a algunas categorías de trabajadores de la libertad sindical y de asociación, como a los supervisores y a los contratistas independientes. En **Viet Nam**, los trabajadores no son libres de afiliarse a los sindicatos de su elección o de establecerlos, ya que todo sindicato que se constituya debe ser aprobado por la Confederación General de Trabajadores de Viet Nam (VGCL) y afiliarse a ella, y se insta a los sindicatos a divulgar las políticas del Gobierno entre los trabajadores. Aunque

en **Arabia Saudita, Emiratos Arabes Unidos, Omán y Qatar** se pueden establecer comités de trabajadores, los sindicatos están prohibidos, a pesar de que **Qatar** adoptó leyes nuevas en 2004 y elaboró un proyecto de Código del Trabajo.

117. La CIOSL también menciona que la legislación no protege adecuadamente a los trabajadores de varios países de la discriminación antisindical (**Brasil, El Salvador, Estados Unidos e India**) o del despido improcedente (**El Salvador**), y que los sindicatos no pueden participar en actividades políticas (**El Salvador**). Además, en algunos países (**Brasil, El Salvador y Líbano**), el Gobierno controla y supervisa las elecciones sindicales. La CIOSL declara que en **El Salvador, India y Sudán** hay un clima hostil hacia los sindicatos, los gobiernos determinan el alcance de la actividad de los sindicatos, sus estructuras y sus alianzas, y existe una fuerte censura estatal y un sentimiento generalizado de intimidación entre los trabajadores. En la práctica, hay una situación de monopolio sindical en **Bahrein, China, Jordania, República Democrática Popular Lao, Sudán y Viet Nam** (bajo el control del partido político), donde los sindicatos independientes tampoco pueden afiliarse o unirse a órganos internacionales del trabajo ni participar en ellos.
118. En respuesta a las observaciones formuladas por la CIOSL, el Gobierno de **El Salvador** señala lo siguiente: i) **El Salvador** no ha ratificado los Convenios núms. 87 y 98 por las discrepancias que existen entre la Constitución y la legislación nacionales y las disposiciones de esos instrumentos; ii) esa cuestión se ha subrayado en una resolución de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, en la que se deniega la condición de entidad jurídica a la Asociación de Trabajadores del Ministerio de Educación (ATRAMEC) sobre la base de que ello contraviene la Constitución y el Código del Trabajo; iii) sin embargo, en marzo de 2005, el Presidente de la República expresó el firme compromiso y la voluntad política de ratificar los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT; iv) en ese mismo mes se estableció el programa «Armonía laboral – Progreso para todos», destinado a fortalecer el diálogo social sobre cuestiones laborales, en particular en lo que respecta a la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva en el sector público; v) en abril de 2005 se estableció una comisión especial de ese programa, denominada Comisión Nacional de Modernización Laboral (CONAMOL), a fin de examinar la introducción de posibles cambios en la legislación nacional para reforzar las leyes laborales en el sector público; vi) tras una serie de reuniones y consultas en las que participaron los interlocutores sociales, en octubre de 2005 la CONAMOL recomendó por unanimidad la ratificación de los Convenios núms. 87 y 98 y, por mayoría, la adopción de una serie de reformas constitucionales y laborales que permitirán ratificar esos instrumentos; vii) además, en el documento titulado «La dimensión laboral en Centroamérica y la República Dominicana», conocido como el «Libro Blanco», el Gobierno trata de forma sustantiva la cuestión de la libertad sindical y de asociación; viii) en este sentido, el Gobierno se comprometió a examinar el artículo 5.211 del Código del Trabajo, a fin de reducir el número de miembros necesario para formar un sindicato, y el artículo 248, con miras a reducir el período de seis meses exigido para volver a solicitar el registro de un sindicato ante el Ministerio de Trabajo en caso de denegación de la primera solicitud por incumplimiento de los requisitos jurídicos; ix) además, el Gobierno ha establecido una unidad especial encargada de supervisar la observancia de la legislación nacional en los casos de despido improcedente de dirigentes sindicales y prácticas antisindicalistas en el acceso al empleo o de discriminación antisindical; x) además de esas reformas, el Gobierno se compromete en el Libro Blanco a emprender un proceso abierto de consulta nacional con la participación de la OIT para clarificar cualquier preocupación que pueda existir en relación con los procedimientos administrativos de registro de sindicatos; xi) el Gobierno también ha organizado una serie de foros públicos con miras a divulgar las circulares recientemente aprobadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sobre las reincorporaciones y las listas negras, de manera que los empleadores y los trabajadores entiendan las leyes y políticas afines, y xii) el Gobierno también ha expresado

la voluntad política de realizar progresos y garantizar la coherencia entre la legislación nacional y los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en especial en lo que respecta a la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva, con el firme compromiso de proteger esos derechos fundamentales.

119. En respuesta a las observaciones de la CIOSL, el Gobierno del **Líbano** declara que las relaciones entre los departamentos competentes del Ministerio de Trabajo y las organizaciones de trabajadores se basan en la cooperación y la coordinación, y no en la oposición, la presión o la fuerza. La Constitución libanesa defiende las libertades individuales y las protege, al igual que sucede con varios artículos del Código del Trabajo (artículos 89, 90 a 94, 97 a 99 y 106) y, en particular, con el artículo 83, que establece el derecho de constituir sindicatos y afiliarse a ellos y otorga a los sindicatos el derecho de presentar un recurso de apelación ante los tribunales. El requisito de recibir la correspondiente autorización antes de establecer una organización de empleadores o de trabajadores, previsto en el artículo 86 del Código del Trabajo, tiene por objeto dar a conocer la voluntad de las partes de constituir una asociación. Además, los procedimientos administrativos establecidos para la creación de un sindicato o una federación son *per se* un elemento de protección jurídica para defender a los sindicatos del control de cualquier autoridad, con el objetivo último de establecer un equilibrio de poder entre los trabajadores y los empleadores y proporcionar una protección jurídica adecuada a los primeros. Asimismo, los sindicalistas participan en actividades políticas sin que el Ministerio de Trabajo adopte medidas para desautorizarlas o prohibirlas. Hay más de 700 sindicatos y 785 confederaciones en una población que apenas alcanza los cuatro millones de personas. Así pues, el propósito de la legislación sobre la organización de los sindicatos es proteger la libertad sindical y de asociación, y no restringirla.
120. El Gobierno de **Malasia** observa que, actualmente, la causa de los retrasos en el reconocimiento de un sindicato suele deberse a los procedimientos judiciales interpuestos contra las decisiones del Director General de Sindicatos (DGTU). El DGTU, en legítimo cumplimiento de su deber, decide si un sindicato es competente o no para representar a los trabajadores; en caso de no serlo, los trabajadores interesados pueden afiliarse o unirse a un sindicato competente y, de no haber ninguno, pueden formar un sindicato de trabajadores independiente. El Gobierno ha adoptado medidas para modificar la Ley de Relaciones Laborales de 1967 y la Ley de Sindicatos de 1959, a fin de acelerar el reconocimiento de los sindicatos. En esas leyes se establecen los procedimientos relativos a la formación y las actividades de los sindicatos pero entre sus objetivos también figuran la concesión de derechos, inmunidades y responsabilidades a los sindicatos como entidades jurídicas y la protección de los intereses de los trabajadores, la seguridad de los ciudadanos y el desarrollo económico. El derecho de constituir sindicatos o afiliarse a ellos se establece tanto en la Constitución Federal como en la Ley de Empleo de 1955, la Ley de Sindicatos de 1959 y la Ley de Relaciones Laborales de 1967. Es necesario imponer condiciones y reglamentos en lo que respecta a la formación y difusión de sindicatos para impedir su proliferación en una determinada empresa, rama comercial, profesión o industria, lo que evitará la rivalidad sindical y protegerá los intereses del país y las personas. Además, los trabajadores de la industria electrónica están autorizados a constituir sindicatos de trabajadores independientes o afiliarse a ellos.
121. El Gobierno de **Arabia Saudita** señala que se han establecido varios órganos y asociaciones profesionales, como el Consejo de la Asociación de Periodistas y el Consejo de Ingenieros de Arabia Saudita, recientemente elegidos.
122. El Gobierno de **Singapur** declara que los dirigentes sindicales se eligen democráticamente. En virtud de sus constituciones, los comités ejecutivos tienen el mandato de negociar y firmar 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.

- 123.** El Gobierno de **Viet Nam** declara que la legislación nacional (artículos 1 y 2 de la ley núm. 102/SL/L004, de 20 de mayo de 1957, y el decreto núm. 88/2003/ND-CP) garantiza el derecho de los trabajadores a sindicarse. Toda persona es libre de afiliarse a una asociación establecida de acuerdo con la ley o de abandonarla. Nadie tiene potestad para violar el derecho de sindicación o el derecho de otras personas de afiliarse a una asociación o abandonarla. Todo aquel que infrinja esos derechos será amonestado o demandado y, de ser encontrado culpable, castigado con una pena de un mes a un año de prisión. Además, la Ley de Sindicatos estipula que las autoridades no deben interponerse en el establecimiento de un sindicato. La única finalidad que se persigue al comunicar la formación de un sindicato a las autoridades y los organismos pertinentes es establecer relaciones de trabajo.
- 124.** En respuesta a las observaciones formuladas por la CIOSL en el examen anual de 2005 con respecto a la prohibición de que los sindicatos participen en actividades políticas, el Gobierno del **Líbano** subraya que la participación en las cuestiones de política es un derecho de las personas y no de las entidades jurídicas como los sindicatos.
- 125. Restricciones al derecho de huelga.** Según la CIOSL, existen algunas limitaciones al derecho de huelga en **Bahrein**, donde los trabajadores sólo pueden organizar una huelga tras haber obtenido la aprobación de las tres cuartas partes de los miembros de la Asamblea General del Sindicato mediante votación secreta. En **China**, la Ley de Sindicatos revisada sigue sin reconocer el derecho de huelga. En **El Salvador**, hay restricciones al derecho de huelga, incluido el requisito de que el 51 por ciento de los trabajadores, sean o no miembros del sindicato, estén de acuerdo con la celebración de una huelga en la empresa. En la **República Islámica del Irán**, la ley contempla el derecho de huelga, pero los trabajadores tienen que permanecer en sus lugares de trabajo o hacer una huelga de celo. En **Kenya**, se producen frecuentes violaciones del derecho de huelga. En la **República de Corea**, la ley establece una larga lista de «servicios esenciales» en que el derecho de huelga puede verse limitado en gran medida por la imposición de procedimientos de mediación y conciliación. En la **República Democrática Popular Lao**, aunque las huelgas no son ilegales, el derecho de huelga está sumamente restringido por penas disuasorias, como la condena de hasta cinco años de cárcel para los que se afilien a una organización que aliente las protestas, las manifestaciones y otras iniciativas que puedan causar «agitación o inestabilidad social», como establece el Código Penal. En **Malasia**, el derecho de huelga no está expresamente reconocido, y las restricciones legislativas hacen que sea prácticamente imposible que los trabajadores organicen una huelga legal. No se permite que los sindicatos organicen una huelga por conflictos relacionados con su registro o los despidos improcedentes. Tampoco se permiten las huelgas generales y las huelgas de apoyo. En el **Nepal**, el Gobierno puede poner fin a una huelga o suspender las actividades de un sindicato si alteran la paz o se considera que perjudican a los intereses económicos de la nación. En los **Estados Unidos**, la Ley Nacional de Relaciones Laborales y las decisiones judiciales imponen limitaciones a la capacidad de los trabajadores para participar en «actividades concertadas», como huelgas intermitentes, boicots indirectos y otras formas de acción. La ley también permite a los empleadores reemplazar de manera definitiva a los trabajadores que vayan a la huelga. En **Viet Nam**, hay que seguir complicados procedimientos antes de celebrar una huelga, y éstas están prohibidas en las empresas consideradas importantes para la economía y la defensa nacionales, lo que afecta a un total de 54 sectores. Además, en **Bahrein**, **Singapur** y **Tailandia**, el derecho de huelga está prohibido en algunos servicios esenciales, a menudo definidos en términos más amplios que los previstos por la OIT, y en **Malasia** el derecho de huelga está restringido en ese tipo de servicios. Asimismo, en el **Brasil**, **El Salvador**, **India** (en algunos Estados), **Qatar** (en 2004) y **Tailandia**, el derecho de huelga está limitado por la ley, y las huelgas están prohibidas en **Arabia Saudita** y **Sudán**.

- 126.** La CIOSL también observa que un proyecto de ley de **Marruecos** restringe gravemente el derecho de huelga. La Unión Marroquí del Trabajo (UMT) solicitó que se revisara ese texto, ya que algunas de sus disposiciones impiden ejercer ese derecho. Además, de acuerdo con el nuevo Código del Trabajo, los empleadores tienen derecho a iniciar un proceso penal contra los huelguistas que celebran un encierro, causan daños a la propiedad o participan de forma activa en la formación de piquetes. El Gobierno también puede disolver las manifestaciones organizadas sin autorización del Gobierno en zonas públicas y puede impedir la ocupación de las fábricas.
- 127.** A continuación figuran las respuestas que ofrecieron algunos gobiernos a las observaciones formuladas por la CIOSL.
- 128.** El Gobierno de la **República de Corea** señala que el programa de reforma laboral, que aborda cuestiones relacionadas con la ampliación de los derechos básicos de los trabajadores, propone abolir el concepto de servicios públicos esenciales y el arbitraje obligatorio en los conflictos e imponer la obligación de mantener unos servicios mínimos en la administración pública en caso de huelga. Después de reunir las opiniones de los expertos en relaciones laborales, el Gobierno tiene previsto concebir medidas basadas en ese programa para garantizar tanto el derecho de huelga como la protección de los intereses públicos.
- 129.** El Gobierno de **Malasia** declara que el derecho de huelga no se deniega a los sindicatos mientras se observen los procedimientos establecidos, incluido el requisito de una mayoría de dos tercios y una idea clara de los actos que se llevarán a cabo durante la huelga, a fin de obtener un apoyo mayoritario de los miembros del sindicato antes de pasar a la acción. El objetivo de esos procedimientos es garantizar que haya democracia en el marco de los sindicatos. Las huelgas y los cierres patronales sólo están prohibidos cuando el conflicto que los motiva se ha remitido al Tribunal del Trabajo y las partes han sido informadas de ello. Además, la Ley de Relaciones Laborales aborda de forma adecuada los conflictos relacionados con los despidos improcedentes. Por otra parte, es necesario imponer determinados requisitos de aviso antes de organizar huelgas o cierres patronales en los servicios esenciales para poder adoptar medidas de emergencia. Los servicios esenciales figuran en una lista adjunta a la Ley de Relaciones Laborales de 1967 y se consideran como tales porque los intereses públicos y nacionales están en juego si se producen trastornos y situaciones de caos en esos servicios por motivo de huelgas o cierres patronales.
- 130.** El Gobierno de **Marruecos** señala que el artículo 14 de la Constitución nacional garantiza el derecho de huelga de los trabajadores tanto en el sector público como en el privado. Se autorizan las huelgas con encierro en la medida en que sean pacíficas y no entrañen una amenaza para el equipo de trabajo, la libertad de trabajar y el libre movimiento de mercancías. En caso de ocupación de los locales con violencia, los empleadores pueden remitir el asunto al juez de lo penal para que ordene el desalojo.
- 131.** El Gobierno de **Arabia Saudita** declara que los paros por protestas de aumentos salariales son limitados, y que el Ministerio de Trabajo está haciendo un seguimiento de esos casos para solucionarlos y resarcir a la parte perjudicada.
- 132.** El Gobierno de **Viet Nam** señala que el derecho de huelga de los trabajadores se respeta y garantiza en virtud de la ley (artículos 7 y 173 a 179 del Código del Trabajo y Ordenanza de 1996 relativa a la solución de conflictos laborales). Todos los trabajadores tienen derecho de huelga, y la ley «prohíbe la adopción de medidas contra los que participan en una huelga o la dirigen» (artículo 178 del Código del Trabajo). Además, como en otros países, la legislación vietnamita restringe el derecho de huelga en los sectores esenciales para la economía y la seguridad nacionales y la seguridad y salud de las personas. La

Asamblea Nacional tiene previsto examinar la posibilidad de modificar las disposiciones del Código del Trabajo relativas al derecho de huelga para que se adapten más a la realidad y permitan convocar huelgas lícitas.

- 133. Restricciones al derecho de negociación colectiva.** Según la CIOSL, hay restricciones a los derechos de negociación colectiva en varios países. En **Bahrein**, la legislación vigente no prevé de forma específica la negociación colectiva. Sin embargo, la Ley de Sindicatos enmendada que se presentó al Parlamento para ser debatida en 2004 contiene un texto detallado sobre la negociación colectiva y los contratos colectivos de trabajo. En la **República Islámica del Irán**, todos los convenios colectivos deben presentarse al Ministerio de Trabajo para su examen y aprobación. En la **República de Corea**, la existencia de sindicatos controlados por la dirección, denominados «sindicatos de papel», socava los derechos de negociación colectiva de los trabajadores. En **México**, la actividad sindical lícita se ha visto dificultada por acuerdos negociados entre la dirección y los sindicatos que la apoyan. En **Myanmar**, no hay ningún marco jurídico que proteja la negociación colectiva. En **Omán**, el derecho de negociación colectiva no se reconoce en la Ley del Trabajo de 2004. La puesta en marcha de comités conjuntos de los trabajadores y la dirección, que deberían servir de foros de comunicación en las empresas de más de 50 empleados, es irregular. La negociación colectiva sigue prohibida en **Arabia Saudita** y **Qatar**, y no está reconocida en los **Emiratos Arabes Unidos**. En el **Sudán**, el derecho de negociación colectiva prácticamente no existe. En **Tailandia**, sólo pueden negociar las condiciones de trabajo los empleados que representan al menos al 15 por ciento de la fuerza de trabajo o los sindicatos que representan al menos al 20 por ciento de la fuerza de trabajo. Para presentar solicitudes de negociación colectiva, los sindicatos tienen la obligación de celebrar una votación en su reunión anual. En los **Estados Unidos**, la Ley Nacional de Relaciones Laborales sólo se aplica a los trabajadores del sector privado y excluye a algunas categorías de trabajadores del derecho de negociación colectiva, como los supervisores y los contratistas independientes.
- 134.** En respuesta a las observaciones de la CIOSL, el Gobierno de **México** señala que la reforma de la legislación laboral vigente puede afectar al derecho de negociación colectiva. También indica que el Gobierno actúa como facilitador en el diálogo social entre empleadores y trabajadores y vela por el respeto de los derechos previstos en la Constitución y en la ley; sin embargo, las partes que intervienen en el proceso de negociación colectiva son las que deciden el resultado de la negociación.
- 135. Legislación.** Los Estados que han reconocido tener dificultades para llevar a cabo reformas jurídicas con miras a promover este principio y derecho son los siguientes: **Islas Salomón**, **Samoa** y **República Democrática de Timor-Leste**.
- 136.** Según la CIOSL, muchos países han tropezado con dificultades al introducir las reformas jurídicas encaminadas a promover este principio y derecho. Por ejemplo, en **Bahrein**, se ha presentado al Parlamento una enmienda a la Ley de Sindicatos que reconoce el derecho de negociación colectiva y permite que los funcionarios se sindicalicen. Sin embargo, la ley sigue conteniendo restricciones al derecho de huelga y a la libertad sindical y de asociación. En la **República Islámica del Irán**, una enmienda de 2003 al Código del Trabajo permite que los trabajadores constituyan los denominados «sindicatos» y que se afilien a ellos, sin previa autorización estatal, siempre que se respeten los reglamentos relacionados con el registro. No obstante, el registro de sindicatos está sujeto a la aprobación oficial del Ministerio de Trabajo. En el **Líbano**, los proyectos de enmienda del Código del Trabajo destinados a reforzar la negociación colectiva no entraron en vigor en 2004. En **Marruecos**, en muchas empresas privadas e incluso en el sector público a menudo se hace caso omiso del derecho del trabajo. Entre los que menos lo respetan se encuentran las empresas multinacionales, que actúan con la complicidad de las autoridades. Además, los sindicatos no están completamente satisfechos con el nuevo

Código del Trabajo (2003). De hecho, se quejan de que institucionaliza la inseguridad del empleo y facilita a las empresas la contratación de personal temporal. En **Nepal**, aunque el derecho de constituir sindicatos y afiliarse a ellos se reconoce en la Constitución y en la legislación del trabajo (por ejemplo, la Ley de Trabajo de 1992 y la Ley de Sindicatos de 1993), el Gobierno todavía no ha aplicado todas las disposiciones de esas leyes. En **Tailandia**, la distinción jurídica entre el sector privado (al que se aplica la Ley de Relaciones Laborales de 1975) y el sector público (al que se aplica la Ley de Relaciones Laborales en las Empresas Estatales de 2000) permite imponer restricciones a la libertad sindical y de asociación cuando una empresa estatal pasa al sector privado, ya que el Gobierno puede cancelar el registro de un sindicato.

- 137.** En respuesta a las observaciones formuladas por la CIOSL en el examen anual anterior, el Gobierno de la **India** señala que no hay disposiciones discriminatorias contra los miembros sindicales en el marco de la Ley de Sindicatos de 1926. En respuesta a la observación de que la enmienda de la Ley de Conflictos Laborales de 1947 facilitaría a las empresas el despido de trabajadores, indica que no se ha introducido ninguna enmienda de ese tipo en el contexto de esa ley. El Gobierno también declara que está examinando en colaboración con los interlocutores sociales una propuesta de enmienda de la ley.
- 138. Factores circunstanciales.** En **Iraq**, el Gobierno informa de que la situación del país en lo que a la política y la seguridad se refiere dificulta el cumplimiento de este principio y derecho. La Federación de Industrias de Iraq (IFI) desea participar en las decisiones tomadas por el Gobierno sobre cuestiones económicas y sociales.
- 139.** Según la CIOSL, los tribunales del trabajo de **Tailandia** no tienen capacidad suficiente para garantizar un cumplimiento adecuado de las normas nacionales del trabajo. Aunque los miembros del Comité Bipartito de Bienestar están protegidos frente a posibles despidos en virtud de la Ley de Protección de los Trabajadores de 1998, la reincorporación al trabajo por despido improcedente está sujeta en esos casos a un procedimiento muy largo y pesado. En los **Estados Unidos**, los recursos contra la intimidación y la coacción de sindicalistas, como el despido ilegal de los trabajadores que desean constituir sindicatos y negociar colectivamente, son limitados e ineficaces. Por ejemplo, el Consejo Nacional de Relaciones Laborales precisa de una media de 557 días para resolver un caso. Los empleadores que infringen la legislación laboral rara vez son castigados y, si lo son, las penas son demasiado leves como para disuadirlos de volver a hacerlo.
- 140.** En respuesta a las observaciones formuladas por la CIOSL en el marco del examen anual anterior, el Gobierno del **Líbano** señala que se exige una autorización previa del Gobierno para establecer un sindicato porque en esa esfera reina la anarquía. La situación de los sindicatos sigue siendo confusa en el país debido a la situación política, religiosa y económica. Este sistema no ha sido un obstáculo para el establecimiento de sindicatos, ya que hay 167 organizaciones de empleadores, 381 sindicatos y 66 federaciones de sindicatos que desarrollan actividades en el país. Sin embargo, la cuestión de la autorización se discutirá oficialmente con la OIT.
- 141.** En **Arabia Saudita**, el Comité de Trabajadores de Aramco (AWC) y el Comité de Trabajadores de las Telecomunicaciones de Arabia Saudita (STWC) se refieren a lo mucho que tardan las empresas en establecer comités de trabajadores.
- 142.** En respuesta a esas observaciones, el Gobierno de **Arabia Saudita** menciona que es preciso promover los comités de trabajadores y que ha solicitado que se organice un seminario regional sobre el diálogo social y la función de dichos comités. También señala que el Ministerio de Trabajo ha establecido un grupo de trabajo encargado de recorrer las principales ciudades para concienciar acerca de la importancia de que los comités de

trabajadores establecidos disfruten de total independencia. Hasta ahora se han creado 13 comités de trabajadores y hay más de siete en proceso de formación.

- 143. Trabajadores de la administración pública.** El Gobierno de la **India** señala que los funcionarios se consideran una categoría aparte de trabajadores: disfrutan de un alto grado de seguridad en el empleo y de mecanismos de negociación para la solución de conflictos. Sin embargo, la sindicación de los empleados estatales no está permitida porque el sistema sindical está muy politizado. Esos trabajadores no pueden ir a la huelga, criticar abiertamente las políticas del Gobierno, aceptar contribuciones financieras o afiliarse libremente a organizaciones extranjeras. Según el Gobierno del **Líbano**, el artículo 12 del decreto legislativo núm. 12 y sus enmiendas prohíben que los funcionarios se afilien a organizaciones. Sin embargo, el proyecto de Código del Trabajo contiene disposiciones que permiten que los funcionarios de la administración pública se afilien a sindicatos, excepto los jueces y los miembros de las fuerzas militares y de seguridad. El Gobierno de **Singapur** informa de que los trabajadores del sector público no tienen derecho a constituir sindicatos ni a afiliarse a ellos. De acuerdo con la Federación de Sindicatos de Bahrein (GFBTU), lo mismo sucede en **Bahrein**.
- 144.** En una respuesta tardía a las observaciones formuladas por la CIOSL en el marco del examen anual de 2005, el Gobierno del **Líbano** señala que en el sector público hay una asociación para graduados del Instituto Nacional de Administración que protege sus derechos, así como asociaciones de profesores del sector público en todos los niveles educativos.
- 145.** Según la Federación Estadounidense del Trabajo y el Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO), el Gobierno de los **Estados Unidos** sigue socavando los derechos relativos a la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva de miles de trabajadores del sector público. Los reglamentos promulgados por el Ministerio de Seguridad Nacional en el marco de la Ley para la Seguridad Nacional de 2002 infringen gravemente el derecho de negociación colectiva previsto en dicha ley al establecer un nuevo sistema de gestión de los recursos humanos para cerca de 170.000 trabajadores federales de ese Ministerio. Con arreglo a esos reglamentos, el Secretario de Seguridad Nacional tiene muchas vías para declarar nulas las condiciones de un contrato de manera unilateral, sin previo aviso a los sindicatos o los trabajadores y sin negociación ni derecho a recurrir. Además, los derechos de negociación colectiva de los trabajadores estatales se han restringido en algunos Estados, como Indiana o Misuri, donde las órdenes ejecutivas núms. 05-14 y 05-01, respectivamente, rescinden las órdenes anteriores por las que se garantizaban los derechos de negociación colectiva a más de 25.000 trabajadores estatales en cada Estado.
- 146.** La CIOSL señala que los derechos de libertad sindical y de asociación de los funcionarios se deniegan en varios países, como el **Brasil**, **El Salvador** (con algunas excepciones), **Líbano** (para los trabajadores estatales) y **Omán**, donde no se les aplica la Ley del Trabajo. En la **India**, las posibilidades de los funcionarios de ejercer la libertad sindical y de asociación son muy limitadas, ya que la Ley de Sindicatos de 2002 estipula que los sindicatos deben representar al menos a 100 trabajadores o al 10 por ciento de la fuerza de trabajo, cuando el límite anterior estaba fijado en siete trabajadores. Además, en algunos Estados no se reconocen los derechos sindicales. En 2003 el Tribunal Supremo declaró que los trabajadores estatales, incluidos los abogados, no tenían derecho de huelga. También hay restricciones importantes al derecho de negociación colectiva de los funcionarios. En **Iraq**, muchos empleadores han recurrido a leyes antiguas para amenazar a los trabajadores de empresas públicas que querían ir a la huelga. En **Malasia**, los sindicatos generales están prohibidos, y los trabajadores de los servicios de defensa, las fuerzas policiales o los servicios carcelarios no tienen derecho a constituir sindicatos ni a afiliarse a ellos. En **Marruecos**, en el sector público a menudo se hace caso omiso del derecho del trabajo, y

los magistrados tienen absolutamente prohibido llevar a cabo actividades sindicales. En el **Nepal**, los funcionarios no están autorizados a constituir sindicatos ni a afiliarse a ellos. En **Tailandia**, los funcionarios públicos no tienen derecho a establecer sindicatos ni a ir a la huelga. Los trabajadores de las empresas estatales recuperaron los derechos de formación de sindicatos y de negociación colectiva con la entrada en vigor de la Ley de Relaciones Laborales de las Empresas Estatales, en 2000. Los funcionarios públicos tampoco disfrutaban del derecho de huelga en los **Emiratos Arabes Unidos, República Islámica del Irán, Qatar y Viet Nam**.

147. La CIOSL también observa que en los **Estados Unidos**, la Ley Nacional de Relaciones Laborales excluye a muchas categorías de trabajadores de su ámbito de aplicación, con lo que los trabajadores de los sectores federal, estatal y público se ven privados del derecho a la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva, y ven gravemente mermado su derecho de huelga, que suele estar prohibido a nivel estatal. Además, la Ley Federal de Relaciones Laborales prohíbe los convenios colectivos sobre horarios, salarios y prestaciones económicas para los trabajadores del Gobierno federal y establece amplios derechos en favor de la dirección, que limitan aún más el alcance de la negociación colectiva. En 13 Estados, el derecho de negociación colectiva sólo se contempla para determinados empleados públicos, mientras que en otros 14 Estados no se permite ningún tipo de negociación colectiva. Los derechos básicos de negociación colectiva se deniegan a cerca de un 40 por ciento de todos los trabajadores del sector público.
148. En respuesta a las observaciones formuladas por la CIOSL en el marco del examen anual anterior, el Gobierno de la **India** señala que la libertad sindical y de asociación de los trabajadores se rige por la Ley de Sindicatos de 1926, que no establece ninguna distinción entre los funcionarios y otros trabajadores. La Ley de Conflictos Laborales no impone ninguna restricción a los derechos de sindicación y de negociación colectiva de los funcionarios. Además, el objetivo de la enmienda de 2002 a la Ley de Sindicatos de 1926 era reducir la proliferación de sindicatos y promover un crecimiento ordenado del movimiento sindical y su democracia a escala interna. En cuanto a la legislación del Estado de Tamil Nadu, el Gobierno informa de que el propósito de la Ley de Mantenimiento de los Servicios Esenciales de Tamil Nadu (ESMA) es garantizar la prestación ininterrumpida de servicios fundamentales, como los relacionados con el suministro de agua, la electricidad, la lucha contra incendios y la salud pública. El Gobierno también indica que los funcionarios que fueron suspendidos tras su participación en huelgas han sido readmitidos en sus puestos de trabajo.
149. En respuesta a las observaciones de la CIOSL, el Gobierno de **Malasia** declara que no prohíbe la formación de confederaciones y que los sindicatos pueden constituir federaciones de sindicatos o unirse a ellas, de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Sindicatos de 1959, como el Congreso de Sindicatos de Malasia (MTUC).
150. **Trabajadores domésticos.** Según la CIOSL, en el **Líbano**, el Código del Trabajo no se aplica a los trabajadores domésticos y los jornaleros. En el **Nepal**, las trabajadoras domésticas no disfrutaban de libertad sindical y de asociación. La legislación laboral no se aplica a los trabajadores domésticos de **Omán**, y en los **Emiratos Arabes Unidos** esos trabajadores tienen dificultades para negociar contratos y son muy vulnerables en caso de que se produzca un conflicto con el empleador. En los **Estados Unidos**, la Ley Nacional de Relaciones Laborales excluye a los trabajadores domésticos de la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva. En **Qatar**, en 2004 los trabajadores domésticos no podían declararse en huelga. En **Arabia Saudita**, el Ministro de Trabajo anunció que el proyecto de ley del trabajo también se aplicaría a los trabajadores domésticos.
151. **Trabajadores agrícolas.** La CIOSL subraya que en la **India** prácticamente no hay representación sindical y que es difícil aplicar la legislación en el sector agrícola. El

Código del Trabajo no se aplica a algunas categorías de trabajadores agrícolas en los **Emiratos Arabes Unidos, Jordania y Líbano**, países en los que tropiezan con diversas dificultades al negociar los contratos y están en una situación muy vulnerable si se produce un conflicto con el empleador. En **Marruecos**, los trabajadores agrícolas tienen menos derechos que otros trabajadores. En los **Estados Unidos**, la Ley Nacional de Relaciones Laborales excluye a los trabajadores agrícolas de la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva.

- 152. Trabajadores de las zonas francas industriales (ZFI).** En el **Brasil**, la CIOSL hace referencia a la escasa observancia de la Ley del Trabajo en esas zonas, aunque sus disposiciones también se aplican a las ZFI. En **El Salvador**, se han adoptado políticas antisindicales en las maquilas (plantas industriales), en virtud de las cuales se reprime cualquier intento de sindicación, y los trabajadores son despedidos si se afilian a un sindicato o intentan constituir uno. En la **India**, hay restricciones al establecimiento de sindicatos en las ZFI y algunos Estados incluso han disuadido a los departamentos de asuntos laborales de realizar inspecciones en esas zonas. En la **República Islámica del Irán**, la legislación laboral no se aplica a las ZFI. En **Kenya**, los trabajadores de esas zonas pueden afiliarse a sindicatos con sujeción a fuertes restricciones. En los **Emiratos Arabes Unidos**, aunque se supone que las ZFI deben cumplir la legislación laboral, el Ministerio de Trabajo no se encarga de esas zonas. Por consiguiente, cada una de ellas tiene su propio departamento de asuntos laborales para ocuparse de las cuestiones de los trabajadores. En **Viet Nam**, si bien la legislación laboral se aplica tanto a las ZFI como al resto del país, los empleadores de esas zonas suelen hacer caso omiso de los derechos de los trabajadores, pero éstos tienen demasiado miedo a perder su puesto de trabajo como para protestar por ello, a pesar de las malas condiciones de trabajo y de vida. En la práctica, las oficinas de asuntos laborales de las ZFI no se ocupan de los conflictos laborales y se hace muy poco para garantizar la protección jurídica en caso de problemas.
- 153. Trabajadores de la economía informal.** Según el Gobierno de **Malasia**, los trabajadores de la economía informal no pueden ejercer este derecho.
- 154.** La CIOSL observa que prácticamente no hay representación sindical entre los trabajadores de la economía informal de la **India**, donde es difícil hacer que se cumpla la legislación. En **Nepal**, casi un 90 por ciento de la mano de obra trabaja en la economía informal, en la que pocos trabajadores están sindicados.
- 155. Trabajadores migrantes.** En **Jordania**, la Confederación General de Sindicatos (GCTU) y la CIOSL mencionaron varios problemas, entre los cuales figura la imposibilidad de los trabajadores no jordanos de afiliarse a sindicatos.
- 156.** En respuesta a las observaciones formuladas por la GCTU, el Gobierno de **Jordania** señala que, de conformidad con la legislación nacional, los trabajadores no jordanos no tienen derecho a afiliarse a sindicatos, pero nada les impide ejercer el derecho de negociación colectiva y el derecho de huelga.
- 157.** Según la CIOSL, en el **Líbano**, los refugiados palestinos no pueden constituir sindicatos. En **Malasia**, el Ministro de Recursos Humanos ha declarado que los trabajadores migrantes no tienen derecho a afiliarse a sindicatos, a pesar de que la ley sólo les prohíbe ser dirigentes sindicales. En **Qatar**, los trabajadores migrantes, que representan las tres cuartas partes de la mano de obra, no disfrutan de derechos sindicales. En **Singapur**, los extranjeros no pueden ocupar un cargo sindical ni trabajar en un sindicato. En **Tailandia**, aunque los trabajadores migrantes registrados legalmente tienen los mismos derechos que los nacionales, las disposiciones del Memorando de Entendimiento sobre cuestiones laborales firmado por **Myanmar** y **Tailandia** se utilizan para negar a los trabajadores migrantes la libertad sindical y de asociación. En los **Emiratos Arabes Unidos**, los

trabajadores migrantes, que representan cerca del 85 por ciento de la mano de obra, pueden ser expulsados si intentan constituir un sindicato o ir a la huelga. En los **Estados Unidos**, la Ley Nacional de Relaciones Laborales, la legislación de lucha contra la discriminación y las normas sobre salarios y horarios se aplican a todos los trabajadores, sean o no inmigrantes. Sin embargo, el Tribunal Supremo Federal dictaminó en 2002 que los trabajadores indocumentados no tienen derecho a recibir el sueldo con efecto retroactivo como compensación en caso de reincorporación. Esas restricciones dificultan la tarea de hacer respetar los derechos sindicales de los millones de trabajadores indocumentados que hay en el país.

158. En respuesta a las observaciones de la CIOSL, el Gobierno del **Líbano** señala que el 7 de junio de 2005 el Ministro de Trabajo adoptó el decreto núm. 67, por el que se autoriza a los refugiados palestinos a ejercer todas las profesiones y actividades permitidas a los ciudadanos libaneses.
159. El Gobierno de **Malasia** indica que, de conformidad con la Ley de Sindicatos de 1959, los trabajadores migrantes pueden afiliarse a sindicatos en calidad de miembros. La única limitación es que no pueden ser elegidos dirigentes.
160. El Gobierno de **Singapur** señala que las restricciones sólo se aplican a los extranjeros que están de paso y cuyos intereses pueden no coincidir con los de los trabajadores de Singapur.
161. **Fomento de las capacidades para abordar los factores jurídicos, económicos y sociales.** En las **Islas Salomón**, la mayoría de los interlocutores sociales se refieren a la falta de leyes laborales adecuadas y a la necesidad de reforzar la administración del trabajo para supervisar y hacer cumplir la legislación relativa a este principio y derecho.
162. En respuesta a estas observaciones, el Gobierno espera que el establecimiento del Consejo Consultivo del Trabajo, que tendrá lugar en breve, contribuya a fomentar el cumplimiento de este principio y derechos en el país y a unir al Gobierno y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en pos de un mayor fomento y observancia de este principio y derecho, en particular mediante la aplicación de un programa sobre la promoción de la Declaración.
163. **Solicitudes de cooperación técnica.** Con miras a hacer frente a esos retos y facilitar el cumplimiento de este principio, el **Afganistán, Armenia, El Salvador, República Islámica del Irán, Iraq, Islas Salomón, Jordania, Kenya, República Democrática Popular Lao, Líbano, Qatar, Samoa, Somalia, Sudán, República Democrática de Timor-Leste, Vanuatu y Viet Nam** han solicitado cooperación técnica a la OIT para ayudarles a poner en práctica este principio y derecho. (Para más información, véase la Parte II.D del presente informe.)

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

164. Sólo cuatro gobiernos señalan que no se han producido cambios importantes desde la presentación de sus últimas memorias, a saber: **China, India, Marruecos y Myanmar**.

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

a) *Presentación de memorias*

- 165.** Los 19 países han presentado memorias en relación con el principio de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio (una tasa de presentación de memorias del 100 por ciento), lo que representa un incremento del 17 por ciento con respecto a las cifras del examen anual de 2005 correspondientes a este principio y derecho (véase el cuadro 1).
- 166.** Las **Islas Salomón, Samoa, República Democrática de Timor-Leste y Vanuatu** presentaron memorias por primera vez.
- 167.** A escala nacional, diez organizaciones de empleadores y 14 organizaciones de trabajadores de nueve Estados formularon observaciones sobre las memorias presentadas por sus gobiernos o rellenaron formularios de memoria.
- 168.** A escala internacional, se recibió una observación general de la Organización Internacional de Empleadores (OIE). La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) envió comentarios sobre el cumplimiento de este principio y derecho en dos países.
- 169.** En el cuadro que figura a continuación se indican las organizaciones nacionales e internacionales de empleadores y de trabajadores que enviaron observaciones y los países a los que se refieren.

Examen anual de 2006: 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 CIOSL
Afganistán		Asociación de Trabajadores de Afganistán (AWA)	
Islas Salomón	Asociación de Fabricantes de las Islas Salomón (ASIM), Asociación de Silvicultura de las Islas Salomón (SFA), Asociación de Chinos de las Islas Salomón (SICA), Cámara de Comercio e Industria de las Islas Salomón (SICCI), Asociación Comercial de Indígenas de las Islas Salomón (SIIBA) y Asociación de Empresarias de las Islas Salomón (SIWIB)	Consejo de Sindicatos de las Islas Salomón (SICTU), Sindicato Nacional de Trabajadores de las Islas Salomón (SINUW), Asociación de Profesores de las Islas Salomón (SINTA) y Sindicato de Funcionarios Públicos de las Islas Salomón (SIPEU)	
Japón		Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-RENGO)	X
República Democrática Popular Lao	Cámara de Comercio e Industria de Lao (CCIL)	Federación Sindical de Lao (FSL)	
Madagascar		Confederación de Trabajadores de Madagascar (CTM) y Confederación Cristiana de Sindicatos de Madagascar (SEKRIMA)	

Países	Observaciones formuladas por las organizaciones nacionales de empleadores	Observaciones formuladas por las organizaciones nacionales de trabajadores	Observaciones formuladas por la CIOSL
Qatar		Comité de Trabajadores Petroleros de Qatar (QPWC)	X
Samoa	Cámara de Comercio e Industria de Samoa (CCI) y Asociación de Fabricantes y Exportadores de Samoa (SAME)	Asociación de Funcionarios de Samoa (PSA) Asociación del Personal de las Aerolíneas Polinesias (PASA) y Asociación de Trabajadores de Yazaki (YEA)	
Vanuatu	Cámara de Comercio e Industria de Vanuatu (VCCI)	Sindicato Nacional de Trabajadores de Vanuatu (VNWU)	
Viet Nam		Confederación General del Trabajo de Viet Nam (VGCL)	

*La Organización Internacional de Empleadores (OIE) ha formulado un comentario general sobre este principio y derecho.

Fuente: OIT: Memorias y bases de referencia presentadas por los países en el marco del examen anual de 2006 de la Declaración.

b) *Memorias en las que se mencionan actividades*

170. Ratificaciones y propósitos de ratificación. En el cuadro que figura a continuación se muestra el número de ratificaciones y de propósitos de ratificación manifestados por los gobiernos para el año 2005 en relación con el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105).

Examen anual de 2006: Estados de las ratificaciones y de los propósitos de ratificación de los Convenios núms. 29 y 105

	Ratificaciones en 2005	Propósitos de ratificación
Convenio núm. 29	Bolivia, Filipinas, Mongolia y Santo Tomé y Príncipe	Afganistán, República de Corea, Letonia, Samoa, Vanuatu y Viet Nam
Convenio núm. 105	Mongolia, Omán y Santo Tomé y Príncipe	República de Corea, Islas Salomón, República Democrática Popular Lao, Madagascar, Qatar, Samoa, Vanuatu y Viet Nam (tras la ratificación del Convenio núm. 29)

Fuente: OIT: Memorias y bases de referencia presentadas por los países en el marco del examen anual de 2006 de la Declaración.

171. El Gobierno del **Japón** vuelve a señalar que es preciso realizar un estudio para examinar la compatibilidad de la legislación nacional con las disposiciones del Convenio núm. 105.

172. El Gobierno de **Singapur** dice que seguirá examinado los convenios fundamentales que todavía no ha ratificado a fin de hacerlo si puede satisfacer sus requisitos.

173. Reconocimiento de este principio y derecho en la Constitución. El principio de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio está reconocido por todos los países que han presentado memorias. Por ejemplo, según los Gobiernos del **Afganistán, Canadá, Islas Salomón, República Democrática Popular Lao, Samoa, República Democrática de Timor-Leste y Vanuatu**, el principio se aplica a todas las categorías de personas y de actividades. En el **Afganistán**, el trabajo forzoso u obligatorio se prohíbe en el artículo 41 de la Constitución de 2004. En **Samoa**, el artículo 8 de la Constitución establece que no se podrá exigir a nadie que realice un trabajo forzoso u obligatorio. En las **Islas Salomón**, el artículo 6 de la Constitución nacional especifica que nadie podrá estar sometido a esclavitud o a servidumbre y que no se podrá exigir a nadie que realice un trabajo forzoso.

- 174. Reconocimiento de este principio y derecho en las políticas, la legislación, los reglamentos y/o las decisiones judiciales.** En el **Afganistán**, el trabajo forzoso u obligatorio se prohíbe en el artículo 11 del Código del Trabajo. En **Madagascar**, el artículo 4 de la ley núm. 2003-044 (2004), que versa sobre el Código del Trabajo, prohíbe el trabajo forzoso u obligatorio. En **Vanuatu**, el párrafo 1 del artículo 7 de la Ley de Empleo (capítulo 160), de 1983, establece que «nadie podrá exigir, procurar o emplear trabajo forzoso u obligatorio». En **Viet Nam**, la legislación nacional prohíbe todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
- 175. Definición de trabajo forzoso u obligatorio.** La definición figura en la legislación y/o en las decisiones judiciales de todos los países que han presentado memorias, excepto **Samoa**. En el **Afganistán**, el artículo 41 de la Constitución define el trabajo forzoso como una situación en la que se obliga a una persona a trabajar sin su consentimiento o bajo amenazas. En **Madagascar**, el artículo 4 del Código del Trabajo define el trabajo forzoso como cualquier actividad o servicio que se obtiene de un individuo mediante amenazas y que no se ofrece voluntariamente. Las **Islas Salomón** informan de que el trabajo forzoso u obligatorio se define en el artículo 6.3 de la Constitución. En la **República Democrática de Timor-Leste**, según el artículo 2 del reglamento núm. 2005/5 sobre el establecimiento del Código del Trabajo para Timor Oriental, por trabajo forzoso se entiende «toda actividad o servicio obtenido de una persona mediante amenazas o castigo y que no se ofrece voluntariamente [...]». En **Vanuatu**, el párrafo 2 del artículo 7 de la Ley de Empleo (capítulo 160), de 1983, define el trabajo forzoso como toda actividad o servicio que se obtiene de una persona mediante una amenaza de castigo y que no se ofrece voluntariamente.
- 176. Adopción de nuevos instrumentos jurídicos.** Según las memorias de los gobiernos, en el **Canadá**, el Ministro de Justicia adoptó el proyecto de ley C-49, una ley para enmendar el Código Penal (trata de personas), que, junto con los delitos afines previstos en el Código Penal y en la Ley de Inmigración y Protección de Refugiados, establecerá un marco legislativo de mayor alcance para luchar contra la trata de personas. En **Madagascar**, el Código del Trabajo de 2004 tiene en cuenta los convenios de la OIT sobre el trabajo forzoso u obligatorio. En la **República Democrática de Timor-Leste**, el Código del Trabajo de 2002 prohíbe el trabajo forzoso u obligatorio. En **Viet Nam**, se han publicado reglamentos contra las distintas formas de trabajo forzoso en consulta con los interlocutores sociales.
- 177.** En **Viet Nam**, la Confederación General del Trabajo de Viet Nam (VGCL) informa de que ha colaborado activamente con el Gobierno y los órganos competentes en la elaboración de reglamentos contra el trabajo forzoso u obligatorio.
- 178.** El Gobierno de **Nepal** declara que está en trámites de adoptar una política laboral y de empleo y un plan nacional de acción relativo al trabajo decente nuevo que se han elaborado en consulta con los interlocutores sociales y otras partes interesadas. El Gobierno de **Singapur** examinará el marco jurídico y perfeccionará los procedimientos de aplicación de las leyes en consulta con los empleadores y los sindicatos. Los Gobiernos de las **Islas Salomón** y **Vanuatu** han emprendido una reforma del derecho del trabajo en colaboración con los interlocutores sociales y la OIT para garantizar la conformidad de la legislación nacional con este principio y derecho. El **Japón** menciona las disposiciones de varias leyes que pueden estar relacionadas con las disposiciones del Convenio núm. 105 y la posibilidad de revisar la legislación.
- 179. Mecanismos de prevención, aplicación y sanción.** El Gobierno de la **República Democrática de Timor-Leste** indica que está elaborando un instrumento y un mecanismo para determinar los casos en que no se respeta este principio. Según las memorias presentadas por los gobiernos, se están aplicando mecanismos de inspección/supervisión

en el **Japón** y la **República Democrática de Timor-Leste**. Está previsto adoptar ese tipo de medidas en las **Islas Salomón** y **Vanuatu**. Se han impuesto sanciones penales, civiles y/o administrativas en los casos de trabajo forzoso u obligatorio en el **Canadá**, **República de Corea**, **Islas Salomón** y **Vanuatu**. Por ejemplo, el **Canadá** reitera que se han aplicado sanciones penales en virtud del Código Penal a las personas involucradas en actividades de trabajo forzoso. La Ley de Inmigración y Protección de los Refugiados también establece sanciones penales que oscilan desde multas de hasta un millón de dólares canadienses hasta la cadena perpetua para el delito de trata de personas. En la **República de Corea**, el artículo 110 de la Ley de Normas del Trabajo prevé sanciones penales. En las **Islas Salomón**, los artículos 17 y 18 de la Constitución establecen que cualquier persona que haya visto violados sus derechos fundamentales podrá presentar un recurso ante el Tribunal Superior y tendrá derecho a recibir una compensación. En **Vanuatu**, el artículo 78 de la Ley de Empleo castiga a todo aquel que contravenga o incumpla las disposiciones relativas al trabajo forzoso u obligatorio con una multa de 100.000 vatu (unos 1.000 dólares de los Estados Unidos al 15 de septiembre de 2005) y una pena de hasta tres años de cárcel. También se prevén sanciones penales en las **Islas Salomón** y la **República Democrática de Timor-Leste**.

- 180. Atención especial a grupos concretos y a la trata de personas.** Según el Gobierno de la **República Democrática de Timor-Leste**, la situación de las mujeres y los niños recibe una especial atención.
- 181.** Con respecto a la trata de personas, el Gobierno federal del **Canadá** comunica que en mayo de 2005 el Ministro de Justicia adoptó nuevas enmiendas al Código Penal por las que se establecerían tres nuevos delitos graves para reforzar la respuesta del Gobierno a la trata de personas. Además, reitera que el Grupo de Trabajo Interdepartamental sobre la Trata de Personas coordina las actividades federales de lucha contra este problema y está elaborando una estrategia federal. **China** declara que se llevó a cabo un estudio sobre el terreno relativo a la trata de personas y el trabajo forzoso en una provincia. En **Viet Nam**, los organismos encargados del cumplimiento de la ley han reforzado sus controles para luchar contra la trata de personas y han colaborado activamente con organizaciones colectivas a fin de divulgar información y sensibilizar al público. Al mismo tiempo, se están concibiendo actividades oficiales de lucha contra la pobreza y programas de empleo para impedir que las mujeres y los niños sean víctimas de trata.
- 182. Actividades de promoción.** El Gobierno del **Canadá** señala que ha organizado un seminario de información sobre la trata de personas a escala internacional destinado a los funcionarios encargados del cumplimiento de la ley, los programas de prestación de servicios a las víctimas, las organizaciones no gubernamentales, los funcionarios y el personal universitario. La Real Policía Montada del Canadá también publicó una guía para los funcionarios encargados del cumplimiento de la ley. En **China**, se ha celebrado un seminario nacional y otro provincial sobre la trata de personas y el trabajo forzoso. La **República Democrática Popular Lao** informa de que ha organizado en colaboración con la OIT varios seminarios de formación nacionales sobre los convenios fundamentales, incluidos los Convenios núms. 29 y 105. Asimismo, se ha informado de la adopción de medidas de sensibilización similares en la **República Democrática de Timor-Leste** y **Vanuatu**. **Singapur** tiene previsto intensificar la sensibilización del público mediante actividades tripartitas destinadas a promover la toma de conciencia de los derechos y las obligaciones de los empleadores y los trabajadores. También se han previsto actividades de sensibilización en las **Islas Salomón**.
- 183.** Según la Organización Internacional de Empleadores (OIE), los empleadores han participado activamente en la promoción y el apoyo de este principio y derecho, en especial en el debate sobre el Informe global de la OIT relativo al trabajo forzoso u obligatorio, celebrado en la reunión de 2005 de la Conferencia Internacional del Trabajo.

La OIE y el portavoz de los empleadores en ese debate aprovecharon la oportunidad para lograr que sus miembros participaran en un diálogo sobre la importancia permanente del respaldo de los empleadores a la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.

184. Acopio y divulgación de datos. Algunos gobiernos se refieren a la disponibilidad de estadísticas estatales y demás información pertinente sobre la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio. En el **Japón**, no se notificó ningún caso de infracción del artículo 5 de la Ley de Normas del Trabajo (prohibición del trabajo forzoso) en las inspecciones periódicas realizadas entre 1999 y 2004; en ese período la Oficina del Fiscal recibió ocho casos relacionados con esa disposición. En la **República de Corea**, según las estadísticas de incumplimiento de la legislación del trabajo y cuestiones afines reunidas desde 2003 hasta agosto de 2005, no se emitió ninguna decisión judicial relacionada con la violación del artículo 6 (prohibición del trabajo forzoso) de la Ley de Normas del Trabajo. **Malasia** informa de que ha disminuido el número de casos de abusos comunicados al Ministerio de Trabajo. La **República Democrática de Timor-Leste** indica que está reuniendo datos sobre el trabajo forzoso en el país. Las **Islas Salomón** y **Vanuatu** tienen previsto acopiar estadísticas pertinentes y demás información.

185. Políticas nacionales de carácter amplio. Según las memorias presentadas por los gobiernos, está previsto adoptar una política nacional de lucha contra el trabajo forzoso u obligatorio en las **Islas Salomón**, **República Democrática de Timor-Leste** y **Vanuatu**.

186. Nuevas iniciativas. Algunos gobiernos informan de la puesta en marcha de nuevas iniciativas para promover y cumplir este principio y derecho. En el **Afganistán**, en mayo de 2005 se organizó un seminario tripartito nacional sobre las normas internacionales del trabajo con la asistencia técnica de la OIT. El Gobierno del **Canadá** apoya las actividades relacionadas con la trata de mujeres de las organizaciones de mujeres que se ocupan de las trabajadoras de la industria del comercio sexual y de las trabajadoras que residen con las personas a las que cuidan. También se estableció una nueva alianza entre los **Estados Unidos** y **México**, en virtud de la cual se comprometen a colaborar para luchar contra la trata de seres humanos. **China** señala que se llevó a cabo un estudio sobre la legislación nacional relativa a la trata, la migración ilegal y el trabajo forzoso en colaboración con la OIT. También se realizó un viaje por **Australia** y **Japón** para estudiar el tema de la trata, y se llevaron a cabo estudios sobre el terreno en dos provincias chinas. **Madagascar** hace referencia a la adopción de un nuevo Código del Trabajo en 2004 y de un plan de acción nacional para luchar contra este flagelo, en consulta con los interlocutores sociales. En **Viet Nam**, por segundo año consecutivo, se ha puesto en marcha en colaboración con la OIT un estudio sobre el alcance del trabajo forzoso en el país, a fin de armonizar la legislación nacional con las disposiciones de los Convenios núms. 29 y 105 con miras a su ratificación.

c) Problemas indicados

187. Problemas circunstanciales y jurídicos. En el cuadro que figura a continuación se indican los problemas generales señalados por los gobiernos que han presentado memorias y por las organizaciones de empleadores y de trabajadores que han presentado memorias u observaciones por primera vez.

Examen anual de 2006: Problemas circunstanciales y jurídicos en el cumplimiento de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio en los Estados que han presentado memorias

Tipo de dificultad	Gobiernos	Organizaciones de empleadores	Organizaciones de trabajadores
Obstáculos jurídicos	Islas Salomón, Samoa, República Democrática de Timor-Leste y Vanuatu	Islas Salomón: Asociación de Fabricantes de las Islas Salomón (ASIM), Asociación de Silvicultura de las Islas Salomón (SFA), Asociación de Chinos de las Islas Salomón (SICA), Cámara de Comercio e Industria de las Islas Salomón (SICCI), Asociación Comercial de Indígenas de las Islas Salomón (SIIBA) y Asociación de Empresarias de las Islas Salomón (SIWIB) Samoa: Cámara de Comercio e Industria de Samoa (CCI) y Asociación de fabricantes y exportadores de Samoa (SAME) Vanuatu: Cámara de Comercio e Industria de Vanuatu (VCCI)	Samoa: Asociación del Personal de las Aerolíneas Polinesias (PASA) y Asociación de Trabajadores de Yazaki (YEA) Vanuatu: Sindicato Nacional de Trabajadores de Vanuatu (VNWU)
Falta de sensibilización y/o apoyo públicos	Islas Salomón y Vanuatu	Islas Salomón: SFA, SICA, SICCI y SIWIB Samoa: CCI e YEA Vanuatu: VCCI	Islas Salomón: Consejo de Sindicatos de las Islas Salomón (SICTU), Sindicato Nacional de Trabajadores de las Islas Salomón (SINUW), Asociación Nacional de Profesores de las Islas Salomón (SINTA) y Sindicato de Funcionarios Públicos de las Islas Salomón (SIPEU)
Falta de información y de datos	Islas Salomón, República Democrática de Timor-Leste y Vanuatu	Islas Salomón: ASIM, SICA, SICCI y SIIBA	
Valores sociales y tradiciones culturales (trabajo forzoso debido a la servidumbre por deudas y la trata)	Islas Salomón y República Democrática de Timor-Leste	Samoa: CCI, PASA, SAME e YEA	
Circunstancias sociales y económicas (trabajo forzoso debido a la servidumbre por deudas y la trata)	República Democrática de Timor-Leste (servidumbre por deudas)	Samoa: SAME	
Situación política (trabajo forzoso debido a la servidumbre por deudas y la trata)	Islas Salomón		

Tipo de dificultad	Gobiernos	Organizaciones de empleadores	Organizaciones de trabajadores
Falta de capacidad de las instituciones estatales	Islas Salomón, República Democrática de Timor-Leste y Vanuatu	Islas Salomón: ASIM y SIIBA Samoa: CCI y SAME	Islas Salomón: SICTU y SINUW Vanuatu: VNWU
Falta de capacidad de las organizaciones de empleadores	Islas Salomón, República Democrática de Timor-Leste y Vanuatu	Islas Salomón: SIWIB	Islas Salomón: SICTU
Falta de capacidad de las organizaciones de trabajadores	Islas Salomón, República Democrática de Timor-Leste y Vanuatu		Islas Salomón: SICTU
Falta de diálogo social	Islas Salomón, República Democrática de Timor-Leste y Vanuatu	Islas Salomón: SFA	

Fuente: OIT: Memorias y bases de referencias presentadas por los países en el marco del examen anual de 2006 de la Declaración.

- 188. Ratificación del Convenio núm. 105.** Según el Gobierno del **Japón**, es preciso realizar un nuevo estudio sobre la conformidad de la legislación nacional con las disposiciones del Convenio núm. 105.
- 189.** En ese sentido, la Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-RENGO) observa que, a pesar del compromiso adquirido por el Gobierno, desde mayo de 2005 no se han celebrado consultas entre el Gobierno y los sindicatos para tratar las reformas en la administración pública, en particular en lo referente a las sanciones por participación en huelgas. La reforma del sistema de la administración pública está completamente estancada desde entonces.
- 190.** En respuesta a esas observaciones, el Gobierno del **Japón** indica que en la reunión celebrada en mayo de 2005 entre los representantes de la JTUC-RENGO, el Primer Ministro y otros ministros se reconoció la necesidad de celebrar reuniones con la JTUC-RENGO sobre la reforma de la administración pública.
- 191.** Según la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), la Ley Nacional de la Administración Pública y la Ley Local de la Administración Pública del **Japón** no están en conformidad con el Convenio núm. 105, ya que prevén sanciones penales en caso de participación en huelgas.
- 192.** En respuesta a esas observaciones, el Gobierno del **Japón** señala que, de conformidad con la Ley Nacional de la Administración Pública y la Ley Local de la Administración Pública, se podrán imponer sanciones penales, incluida la pena de prisión, a aquellos que conspiren, instiguen o inciten a otros funcionarios públicos a que vayan a la huelga, o que lo intenten, así como a los principales autores de ese acto ilegal. Esas disposiciones no mencionan el trabajo forzoso como castigo por haber participado en una huelga.
- 193. Fomento de las capacidades para hacer frente a los factores jurídicos y circunstanciales.** En las **Islas Salomón**, la mayoría de los interlocutores sociales se refiere a la falta de legislación laboral adecuada y a la necesidad de fortalecer la administración

del trabajo para supervisar y hacer cumplir la legislación relativa a este principio y derecho.

194. En respuesta a esas observaciones, el Gobierno espera que el establecimiento del Consejo Consultivo del Trabajo, que tendrá lugar en breve, contribuya a mejorar la observancia de este principio y derecho en el país y a unir al Gobierno y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores para mejorar la promoción y el cumplimiento de este principio y derecho. Asimismo, confiaba en lograr avances mediante: i) la revisión de la legislación laboral, teniendo en cuenta las disposiciones del Convenio núm. 105; ii) el fomento de la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores; iii) el refuerzo del nuevo Consejo Consultivo del Trabajo, y iv) la sensibilización del público con respecto a las cuestiones relativas al trabajo forzoso.
195. En **Vanuatu**, en respuesta a las observaciones del Sindicato Nacional de Trabajadores de Vanuatu (VNWU) acerca de la falta de inspección en cuestiones relacionadas con el trabajo forzoso, el Gobierno declara que está en trámites de crear una nueva unidad de inspección, con inspectores del trabajo, que debería contribuir a evaluar la situación del trabajo forzoso en el país.
196. **Trata de personas.** El Gobierno del **Canadá** reconoce que, aunque el trabajo forzoso u obligatorio no es nada frecuente a escala nacional, se ha tenido noticia de casos en que se ha utilizado el país como punto de tránsito o de destino para la trata de personas, casi siempre con destino a los **Estados Unidos**. En general, los casos notificados en el **Canadá** se referían a mujeres víctimas de trata con fines de explotación sexual.
197. En las **Islas Salomón**, la Asociación de Fabricantes de las Islas Salomón (ASIM) observa algunas formas de trata de personas con fines de prostitución. Por tanto, solicita la aplicación de un programa de OIT/IPEC y un programa sobre la promoción de la Declaración para ayudar al país a luchar contra la pobreza y cumplir los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Según el Gobierno, la prostitución de las niñas menores de 15 años se debe a la pobreza.
198. El Gobierno de **Viet Nam** informa de que la mayoría de las víctimas de trata proceden de zonas rurales pobres, con falta de sensibilización pública y de información fiable, por lo que resulta fácil atraer y engañar a las víctimas.
199. **Obligaciones en materia de servicios comunitarios.** Según la Asociación de Fabricantes y Exportadores de Samoa (SAME) y la Asociación del Personal de las Aerolíneas Polinesias (PASA), aunque este principio y derecho se reconoce en la Constitución de **Samoa**, las obligaciones en materia de servicios comunitarios y las obligaciones sociales, como la participación obligatoria en la construcción de iglesias, rozan el trabajo forzoso. A menudo son arbitrarias, y no hay directrices específicas del Gobierno a ese respecto.
200. **Otras prácticas de trabajo forzoso.** La Asociación de Silvicultura de las Islas Salomón (SFA) y la Asociación de Profesores de las Islas Salomón (SINTA) informan de casos de trabajo infantil forzoso en el sector de las plantaciones, en general en el contexto familiar.
201. En **Vanuatu**, el Sindicato Nacional de Trabajadores de Vanuatu (VNWU) menciona posibles prácticas de trabajo forzoso en algunas comunidades chinas.
202. **Solicitudes de cooperación técnica.** Habida cuenta de los problemas antes reseñados, el **Afganistán, Islas Salomón, República Democrática Popular Lao, Madagascar, Nepal** (las nuevas leyes prevén el apoyo y la cooperación de la OIT), **Samoa, República Democrática de Timor-Leste, Vanuatu y Viet Nam** han solicitado cooperación técnica

de la OIT para ayudarles a cumplir este principio y derecho (para más información, véase la Parte II.D del presente informe).

203. Además, en el **Afganistán**, la Asociación de Trabajadores del Afganistán (AWA) se refiere a la necesidad de cooperación técnica. En las **Islas Salomón**, todas las organizaciones de empleadores y de trabajadores señalan la necesidad de fomentar la capacidad de las instituciones gubernamentales y/o los interlocutores sociales. El Comité de Trabajadores Petroleros de Qatar (QPWC) indica que se precisará cooperación técnica en relación con este principio y derecho y con otros principios y derechos fundamentales en el trabajo tan pronto como se generalicen los comités de trabajadores en **Qatar**. De forma análoga, en **Vanuatu**, una organización de trabajadores (VNWU) se refiere a la necesidad de fomentar la capacidad de las organizaciones de trabajadores.

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

204. Los Gobiernos de los **Estados Unidos** y **Myanmar** informan de que no se han producido cambios desde sus últimas memorias.

3. Abolición efectiva del trabajo infantil

a) Presentación de memorias

205. Treinta y ocho de 41 Estados han presentado información sobre el principio de la abolición efectiva del trabajo infantil (una tasa de presentación de memorias del 93 por ciento), lo que supone un aumento del 7 por ciento con respecto a las cifras correspondientes al examen anual de 2005 sobre este principio y derecho (véase el cuadro 1, página 8).

206. Hubo cinco países que presentaron memorias por primera vez, a saber: las **Islas Salomón**, **Samoa**, **Somalia**, **República Democrática de Timor-Leste** y **Vanuatu**.

207. Los Gobiernos de **Guinea-Bissau**, **Santa Lucía** y **Turkmenistán** incumplieron su obligación de presentar memorias para el examen anual de 2006.

208. A escala nacional, 30 organizaciones de empleadores y 43 organizaciones nacionales de trabajadores de 23 Estados formularon observaciones en relación con este principio y derecho.

209. A escala internacional, se recibió una observación general de la Organización Internacional de Empleadores (OIE). La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) envió comentarios sobre el cumplimiento de este principio y derecho en un país.

210. En el cuadro que figura a continuación se indican los nombres de las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores que enviaron observaciones y los países a los que se refieren.

Examen anual de 2006: Observaciones formuladas por las organizaciones de empleadores y de 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
Afganistán		Asociación de Trabajadores del Afganistán (AWA)
Armenia	Unión de Fabricantes y Empresarios de Armenia (UMBA)	Confederación de Sindicatos de Armenia (CTUA)
Bangladesh	Federación de Empleadores de Bangladesh (BEF)	
Cabo Verde	Asociación Comercial, Industrial y Agrícola de Barlovento (ACIAB) y Asociación Comercial de Sotavento (ACS)	Sindicato Nacional de los Trabajadores de Cabo Verde-Central Sindical (UNTC-CS) y Confederación de Sindicatos Libres de Cabo Verde (CCSL)
Cuba		Central de Trabajadores de Cuba (CTC)
Eritrea	Federación de Empleadores de Eritrea (EFE)	Confederación Nacional de Trabajadores de Eritrea (NCEW)
Estonia	Confederación de Empleadores de Estonia (CEE)	
Gabón	Confederación de Empleadores del Gabón (CPG)	Confederación Democrática de Sindicatos Autónomos (CDSA) y Confederación Gabonesa de Sindicatos Libres (CGSL)
Ghana	Asociación de Empleadores de Ghana (GEA)	Congreso de Sindicatos de Ghana (GTUC)
Haití	Asociación de Industrias de Haití (ADIH) y Cámara de Comercio e Industria Haitiano Americana (HAMCHAM)	Coordinadora Sindical de Haití (CSH), Grupo de Iniciativas de Profesores de Enseñanza Secundaria (GIEL), Movimiento Sindical de Haití (MSH), Confederación de Trabajadores de Haití (CTH), Sector Sindical de Haití (SSH) y Organización General Independiente de Trabajadores de Haití (OGITH)
Islas Salomón	Asociación de Fabricantes de las Islas Salomón (ASIM), Asociación de Silvicultura de las Islas Salomón (SFA), Cámara de Comercio e Industria de las Islas Salomón (SICCI), Asociación Comercial de Indígenas de las Islas Salomón (SIIBA) y Asociación de Empresarias de las Islas Salomón (SIWIB)	Sindicato Nacional de Trabajadores de las Islas Salomón (SINUW), Consejo de Sindicatos de las Islas Salomón (SICTU), Asociación Nacional de Docentes de las Islas Salomón (SINTA), y Sindicato de Funcionarios Públicos de las Islas Salomón (SIPEU)
Kiribati	Cámara de Comercio de Kiribati (KCC)	Botakin Karikirakean Aroi Taan Murakuri (BKATM), Sindicato de Bancos de Kiribati (BOKU), Sindicato de Puertos Betio y Stevedoring (BPSU), Sindicato de Trabajadores Domésticos (HWU), Sindicato de Gente de Mar de las Islas Kiribati que trabaja en el extranjero (KIOSU), Asociación de Enfermeras de Kiribati (KNA), Sindicato Nacional de Trabajadores de Kiribati (KNUT) Sindicato de Pescadores de Kiribati que trabajan en el extranjero (KOFU), Sindicato de Trabajadores de la Confección de Nanotasi (NGU), Sindicato de Servicios Postales (PSU) y Congreso de Sindicatos de Kiribati (KTUC)

Países	Observaciones formuladas por las organizaciones nacionales de empleadores	Observaciones formuladas por las organizaciones nacionales de trabajadores
Liberia		Sindicato Unido de Marineros, Trabajadores Portuarios y Trabajadores de Servicios Generales de Liberia/Federación de Sindicatos de Trabajadores (USPGWU/FLU)
México		Confederación de Cámaras Industriales (CONCAMIN)
Nueva Zelandia	Business New Zealand (BNZ)	Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia (NZCTU)
Pakistán		Federación Nacional de Sindicatos de Pakistán (APFTU)
Qatar		Comité de Trabajadores Petroleros de Qatar (QPWC)
Samoa	Cámara de Comercio e Industria de Samoa (CCI) y Asociación de Fabricantes y Exportadores de Samoa (SAME)	Asociación de Trabajadores de Yazaki (YEA) y Asociación del Personal de las Aerolíneas Polinesias (PASA)
San Vicente y las Granadinas	Federación de Empleadores de San Vicente (SVEF)	Congreso Nacional del Trabajo (NLC)
Sierra Leona	Federación de Empleadores de Sierra Leona (SLEF)	Congreso de Trabajadores de Sierra Leona (SLLC)
Uzbekistán		Consejo de la Federación de Sindicatos de Uzbekistán (CFTUU)
Vanuatu	Cámara de Comercio e Industria de Vanuatu (VCCI)	Sindicato Nacional de Trabajadores de Vanuatu (VNWU)

Fuente: OIT: Memorias y bases de referencia presentadas por los países en el marco del examen anual de 2006 de la Declaración.

b) *Memorias en las que se mencionan actividades*

211. Ratificaciones y propósitos de ratificación. En el cuadro que figura a continuación se reflejan las ratificaciones y los propósitos de ratificación expresados por los gobiernos durante el año 2005 respecto del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

Examen anual de 2006: Estado de las ratificaciones y de los propósitos de ratificación de los Convenios núms. 138 y 182

	Ratificaciones en 2005	Propósitos de ratificación en 2005
Convenio núm. 138	Chad Djibouti Omán República Democrática Popular Lao Saint Kitts y Nevis Santo Tomé y Príncipe Singapur	Afganistán Armenia Cabo Verde Estonia Gabón Haití India República Islámica del Irán Islas Salomón Kiribati Letonia Liberia Pakistán Samoa Sierra Leona Suriname Uzbekistán Vanuatu

	Ratificaciones en 2005	Propósitos de ratificación en 2005
Convenio núm. 182	Colombia Djibouti Israel República Democrática Popular Lao Santo Tomé y Príncipe Tayikistán República Bolivariana de Venezuela	Afganistán Armenia Camboya Eritrea Haití India Islas Salomón Kiribati Letonia Samoa Sierra Leona Suriname Uzbekistán Vanuatu

Fuente: OIT: Memorias e informaciones de referencia presentadas por los países en el marco del examen anual de 2006 realizado con arreglo a la Declaración.

- 212. Australia** indica que la legislación y la práctica en todas las jurisdicciones australianas excepto en una se ajustan en la actualidad al Convenio núm. 182. Está prevista la aprobación de leyes conformes con el instrumento en dicha jurisdicción más avanzado el año. El Gobierno de Australia señala también que, tal como se aconsejó con anterioridad, la legislación y la práctica australianas satisfacen los objetivos del Convenio núm. 138. Esto se logra mediante leyes estatales y territoriales que obligan a los niños de hasta 15 años (16 en Tasmania) a asistir a la escuela, leyes que establecen edades mínimas para el trabajo en determinadas profesiones, y leyes que velan por el bienestar infantil y por la seguridad y la salud en el trabajo.
- 213.** El Gobierno de **Camboya** informa de que su Asamblea Nacional autorizó la ratificación del Convenio núm. 182 en agosto de 2005; sin embargo, la Oficina todavía no ha recibido el instrumento oficial. El Gobierno de **Liberia** indica que el Convenio núm. 138 se encuentra ante el pleno del Parlamento con miras a la aprobación final de su ratificación.
- 214.** El Gobierno de la **India** señala que la cuestión de la ratificación del Convenio núm. 182 se está tratando con seriedad en el nivel gubernamental y que se examinará una vez que la legislación nacional sea conforme con las disposiciones de dicho Convenio. En lo que respecta al Convenio núm. 138, el Gobierno indica que su ratificación se considerará previa promulgación de legislación central que fije la edad mínima de admisión al empleo.
- 215.** El Gobierno de **Nueva Zelandia** reitera que sigue evaluando si puede o no ratificar el Convenio núm. 138.
- 216.** El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de **Uzbekistán**, con el apoyo del Consejo de la Federación de Sindicatos de Uzbekistán (CFTUU), presentó una propuesta al Oliy Majlis (Parlamento) en mayo de 2005 sobre la necesidad de ratificar los Convenios núms. 138 y 182. El Oliy Majlis considerará la ratificación de dichos Convenios de la OIT con arreglo al plan de trabajo para el período de 2005 a 2009. Se presentará un proyecto de ley relativo a la ratificación al Comité de Asuntos Internacionales y Relaciones Interparlamentarias del Oliy Majlis de la República de Uzbekistán.
- 217. Reconocimiento de este principio y derecho en la Constitución.** Según varios gobiernos, las constituciones nacionales ofrecen protección a los niños. En **Armenia**, la Constitución de 1995 garantiza los derechos de los niños definidos en la Convención sobre los Derechos del Niño, que ha sido ratificada. En **Bahrein**, el artículo 5 de la Constitución reconoce el principio de la abolición efectiva del trabajo infantil. La Constitución de 1999 de **Cabo Verde** protege a los niños de la explotación en el trabajo y

- prohíbe el empleo de menores en edad de escolaridad obligatoria, esto es, entre los seis y los 14 años.
- 218.** El artículo 6 de la Constitución de 1986 de **Liberia** hace hincapié en la educación generalizada y la eliminación del analfabetismo, insistiendo en particular en la igualdad de acceso a las oportunidades y establecimientos educativos. En la India, la 86.^a Ley Modificatoria de la Constitución, de 2002, establece que la educación es un derecho fundamental de los niños desde los seis a los 14 años. En **Somalia**, este principio y derecho está reconocido en la Constitución en virtud de la Carta Federal de Transición de la República de Somalia de 2004 (artículos 18, 4) y 24, 2)).
- 219. Reconocimiento de este principio y derecho en las políticas, la legislación y los reglamentos.** En Ghana, la ley autoriza a los inspectores del trabajo o a las fuerzas de seguridad a actuar de forma conjunta o por separado contra aquellos que recurren al trabajo infantil. En **Samoa**, la legislación pertinente relativa a este principio y derecho es la siguiente: la Ley-Ordenanza de Educación, de 1959; la Ley de Educación Obligatoria, de 1994; y la Ley de Empleo y Trabajo. La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) apunta que, en **Sierra Leona**, aunque la edad mínima de admisión al empleo es 18 años, los niños con edades comprendidas entre los 12 y los 18 pueden trabajar en empleos no peligrosos con el consentimiento de sus padres. No obstante, la ley no se aplica de forma adecuada y el trabajo infantil está extendido, en particular el trabajo en empresas familiares y la venta de pequeños artículos en las zonas urbanas y el trabajo en explotaciones agrícolas familiares en las zonas rurales. Algunos niños trabajan en otros países como empleados domésticos para empleadores extranjeros. Algunos niños de la calle son empleados como vendedores callejeros o mendigos.
- 220.** En las **Islas Salomón**, las disposiciones pertinentes relativas a este principio y derecho figuran en la Ley del Trabajo, de 1960 (revisada en 1998); en los artículos 46 a 63 (capítulo 73) de esta Ley se establecen las edades mínimas de admisión al empleo, que oscilan entre los 12 (con excepciones) y los 18 años, dependiendo del tipo de trabajo.
- 221.** En **Somalia**, las disposiciones nacionales pertinentes relativas a este principio y derecho figuran en el artículo 90 del Código del Trabajo (ley núm. 65, de 1972). En **Vanuatu**, las disposiciones pertinentes relativas a este principio y derecho figuran en la Ley de Empleo, de 1983; en los artículos 39 a 44 (capítulo 160) de esta Ley se establecen las edades mínimas de admisión al empleo, que oscila entre los 12 (con excepciones) a los 18 años dependiendo del tipo de trabajo realizado.
- 222. Legislación sobre la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo.** En la **India**, el artículo 24 de la Constitución prohíbe el empleo de niños menores de 14 años en fábricas, en minas y en otras tareas peligrosas. El artículo 39 de la Constitución establece que se debería dar a los niños oportunidades y medios para desarrollarse de forma saludable y en condiciones de libertad y dignidad, así como proteger a los niños y a los jóvenes de la explotación y del abandono moral y material. Estos artículos se han complementado mediante el artículo 45, que prevé que el Estado debería esforzarse por establecer, en un período de 10 años a partir de la entrada en vigor de esta Constitución, la educación libre y obligatoria para todos los niños menores de 14 años. No obstante, el Gobierno señala que, pese a estas disposiciones constitucionales, la India no podrá avanzar mucho hacia la erradicación del trabajo infantil y el establecimiento de la educación obligatoria para todos los niños.
- 223.** En **Australia**, en lo que respecta a las edades mínimas de admisión al empleo, el Proyecto de ley sobre el empleo infantil se refiere sólo a la jurisdicción de Victoria, donde se aprobó como la Ley sobre el Empleo Infantil de 2003. En **Afganistán**, el Código del Trabajo de 1987 prevé una edad mínima de admisión al empleo o al trabajo de 14 años

tanto para los niños como para las niñas. El Gobierno de la **República Islámica del Irán** indica que el artículo 79 del Código del Trabajo del país prohíbe que se permita trabajar a los niños menores de 15 años. En **Liberia**, el Código del Trabajo prohíbe el trabajo infantil so pena de sanciones penales, y fija en 16 años la edad mínima general de admisión al empleo y al trabajo. Las **Islas Salomón, Samoa y República Democrática del Timor-Leste** han señalado que la edad mínima general de admisión al empleo o al trabajo es 15 años tanto para los niños como para las niñas.

- 224.** El Gobierno de **Singapur** ha propuesto enmendar la Ley de Empleo con miras a aumentar de 14 a 15 años la edad mínima permitida para trabajar en empresas industriales no peligrosas. También se prevé aumentar de 12 a 13 años la edad mínima permitida para la realización excepcional de trabajos ligeros. Estos cambios legislativos, si se aprueban en el Parlamento, reforzarán aún más la protección de los derechos e intereses de los niños y de los jóvenes, de conformidad con el Convenio núm. 138.
- 225.** No obstante, en **Nueva Zelanda y Vanuatu** no existe una edad mínima general de admisión al empleo o al trabajo.
- 226.** En el cuadro que figura a continuación se indican los tipos de trabajo contemplados en la legislación de los países que han presentado su memoria por primera vez.

Trabajo a domicilio	Islas Salomón, Samoa, Somalia, República Democrática de Timor-Leste
Servicio doméstico	Islas Salomón, Samoa, Somalia, República Democrática de Timor-Leste
Empleo independiente	Islas Salomón, Samoa, Somalia, República Democrática de Timor-Leste
Agricultura comercial	Islas Salomón, Samoa, Somalia, República Democrática de Timor-Leste
Zonas francas industriales	Islas Salomón, Samoa, Somalia, República Democrática de Timor-Leste
Empresas de propiedad o gestión familiar	Samoa, República Democrática de Timor-Leste
Agricultura familiar y de pequeña escala	Samoa, Somalia, República Democrática de Timor-Leste
Trabajos ligeros	Somalia, República Democrática de Timor-Leste

Fuente: OIT: Memorias e informaciones de referencia presentadas por los países en el marco del examen anual de 2006 realizado con arreglo a la Declaración.

- 227. Escolaridad obligatoria.** Según los países que han presentado memorias, se han implantado sistemas de escolaridad obligatoria en **Armenia, Australia, Bahrein, Cabo Verde, Canadá, Kiribati, Samoa y Somalia**. La edad más baja de terminación de la escolaridad obligatoria (12 años) se registra en **Bahrein**.
- 228.** La CIOSL señala que, en **Sierra Leona**, la educación es obligatoria en la escuela primaria; no obstante, el índice de escolarización es bajo y faltan profesores y escuelas, las cuales fueron destruidas durante la guerra civil. El porcentaje neto de asistencia a la escuela primaria fue del 39 por ciento para las niñas y del 43 por ciento para los niños en el período de 1996 a 2003. El porcentaje bruto de matriculación en la escuela secundaria fue del 31 por ciento para los niños y del 22 por ciento para las niñas durante el período de 1998 a 2002. La tasa de analfabetismo femenino fue del 51 por ciento en 2000 (UNICEF).
- 229.** Los Gobiernos de las **Islas Salomón, República de Timor-Leste y Vanuatu** informan de que no existe una educación obligatoria en sus respectivos países.

- 230. Trabajo peligroso.** El Gobierno de **Australia** indica que la edad mínima para realizar trabajos peligrosos es 18 años. En **Somalia**, el trabajo peligroso está definido en la legislación, y la edad mínima para realizarlo es 18 años. Por otro lado, el artículo 94 del Código del Trabajo prevé la eliminación de la totalidad de las peores formas de trabajo infantil y, en particular, el trabajo en buques y el trabajo subterráneo, para los que la edad mínima es 18 años.
- 231.** El trabajo peligroso está definido en la legislación de la **República Democrática de Timor-Leste**, y la edad mínima para realizarlo es 15 años.
- 232.** El Gobierno de **Singapur** señala que en enero de 2006 se presentará una ley sobre la seguridad y la salud en el lugar de trabajo que regulará dicha cuestión. Esta ley incluirá disposiciones apropiadas relativas al trabajo peligroso para velar por la plena protección de las personas menores de 18 años.
- 233.** En cuanto a las **Islas Salomón** y **Samoa**, aunque el trabajo forzoso no está definido en sus respectivas legislaciones, la edad mínima para realizar ese tipo de trabajo es de 18 años.
- 234. Leyes/reglamentos destinados a eliminar las peores formas de trabajo infantil.** El Gobierno del **Canadá** ha presentado un proyecto de ley modificatoria del Código Penal (protección de los niños y otras personas vulnerables) y de la Ley sobre la Prueba en el Canadá para aumentar las prohibiciones relativas a la pornografía infantil mediante: la ampliación de la definición; el aumento de las penas máximas; y el establecimiento de una nueva defensa legal más clara y precisa cuya utilización depende de dos consideraciones: el «objetivo legítimo» y los daños. Asimismo, este proyecto de ley: aumenta la protección contra la explotación sexual de los jóvenes de entre 14 y 18 años de edad; incrementa las penas por los delitos relacionados con el maltrato, la negligencia y la explotación sexual de niños para reflejar mejor la gravedad de dichas conductas; facilita la prestación de declaración por parte de niños y otras víctimas o testigos vulnerables que sean menores de 18 años mediante la utilización de medios destinados a tal fin y otras medidas, a menos que ello interfiera con la administración adecuada de la justicia; permite a los niños menores de 14 años prestar declaración si son capaces de comprender y responder a las preguntas, sin que sea necesario llevar a cabo un examen de su capacidad para prestar declaración; y establece nuevos delitos de voyeurismo como protección contra la observación o grabación subrepticia de personas en circunstancias específicas que dan lugar a una expectativa razonable de privacidad.
- 235. Peores formas de trabajo infantil.** El Gobierno de **Kiribati** señala que la prostitución existe en el país. **Somalia** informa de que en el país se da el reclutamiento forzoso de niños para participar en conflictos armados. El Gobierno de las **Islas Salomón** indica que se desconoce si existen en el país la servidumbre, la servidumbre por deudas u otras formas de trabajo forzoso u obligatorio, pero confirma que la prostitución, la pornografía y las actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de drogas, se dan entre las niñas. La **República Democrática de Timor-Leste** informa de que se desconoce la existencia de prostitución o pornografía en el país. El Gobierno de **Vanuatu** señala que en el país se dan la venta y/o la trata, la prostitución y la pornografía; en el caso de los niños de sexo masculino, éstos sólo se ven involucrados en actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de drogas.
- 236.** La CIOSL señala que, en **Sierra Leona**, muchos niños trabajan en minas de diamantes; concretamente, se estima que miles de niños de entre 7 y 16 años trabajan en las minas de Koidu Town, en el distrito de Kono. Asimismo afirma que, en 2003, la ONG Visión Mundial (World Vision) publicó el informe de un estudio realizado sobre 1.000 menores (de los que el 90 por ciento eran niños de sexo masculino) que trabajaban en minas en condiciones análogas a la esclavitud. Los pagos se realizan de forma irregular o en especie. En el Informe Global sobre Niños Soldado de 2004 se estima que entre 2.000 y

3.000 niños soldado — algunos de ellos de apenas diez años — trabajan en minas en condiciones extremadamente duras y realizando prácticamente todo tipo de actividad minera. Según la BBC, los niños de entre 7 y 16 años trabajan diez horas al día en actividades tales como excavar tierra y grava, cribar y retirar barro pesado. La prostitución infantil y la utilización de niños soldado se generalizaron durante el conflicto. Aunque se ha reunido a muchos menores con sus familias desde el conflicto, numerosas niñas siguen retenidas como esclavas para su explotación sexual, y muchos niños siguen empleados en trabajos forzosos.

- 237.** Los Gobiernos de las **Islas Salomón, Samoa y República Democrática de Timor-Leste** informan de que no existe ninguna ley o reglamento que prohíba las peores formas de trabajo infantil en sus respectivos países.
- 238. Atención especial a grupos específicos de niños, incluidos los que trabajan en la economía informal.** **Cabo Verde** es el único país que ha indicado que presta una atención especial a grupos específicos de niños, en particular los niños de la calle y los de familias pobres.
- 239. Acopio y divulgación de datos.** La CIOSL cita las siguientes estadísticas del UNICEF para el año 2000 relativas a **Sierra Leona**: en el grupo de edad de 5 a 14 años, el 71,6 por ciento de los niños estaban trabajando, ya fuera con remuneración o sin ella (más de cuatro horas al día). Este porcentaje era del 65,6 por ciento para el grupo de edad de 5 a 9 años, y del 80,1 por ciento para los niños de entre 10 y 14 años. La mayoría de los niños estaban empleados en trabajos no remunerados. El porcentaje de niños que realizaban tareas domésticas durante menos de cuatro horas al día era del 74,2 por ciento, mientras que el 9,9 por ciento trabajaba más de cuatro horas al día en dichas tareas.
- 240.** El cuadro que figura a continuación recoge las respuestas proporcionadas por los países que han presentado memorias en relación con el acopio de datos sobre el trabajo infantil.

Examen anual de 2006: Acopio y divulgación de datos en los Estados que han presentado memorias por primera vez

País	Registro de los niños retirados de trabajo infantil	Registro del número de niños trabajadores que han abandonado el trabajo y están recibiendo una educación oficial o no oficial	Aplicación de sanciones a quienes recurren al trabajo infantil
Afganistán	Sí	No	No
Cabo Verde			Sí
Gabón			Sí
Haití			Sí
India	Sí	Sí	
Islas Salomón	No	No	No
Samoa	No	No	No
Somalia	No	No	No
Vanuatu	No	No	No

Fuente: OIT: Memorias e informaciones de referencia presentadas por los países en el marco del examen anual de 2006 realizado con arreglo a la Declaración.

- 241.** El cuadro que figura a continuación refleja las respuestas proporcionadas por los países en relación con las encuestas y los censos.

Examen anual de 2006: Encuestas y censos nacionales en algunos Estados que han presentado memorias

País	Encuestas nacionales desglosadas por sexo, ocupación y tipo de actividad	Edad mínima de las personas a quienes se preguntó por su actividad económica	Último censo
Cabo Verde	Sí	10	2000
India	Sí	5	2001
Islas Salomón		14	2004
Samoa	Sí	15	2001
Vanuatu	Sí	15	1999

Fuente: OIT: Memorias e informaciones de referencia presentadas por los países en el marco del examen anual de 2006 realizado con arreglo a la Declaración.

- 242.** Según el Gobierno de **Cabo Verde**, la última encuesta se realizó en 2000 y puso de manifiesto que, entre los 432.000 habitantes del país, había 7.500 niños de entre 10 y 17 años que trabajaban. El Gobierno del **Gabón** señala que en la actualidad dispone de algunos datos sobre el trabajo infantil en la capital (Libreville). El Gobierno de **Haití** indica que hay unos 250.000 niños sometidos a las peores formas de trabajo infantil. El Gobierno de la **India** informa de que, según un censo de 2001, el número aproximado de niños trabajadores era 12,66 millones. En **Samoa**, el Departamento de Trabajo del país y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) realizaron en 2000 una encuesta sobre el mercado de trabajo entre los empleadores del sector privado; por su parte, el Departamento de Educación de Samoa preparó una recopilación de estadísticas en 2002. Las **Islas Salomón** señalan que en 2004 realizaron un análisis de la situación y encuestas con miras a eliminar las peores formas de trabajo infantil. El Gobierno de **Vanuatu** indica que, como parte del Programa en favor de los Niños del Pacífico — financiado por el Gobierno de Australia —, se han realizado varias encuestas sobre los niños, en particular sobre las peores formas de trabajo infantil. Por su parte, los Gobiernos de la **Somalia** y **República Democrática de Timor-Leste** indican que no se ha realizado ninguna encuesta en sus países.
- 243. Políticas o planes nacionales e internacionales.** El Gobierno de **Armenia** señala que en 2004 se adoptó un Plan Nacional de Acción en favor de los Niños (2004-2010), en el que se abordan posibles problemas relacionados con la realización de los derechos del niño.
- 244.** El Gobierno del **Canadá** señala que el Departamento de Asuntos Exteriores y Comercio Internacional (DFAIT) continúa publicando el folleto «*Bon Voyage, But...*» («Buen viaje, pero...»), en el que se advierte a los viajeros de la existencia de leyes extraterritoriales que posibilitan el enjuiciamiento por las autoridades canadienses de los nacionales que sean sospechosos de estar implicados en la explotación sexual de niños fuera del **Canadá**. El folleto puede consultarse en la actualidad en su página web. En junio de 2005, un canadiense fue condenado a diez años de prisión por delitos contra niños cometidos cuando se encontraba de visita en **Camboya**. Se trata de la primera condena impuesta en virtud de la legislación canadiense relativa al turismo sexual en que las víctimas son niños. En el 2004, el Gobierno siguió apoyando el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) de la OIT, destinando 3 millones de dólares canadienses a proyectos contra el trabajo infantil en las **Américas** y **Africa**. En 2005 se destinaron 500.000 dólares canadienses adicionales a la continuación de proyectos en **Costa Rica, Chile, América Central, República Dominicana** y la **región del Caribe**.

- 245.** El Gobierno de **Cabo Verde** informa de que el Instituto de Menores de Cabo Verde (ICM) y el Instituto de Seguridad Social y Educación de Cabo Verde han emprendido de forma conjunta campañas de sensibilización para luchar contra el trabajo infantil.
- 246.** El Gobierno de **Ghana** señala que se ha publicado un Libro Blanco en el que se explica su política en relación con el desarrollo infantil temprano, la educación, la alimentación en la escuela y el pago de matrículas. En la actualidad, el Gobierno se hace cargo del pago de las matrículas y de la alimentación en las escuelas, financiando al menos una comida diaria. A este respecto, el concepto de desarrollo temprano del niño se ha integrado recientemente en el sistema escolar básico ordinario para proteger a los niños y velar por que reciban una educación de calidad. La Asociación de Empleadores de Ghana (GEA) y el Congreso de Sindicatos de Ghana (GTUC) mencionan que están realizando encuestas sobre el trabajo infantil en las plantaciones de aceite de palma y de caucho y en la industria del cacao, respectivamente.
- 247.** El Gobierno de **Haití** señala que, en el marco de su política nacional sobre este principio y derecho, ha adoptado algunas medidas para luchar contra el trabajo infantil, a saber: i) promulgación de una ley contra el castigo corporal en 2001; ii) promulgación de una ley contra toda forma de maltrato, violencia y comportamiento inhumano en 2003; iii) abrogación del capítulo relativo al «Empleo infantil» en el Código del Trabajo; iv) organización de una conferencia sobre la erradicación del trabajo doméstico infantil; v) celebración del Día Nacional del Niño; vi) creación de una línea de atención directa; vii) participación en conferencias sobre el seguimiento de los objetivos en la Cumbre Mundial para la Eliminación del Trabajo Infantil; viii) consulta transversal para la aplicación de la Convención sobre los Derechos del Niño; ix) consulta con organismos nacionales e internacionales respecto de la cuestión de los niños de la calle; x) creación de un espacio específico en la Cárcel Nacional para los menores detenidos; xi) establecimiento de una sección específica en el Centro de Documentación sobre los Derechos del Niño, y xii) participación en el Plan Nacional de Protección del Niño.
- 248.** El Gobierno de **Nueva Zelandia** informa de que continúa aplicando un programa de trabajo destinado a mejorar el conocimiento de las medidas de protección de los niños en el trabajo. Como parte de este programa, el Gobierno ha preparado material promocional específicamente destinado a los empleados jóvenes para que se informen de sus derechos y obligaciones en el empleo. Estos materiales — conocidos como «tarjetas de bolsillo» — y otros folletos han sido distribuidos por empleados del Departamento de Trabajo de Nueva Zelandia en varias exposiciones profesionales en todo el país. A estas exposiciones asisten jóvenes interesados en informarse de sus posibilidades profesionales futuras una vez terminada la escuela. El Departamento de Trabajo constató que los materiales eran bien recibidos por los jóvenes presentes.
- 249.** En **Sierra Leona**, el Ministerio de Bienestar Social y el Ministerio de Trabajo han organizado una serie de actividades sobre el trabajo infantil con el fin de mejorar la situación en esta esfera en el país.
- 250.** Según el Gobierno de **Uzbekistán**, entre las medidas establecidas en el Plan Nacional de Acción para poner en práctica las recomendaciones del Comité de los Derechos del Niño de las Naciones Unidas y el Programa regional OIT-IPEC para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil figura la reforma de la legislación del trabajo.
- 251. Abolición efectiva del trabajo infantil: mecanismos de prevención, programas de acción, nuevas iniciativas y otras medidas.** El Gobierno de **Afganistán** indica que, en 2005, 5,5 millones de niños estaban escolarizados en el país. Por otra parte, 12.000 de los 50.000 niños de la calle estaban participando en programas de alfabetización y formación profesional. Además, en un seminario nacional tripartito sobre las normas internacionales

- del trabajo celebrado en mayo de 2005 con la asistencia técnica de la OIT se abordaron los principios y derechos de la Declaración, incluida la cuestión del trabajo infantil.
- 252.** En marzo de 2005 se adoptó en **Armenia** una ley sobre la inspección del trabajo en la que se presta especial atención a la supervisión de las condiciones de trabajo y, en particular, al trabajo infantil y a la protección del niño.
- 253.** El Gobierno del **Canadá** informa de que, en septiembre de 2005, tras el mantenimiento de negociaciones exhaustivas con las provincias y los territorios, ratificó el Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía.
- 254.** En **Cabo Verde**, el Instituto de Menores de Cabo Verde (ICM) se ocupa en particular de los niños de la calle, ofreciéndoles posibilidades para reintegrarse en la sociedad. Asimismo, el Gobierno señala que se ha creado una comisión nacional para la reforma jurídica e institucional a favor de los adolescentes. Por otro lado, en 1999, la Comisión Nacional de Derechos Humanos y el ICM crearon, en colaboración con el UNICEF, el Parlamento de los Niños, que se reúne una vez cada dos años para tratar los problemas relativos a la infancia y formular recomendaciones al Gobierno y al Parlamento en forma de plan de acción. El Parlamento de los Niños también da seguimiento a sus recomendaciones junto con las autoridades competentes. Además, el mes de junio ha sido designado en **Cabo Verde** como el «Mes del Niño» y, durante el mismo, se organizan talleres para reflexionar sobre los problemas relacionados con los niños y sus posibles soluciones.
- 255.** Según el Gobierno de la **India**, en 250 distritos del país están en marcha proyectos nacionales contra el trabajo infantil, en cuyo marco se está rehabilitando a 277.000 niños en 5.394 escuelas especiales. En el ejercicio financiero 2004-2005 se gastaron 93.158 millones de rupias (unos 2,3 millones de dólares de los Estados Unidos a fecha de diciembre de 2005) en varios programas de rehabilitación de víctimas del trabajo infantil. Más de 323.000 niños ya han sido retirados de la fuerza de trabajo y reintegrados en el sistema educativo oficial.
- 256.** El Gobierno de **San Vicente y las Granadinas**, habida cuenta de la importancia fundamental que concede al desarrollo educativo, pretende garantizar que todos los niños en edad escolar puedan completar la educación primaria y secundaria.
- 257.** El Gobierno de **Samoa** indica que la realización de encuestas y la creación de un Sistema Informativo de Protección del Niño (CPIS) pueden considerarse ejemplos positivos de medidas para abolir el trabajo infantil.
- 258.** Los **Estados Unidos** proporcionan las siguientes estadísticas para el año fiscal 2004, con las que actualiza las proporcionadas para el año fiscal 2003: hubo 1.616 casos cerrados en los que se constataron delitos relacionados con el trabajo infantil; en ellos se vieron afectados 5.840 menores, que fueron empleados de forma ilegal.
- 259.** El Gobierno de **Uzbekistán** señala que, del 14 al 19 de junio de 2004, mantuvo consultas con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales acerca del problema del trabajo infantil, contando para ello con la colaboración de la OIT. Se celebró un seminario y se preparó un documento de planificación. Los días 27 y 28 de junio de 2005 tuvo lugar en Tashkent, en el marco de este proyecto, un seminario que contó con la participación de OIT/IPEC, así como de representantes del UNICEF, del Ministerio de Trabajo y Protección Social de la Población y de los interlocutores sociales de Uzbekistán. Por otro lado, en el marco de este proyecto se está llevando a cabo en la actualidad un análisis de la legislación relativa al trabajo infantil en Uzbekistán. Además, gracias a los esfuerzos del centro infantil «Mehr Tayanchi», se puso en marcha un proyecto de la OIT encaminado a

prestar servicios sociales y formación profesional a niños vulnerables y de la calle, que representan colectivos de riesgo frente a las peores formas de trabajo infantil.

260. El cuadro que se reproduce a continuación recoge las medidas aplicadas o previstas por los gobiernos que han presentado memorias en aras de la abolición efectiva del trabajo infantil.

Examen anual de 2006: Medidas para dar cumplimiento al principio de la abolición efectiva del trabajo infantil en los Estados que han presentado memorias

	Medidas de aplicación de la(s) edad(es) mínima(s) de admisión al empleo		Medidas para eliminar las peores formas de trabajo infantil	
	Aplicadas	Previstas	Aplicadas	Previstas
Reforma de la legislación	Armenia, Canadá, República Checa, Cuba, Islas Salomón, Nueva Zelandia	Islas Salomón, Kiribati, Samoa, Somalia, República Democrática de Timor-Leste, Vanuatu	Armenia, Canadá, República Checa, Cuba, Haití, India, Islas Salomón, Nueva Zelandia	Estonia, Islas Salomón, Samoa, Somalia, República Democrática de Timor-Leste, Vanuatu
Mecanismo de inspección/control	Arabia Saudita, Ghana, Islas Salomón, Kiribati, Nueva Zelandia	República Democrática de Timor-Leste, Vanuatu	Gabón	Haití, Islas Salomón, Kiribati, República Democrática de Timor-Leste, Vanuatu
Sanciones Penales	Kiribati		Gabón, Kiribati	
Mecanismos institucionales especiales	Ghana, Islas Salomón, Nueva Zelandia, Pakistán		Cabo Verde, Haití, India, Islas Salomón	
Educación obligatoria gratuita	Afganistán, Australia, Bahrein, Cabo Verde, Canadá, Kiribati, Samoa, Somalia			
Asistencia social	Ghana		India	
Readaptación de los niños retirados de la fuerza de trabajo	India		Afganistán, India	
Formación profesional y perfeccionamiento para jóvenes trabajadores	Afganistán			
Sensibilización/promoción activa	Cabo Verde, Islas Salomón, Nueva Zelandia, Somalia		Cabo Verde, India, Islas Salomón	
Programas o proyectos de cooperación internacional	Afganistán		India	

Fuente: OIT: Memorias e informaciones de referencia presentadas por los países en el marco del examen anual de 2006 realizado con arreglo a la Declaración.

c) Problemas indicados

261. Problemas circunstanciales y jurídicos. El cuadro que figura a continuación recoge los problemas generales mencionados por los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores respecto de este principio y derecho.

Examen anual de 2006: 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
Obstáculos jurídicos	Bangladesh, Islas Salomón, Somalia, República Democrática de Timor-Leste, Vanuatu	Islas Salomón: Asociación de Fabricantes de las Islas Salomón (ASIM); Asociación Forestal de las Islas Salomón (SFA); Asociación China de las Islas Salomón (SICA); Cámara de Comercio e Industria de las Islas Salomón (SICCI); Asociación Empresarial Indígena de las Islas Salomón (SIIBA); Asociación de Mujeres Empresarias de las Islas Salomón (SIWIB) Samoa: Cámara de Comercio e Industria de Samoa (CCI), Asociación de Fabricantes y Exportadores de Samoa (SAME) Vanuatu: Cámara de Comercio e Industria de Vanuatu (VCCI)	Samoa: Asociación de Empleados de Polynesian Airlines (PASA); Asociación de Empleados de Yazaki (YEA) Vanuatu: Sindicato Nacional de Trabajadores de Vanuatu (VNWU)
Falta de sensibilización y apoyo de la opinión pública	Cabo Verde, Ghana, Islas Salomón, Vanuatu	Islas Salomón: SFA, SICA, SICCI, SIWIB Samoa: CCI, YEA Vanuatu: VCCI	Islas Salomón: Consejo de Sindicatos de las Islas Salomón (SICTU); Unión Nacional de Trabajadores de las Islas Salomón (SINUW); Asociación Nacional de Docentes de las Islas Salomón (SINTA); Sindicato de Funcionarios de las Islas Salomón (SIPEU)
Falta de información y datos	Islas Salomón, República Democrática de Timor-Leste, Vanuatu	Islas Salomón: ASIM, SICA, SICCI, SIIBA	
Valores sociales y tradiciones culturales (trabajo forzoso debido a la servidumbre por deudas y a la trata)	Cabo Verde, República Democrática de Timor-Leste	Samoa: CCI, PASA, SAME, YEA	
Circunstancias sociales y económicas (economía informal, pobreza, desempleo, consecuencias de la guerra)	Bangladesh, Cabo Verde, Islas Salomón, Samoa, Sierra Leona, Somalia, República Democrática de Timor-Leste	Samoa: SAME	
Situación política	Haití, Somalia		
Falta de capacidad de las instituciones estatales	Haití, Islas Salomón, Somalia, República Democrática de Timor-Leste, Vanuatu	Islas Salomón: ASIM, SIIBA Samoa: CCI, SAME	Islas Salomón: SICTU, SINUW Vanuatu: VNWU
Falta de capacidad de las organizaciones de empleadores	Islas Salomón, Somalia, República Democrática de Timor-Leste, Vanuatu	Islas Salomón: SIWIB	Islas Salomón: SICTU

Tipo de dificultad	Gobiernos	Organizaciones de empleadores	Organizaciones de trabajadores
Falta de capacidad de las organizaciones de trabajadores	Islas Salomón, Somalia, República Democrática de Timor-Leste, Vanuatu		Islas Salomón: SICTU
Falta de diálogo social	Islas Salomón, República Democrática de Timor-Leste, Vanuatu	Islas Salomón: SFA	

Fuente: Memorias e informaciones de referencia presentadas por los países en el marco del examen anual de 2006 realizado con arreglo a la Declaración.

- 262. Ratificación del Convenio núm. 138.** En **Cabo Verde**, las organizaciones de empleadores (la Asociación Comercial, Industrial y Agrícola de Barlovento – ACIAB – y la Asociación Comercial de Sotavento – ACS) y las organizaciones de trabajadores (la Confederación de Sindicatos Libres de Cabo Verde – CCSL – y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Cabo Verde – UNTC-CS) apoyan la ratificación del Convenio núm. 138.
- 263.** En respuesta a su propuesta, el Gobierno confirma que el proceso de ratificación de este instrumento está en curso y que se prevé que se complete antes del final de 2005.
- 264. Falta de escolaridad obligatoria e/o inasistencia a la escuela.** Los Gobiernos de **Cabo Verde, Islas Salomón, Somalia y Vanuatu** han considerado estos problemas como una consecuencia de la pobreza y de la falta de educación gratuita, así como un fenómeno que fomenta el trabajo infantil.
- 265. Falta de legislación sobre la edad mínima de admisión al empleo.** Esta cuestión ha sido planteada por los Gobiernos de las **Islas Salomón, Nueva Zelanda, República Democrática de Timor-Leste y Vanuatu**. Según el Gobierno de **Vanuatu**, este vacío se debe a la falta de reconocimiento y a la comprensión errónea del concepto de trabajo infantil en el país; a este respecto, la OIT está prestando asistencia al Gobierno en la reforma de la legislación laboral. Para el Gobierno de **Nueva Zelanda**, pese a la falta de legislación en materia de edad mínima, las medidas actualmente en vigor en el país contribuyen de forma efectiva a la protección de los niños en el empleo.
- 266. Niños que trabajan en el servicio doméstico y niños que trabajan en las zonas rurales.** Según la Confederación de Sindicatos Libres de Cabo Verde (CCSL), existen algunos casos de trabajo infantil doméstico y de trabajo infantil rural en **Cabo Verde**.
- 267.** En respuesta a estas observaciones, el Gobierno de **Cabo Verde** confirma que estas formas de trabajo infantil se dan en el país y que el principal problema consiste en que, según la tradición nacional, los niños deben trabajar con miras a prepararse para su vida adulta. Así pues, es importante sensibilizar a los padres sobre la importancia de la educación para el futuro de sus hijos. No obstante, la educación no es gratuita para todo el mundo; en efecto, sólo los niños de familias pobres tienen acceso a la educación gratuita, que comprende también las comidas y el material escolar; esta prestación se ofrece gracias a la ayuda del Programa Mundial de Alimentos y del UNICEF.
- 268. Prostitución infantil.** Este fenómeno se da en las **Islas Salomón y Kiribati**.
- 269.** El Gobierno de Kiribati, en respuesta a las observaciones formuladas por las organizaciones de empleadores (Cámara de Comercio de Kiribati – KCC) y de trabajadores (Congreso de Sindicatos de Kiribati – KTUC – y sus afiliados), confirma el aumento creciente de la prostitución de niñas menores de 18 años, las cuales acuden a clubes nocturnos para tomar una copa con pescadores coreanos y terminan a bordo de

buques pesqueros coreanos. El Gobierno informa de que se han constatado algunos casos de prostitución infantil. Según un reciente estudio sobre la explotación comercial y sexual de niños en Kiribati que el Gobierno realizó en 2005 en cooperación con el UNICEF, en el país hay unas 40 prostitutas llamadas «Korekorea» (esto es, las que «van» con pescadores coreanos), de las que 20 tienen menos de 18 años. En sintonía con lo solicitado por la KCC y el KTUC, el Gobierno espera que se ponga en marcha en el país un programa IPEC para luchar contra el trabajo infantil y, concretamente, contra las peores formas de dicho fenómeno, así como para promover la generación de empleo juvenil.

270. El aumento creciente de la prostitución infantil en las Islas Salomón también ha sido señalado por las organizaciones de empleadores (ASIM, SFA y SIWIB) y de trabajadores (SICTU y SINTA) y confirmado por el Gobierno. Según el Gobierno, el ejercicio de la prostitución por niñas menores de 15 años tiene su origen en la pobreza. Así pues, solicita la aplicación de un programa OIT/IPEC y de un programa de la Declaración que ayuden al país a luchar contra la pobreza y a hacer efectivos los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
271. Fortalecimiento de las capacidades para hacer frente a los obstáculos jurídicos y circunstanciales. En las Islas Salomón, la mayoría de los interlocutores sociales se refiere a la falta de leyes laborales adecuadas y a la necesidad de reforzar la administración del trabajo para hacer efectiva la legislación relativa a este principio y derecho y controlar su cumplimiento.
272. En respuesta a estas observaciones, el Gobierno de las Islas Salomón espera que la próxima creación del Consejo de Asesoramiento Laboral contribuya a mejorar el cumplimiento de este principio y derecho en el país y posibilite que el Gobierno y las organizaciones de empleadores y de trabajadores colaboren para mejorar la promoción y el cumplimiento de este principio y derecho mediante la aplicación de un programa IPEC de la OIT.
273. Fortalecimiento del diálogo social. El Gobierno de Vanuatu, en respuesta a las observaciones de los interlocutores sociales, indica que se celebrarán amplias consultas tripartitas para, entre otros objetivos, abordar las cuestiones relativas al trabajo infantil en el lugar de trabajo y promover este principio y derecho. Asimismo solicita la aplicación de un programa nacional OIT/IPEC.
274. Solicitudes de cooperación técnica. Con el fin de hacer frente a estos problemas y facilitar el cumplimiento del principio, Afganistán, Bangladesh, Camboya, Colombia, Djibouti, Eritrea, Guinea-Bissau, Haití, República Islámica del Irán, Kiribati, República Democrática Popular Lao, Letonia, Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas, Sierra Leona, Suriname y República Bolivariana de Venezuela han solicitado la cooperación técnica de la OIT. (Puede consultarse información adicional en la parte II.D del presente informe.)

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

275. Los Gobiernos de Bahrein, Estonia y Myanmar informan de que no se ha producido cambio alguno respecto de sus memorias anteriores.

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

a) *Presentación de memorias*

- 276.** La totalidad de los 21 Estados a los que se requirió que presentaran una memoria en relación con el principio de la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación lo han hecho (esto es, la tasa de presentación de memorias ha sido del 100 por ciento), lo que constituye un aumento del 17 por ciento en comparación con las cifras del examen anual de 2005 relativas a este principio y derecho (cf. cuadro 1, página 8).
- 277.** Cinco países enviaron memorias por primera vez, a saber: Islas Salomón, Samoa, Somalia, República Democrática de Timor-Leste y Vanuatu.
- 278.** En lo que respecta a las organizaciones nacionales, diez organizaciones de empleadores y 26 organizaciones de trabajadores formularon observaciones con arreglo a este principio y derecho.
- 279.** En cuanto a las organizaciones internacionales, se recibió una observación general de la Organización Internacional de Empleadores (OIE). La CIOSL envió con retraso una observación sobre la realización de este principio y derecho en un país para el examen anual de 2005, así como observaciones sobre la realización de este mismo principio y derecho en tres países para el examen anual de 2006.
- 280.** El cuadro que figura a continuación se refiere a las observaciones remitidas por las organizaciones de empleadores y de trabajadores de ámbito nacional e internacional.

Examen anual de 2006: 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 las organizaciones internacionales de trabajadores
Bahrein		Federación General de Sindicatos de Bahrein (GFBTU)	
Brasil			CIOSL
Islas Salomón	Cámara de Comercio de las Islas Salomón (SICCI); Asociación China de las Islas Salomón (SICA); Asociación Empresarial Indígena de las Islas Salomón (SIIBA); Asociación de Mujeres Empresarias de las Islas Salomón (SIWIB); Asociación de Fabricantes de las Islas Salomón (ASIM), y Asociación Forestal de las Islas Salomón (SFA)	Consejo de Sindicatos de las Islas Salomón (SICTU); Asociación Nacional de Docentes de las Islas Salomón (SINTA); Unión Nacional de Trabajadores de las Islas Salomón (SINUW); Sindicato de Funcionarios de las Islas Salomón (SIPEU)	
Japón		Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-RENGO)	CIOSL

Países	Observaciones formuladas por las organizaciones nacionales de empleadores	Observaciones formuladas por las organizaciones nacionales de trabajadores	Observaciones formuladas por las organizaciones internacionales de trabajadores
Kiribati	Cámara de Comercio de Kiribati (KCC)	Botakin Karikirakean Aroia Taan Murakuri (BKATM); Sindicato del Banco de Kiribati (BOKU); Betio Ports and Stevedoring Union (BPSU); Sindicato de Trabajadores de la Vivienda (HWU); Sindicato de la Gente de Mar en Ultramar de las Islas Kiribati (KIOSU); Asociación de Profesionales de la Enfermería de Kiribati (KNA); Sindicato Nacional de Docentes de Kiribati (KNUT); Sindicato de Pescadores en Ultramar de Kiribati (KOFU); Congreso de Sindicatos de Kiribati (KTUC); Sindicato del Vestido Nanotasi (NGU); Sindicato de los Servicios Postales (PSU)	
Kuwait		Confederación General de Sindicatos de Kuwait (GCTUK)	
República Democrática Popular Lao	Cámara de Comercio e Industria de Lao (CCIL)	Federación de Sindicatos de Lao (FSL)	
Liberia		Federación de Sindicatos de Trabajadores de Liberia (USPOGUL-LFLU)	
Omán		Comité Principal de Trabajadores de Omán	
Qatar		Comité de Trabajadores del Petróleo de Qatar	CIOSL
Samoa	Cámara de Comercio e Industria de Samoa (CCI)	Asociación de Funcionarios de Samoa (PSA); Asociación de Empleados de Polynesian Airlines (PASA); Asociación de Empleados de Yazaki (YEA)	
Singapur		Congreso Nacional de Sindicatos (NTUC) y afiliados	
Vanuatu	Cámara de Comercio e Industria de Vanuatu (VCCI)	Sindicato Nacional de Trabajadores de Vanuatu (VNWU)	

Fuente: OIT: Memorias e informaciones de referencia presentadas por los países en el marco del examen anual de 2006 realizado con arreglo a la Declaración.

b) *Memorias en las que se mencionan actividades*

281. Ratificaciones y propósitos de ratificación. El cuadro 2 recoge las ratificaciones y los propósitos de ratificación de los gobiernos para el año 2005 respecto del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

Examen anual de 2006: Estado de las ratificaciones y de los propósitos de ratificación de los Convenios núms. 100 y 111

	Ratificación en 2005	Propósito de ratificación expresado en 2005
Convenio núm. 100	Uganda	Islas Salomón, Kiribati, República Democrática Popular Lao, Liberia, Qatar, Samoa, Somalia y Vanuatu
Convenio núm. 111	Djibouti, Estonia, Uganda	China, Islas Salomón, Kiribati, República Democrática Popular Lao, Samoa y Vanuatu

Fuente: OIT: Memorias e informaciones de referencia presentadas por los países en el marco del examen anual de 2006 realizado con arreglo a la Declaración.

282. El Gobierno de **China** ha comunicado oficialmente a la OIT que el Comité Permanente del Congreso Popular Nacional ha aprobado la ratificación del Convenio núm. 111.

283. El Gobierno del **Japón** indica que es necesario realizar estudios adicionales para garantizar la compatibilidad entre las disposiciones del Convenio núm. 111 y las leyes y reglamentos nacionales.

284. Reconocimiento de este principio y derecho en la Constitución. El principio y derecho de la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación está reconocido en la Constitución, la legislación y/o las decisiones judiciales en todos los países que presentaron memorias.

- El Gobierno del **Japón** reitera que, por un lado, su Constitución (artículo 12, 1) prohíbe la discriminación por motivos de raza, sexo, condición social u origen familiar, y que, por otro, todas las personas son iguales ante la ley y en las relaciones políticas, económicas o sociales.
- En las **Islas Salomón**, la Constitución de 1978 (artículo 15) establece que ninguna ley contendrá disposición alguna que sea discriminatoria por sí misma o por sus efectos. Además, nadie será tratado de forma discriminatoria por otra persona que actúe en virtud de una ley escrita o en el desempeño de sus funciones como cargo o autoridad públicos.
- Los Gobiernos de la **República Democrática Popular Lao** (artículo 6 de la Constitución de 1991), **Samoa** (artículo 15 de la Constitución de 1962), **Somalia** (artículos 15 y 18, 1) de la Carta Federal de Transición de la República de Somalia, de 1979) y **Vanuatu** (artículo 5, 1) de la Constitución de 1980) prohíben todas las formas de discriminación en virtud de sus respectivas constituciones.
- El Gobierno de **Qatar** señala que refrenda los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT.

285. Reconocimiento de este principio y derecho en las políticas, la legislación, los reglamentos y/o las decisiones judiciales. Las legislaciones nacionales del **Japón**, **República Democrática Popular Lao**, **Liberia**, **Somalia** y **Vanuatu** contienen disposiciones específicas acerca de la igualdad de remuneración.

- En el **Japón**, la Ley de Normas Laborales prohíbe toda forma de discriminación por motivos de nacionalidad, credo o condición social (artículo 3), o sexo (artículo 4).
- En la **República Democrática Popular Lao**, el Código del Trabajo (artículo 2) prohíbe la discriminación contra todo trabajador por motivos de raza, color, nacionalidad, sexo, credo religioso, opinión política u origen social.

- En **Liberia**, la Ley del Trabajo de 1974 garantiza la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor.
- En **Somalia**, el Código del Trabajo (artículo 70) garantiza la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, eficacia y duración.
- En **Vanuatu**, la Ley de Empleo (artículo 8, 1)) garantiza la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la remuneración, independientemente del sexo y del género.

286. Definiciones y motivos de discriminación. **Vanuatu** es el único país que hace referencia a los mismos motivos de discriminación contemplados expresamente en el Convenio núm. 111, esto es, la raza, el color, el sexo, la religión, la opinión política, la ascendencia nacional y el origen social. En las **Islas Salomón**, la discriminación se define en el artículo 15, 4) de la Constitución como la dispensación de un trato diferente a personas distintas, como aquellas con discapacidades o limitaciones, excluyéndolas de privilegios o ventajas por motivos de raza, lugar de origen, opinión política, color, credo o sexo. Los Gobiernos de **Samoa** y **Somalia** prohíben la discriminación por motivos de idioma, lugar de nacimiento y estatus familiar. En la **República Democrática de Timor-Leste**, el Código del Trabajo (artículo 2) hace mención de motivos de discriminación como la orientación sexual, la maternidad, la responsabilidad familiar, el estado de salud (VIH/SIDA y personas con discapacidades), idioma y edad.

287. Introducción de nuevos instrumentos jurídicos. Varios países que han presentado memorias indican que están determinados a integrar este principio y derecho en sus legislaciones nacionales (**Islas Salomón, Kiribati, Liberia y Somalia**).

- En las **Islas Salomón y Kiribati** se están llevando a cabo, en colaboración con los interlocutores sociales y la OIT, procesos de revisión de la legislación del trabajo para velar por su adecuación a los Convenios núms. 100 y 111.
- El Gobierno de **Liberia** indica que se ha presentado un proyecto de ley a la Asamblea Nacional para modificar las leyes laborales en vigor, las cuales contienen disposiciones discriminatorias en relación con el empleo.
- En **Somalia**, en el marco del proceso multilateral de reconstrucción nacional, se prevé revisar la legislación laboral nacional con miras a incorporar en ella las disposiciones de los Convenios núms. 100 y 111, así como establecer nuevos tribunales del trabajo.

288. Mecanismos de aplicación y sanción. El Gobierno del Japón hace referencia a la función de control de los inspectores del trabajo respecto de la realización de este principio y derecho. El Gobierno de Kiribati indica que su Ministerio de Trabajo tiene encomendada la aplicación de la legislación relativa a este principio y derecho. Por otro lado, el poder judicial, los grupos eclesiásticos y las asociaciones de mujeres desempeñan un papel de vigilancia y defensa en los casos de discriminación en el empleo y la ocupación. En virtud del artículo 15, 7) de la Constitución de 1979, toda persona que considere que es objeto de discriminación puede recurrir a los tribunales incoando procedimientos civiles o penales. El Gobierno de Samoa apunta que, en caso de violación de este principio y derecho, se proporciona asesoramiento al infractor y se llega a un acuerdo entre las partes. En las Islas Salomón, la Constitución de 1978 (artículos 17 y 18) prevé la posibilidad de presentar una demanda ante el Tribunal Superior de Justicia para obtener reparación e indemnización en los casos de discriminación. En Somalia y Vanuatu se prevén multas y penas de prisión en el Código del Trabajo (artículos 143 a 146) y en la Ley de Empleo (artículo 78, 1) del capítulo 160), respectivamente. En Vanuatu, el Tribunal Supremo puede ordenar el pago de indemnizaciones y la aplicación del derecho de conformidad con la Constitución (artículo 6). No obstante, el Gobierno insiste en que es necesario crear tribunales del trabajo para garantizar un mejor cumplimiento de este principio y derecho.

- 289. Atención especial a categorías especiales de trabajadores o sectores de actividad.** Pocos gobiernos aluden a la adopción de medidas especiales a favor de categorías particulares de trabajadores.
- Según el Gobierno de la **República Democrática de Timor-Leste**, se han adoptado o previsto medidas específicas para los trabajadores de establecimientos de un cierto tamaño, los trabajadores con modalidades particulares de empleo (por ejemplo, trabajadores a tiempo parcial o con contratos temporales), los trabajadores agrícolas, los trabajadores de las zonas francas industriales (ZFI) y los trabajadores migrantes.
 - En las **Islas Salomón** y **Vanuatu** se presta especial atención a las mujeres. El Gobierno de las **Islas Salomón** concede una atención especial a los trabajadores domésticos y a las mujeres trabajadoras debido a su vulnerabilidad.
 - Según el Gobierno de **Singapur**, en el país se presta una atención especial a los trabajadores de edad avanzada.
 - El Gobierno de la **República Democrática Popular Lao** tiene previsto adoptar medidas para proteger a determinadas categorías de trabajadores contra la discriminación.
- 290. Actividades de promoción.** Algunos países que han presentado memorias indican que han puesto en marcha programas de sensibilización y promoción para fomentar este principio y derecho.
- Por ejemplo, en la **República Democrática Popular Lao**, el Gobierno, en colaboración con la OIT, ha organizado varios seminarios nacionales para promover los Convenios núms. 100 y 111 y otros convenios fundamentales de la OIT. Desde 2003, la Cámara Nacional de Comercio e Industria de Lao lleva a cabo actividades de sensibilización sobre la legislación nacional y las normas internacionales del trabajo (incluidos los Convenios núms. 100 y 111), en cooperación con la OIT y la Cámara de Comercio de Australia.
 - En las **Islas Salomón**, todos los años se dedica una semana a la mujer con el fin de promover su trabajo y sus logros.
 - El Gobierno de **Vanuatu** aplica un programa de microfinanciación en pro del desarrollo de la mujer desde 1996 y tiene previsto ampliarlo.
- 291.** Según la OIE, los empleadores han participado de forma activa en la promoción y apoyo de este principio y derecho, y continúan buscando nuevas oportunidades de contribuir en esta esfera. A este respecto, la OIE, en cooperación con ONUSIDA, ha elaborado un manual sobre el VIH/SIDA destinado a los empleadores y ha participado en la preparación del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y de los materiales de formación correspondientes. Por otro lado, la OIE participó en la reunión de Ministros de Trabajo del G8 celebrada en Londres en marzo de 2005. Asimismo se celebraron seminarios de formación y sensibilización para los miembros de la OIE en África, el Caribe y la región de Asia y el Pacífico. Los empleadores también participaron en la coordinación de las opiniones de los empleadores acerca de las actividades de la OIT encaminadas a fomentar la iniciativa empresarial de las mujeres y el empleo de los jóvenes y de las personas de edad avanzada, así como en la puesta en marcha de actividades destinadas a promover la igualdad en el lugar de trabajo.
- 292. Acopio y divulgación de datos.** El Japón y la República Democrática de Timor-Leste son los únicos países que indican que registran información y datos acerca de este principio y derecho. En el Japón, los informes estadísticos elaborados por los inspectores del trabajo

respecto de los casos y el número de violaciones se envían a la Fiscalía, de conformidad con la Ley de Normas del Trabajo (artículos 3 y 4). En la República Democrática de Timor-Leste, los inspectores del trabajo recopilan datos acerca de la remuneración de las trabajadoras y los trabajadores. Según los Gobiernos de las Islas Salomón, Samoa, Somalia y Vanuatu, las estadísticas y las informaciones relativas a este principio y derecho no se recopilan de forma periódica. El Gobierno de Kiribati prevé recopilar información y datos en el marco de la preparación del próximo informe que ha de presentar en virtud de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

293. Nuevas iniciativas. Pocos gobiernos mencionan nuevas iniciativas para promover y dar cumplimiento a este principio y derecho.

- El Gobierno de las **Islas Salomón** alude al análisis de la situación nacional respecto de la mujer, los jóvenes y los niños, que se finalizó en 2004.
- El Gobierno de **Kiribati** informa de la creación, en cooperación con la OIT, de un comité directivo tripartito de ámbito nacional en el marco del Programa de Trabajo Decente, cuyo cometido es abordar las cuestiones relativas al trabajo decente, incluida la discriminación en el mundo del trabajo.
- El Gobierno de **Liberia** ha puesto en marcha un proyecto relativo al VIH/SIDA en el lugar de trabajo en colaboración con el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA).

294. El Gobierno de la **República Democrática de Timor-Leste** ha adoptado un Código del Trabajo y ha creado un Consejo Nacional del Trabajo para luchar contra la discriminación.

c) **Problemas indicados**

295. Problemas circunstanciales y jurídicos. En el cuadro que figura a continuación se esbozan las principales dificultades señaladas por los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores respecto de la realización de este principio y derecho.

Examen anual de 2006: Problemas circunstanciales y jurídicos respecto de la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación en los Estados que han presentado memorias por primera vez

Tipo de Dificultad	Gobiernos	Organizaciones de empleadores	Organizaciones de trabajadores
Disposiciones jurídicas	Islas Salomón, Kiribati, Somalia, República Democrática de Timor-Leste, Vanuatu	Islas Salomón (SICA, SIIBA, SFA); Samoa (CCI); Vanuatu (VCCI)	Islas Salomón (SIPEU, SINUW, SICTU, SINTA); Kiribati (todos los sindicatos de Kiribati); Samoa (PASA, YEA); Vanuatu (VNWU)
Valores sociales y tradicionales culturales	Islas Salomón, Kiribati, Somalia, República Democrática de Timor-Leste, Vanuatu	Islas Salomón (SIWIB); Samoa (CCI); Vanuatu (VCCI)	Islas Salomón (SINUW, SICTU, SINTA); Samoa (PASA, YEA); Vanuatu (VNWU)
Circunstancias sociales y económicas	Islas Salomón, Kiribati, Somalia, República Democrática de Timor-Leste, Vanuatu		Islas Salomón (SINUW, SICTU); Samoa (PASA)
Situación política	Islas Salomón, Somalia, República Democrática de Timor-Leste, Vanuatu		

Tipo de Dificultad	Gobiernos	Organizaciones de empleadores	Organizaciones de trabajadores
Prácticas de empleo imperantes	Islas Salomón, Somalia, República Democrática de Timor-Leste, Vanuatu		
Falta de capacidad de las instituciones estatales competentes	Islas Salomón, Kiribati, Somalia, República Democrática de Timor-Leste, Vanuatu	Islas Salomón (SIIBA)	Islas Salomón (SINTA, SIPEU)
Falta de capacidad de las organizaciones de trabajadores	Islas Salomón, Kiribati, Somalia, República Democrática de Timor-Leste, Vanuatu	Islas Salomón (SIIBA)	Islas Salomón (SINTA, SIPEU)
Falta de capacidad de las organizaciones de empleadores	Islas Salomón, Kiribati, Somalia, Vanuatu	Islas Salomón (SIIBA)	Islas Salomón (SINTA, SIPEU)
Falta de diálogo social sobre este principio	Islas Salomón, Kiribati, Somalia, Vanuatu	Islas Salomón (SFA)	Islas Salomón (SINTA, SIPEU)
No recopilación de información y datos		Islas Salomón (SICA, SIWIB, SIIBA)	Islas Salomón (SIPEU, SINUW, SICTU, SINTA); Samoa (PASA, YEA); Vanuatu (VNWU)
Falta de sensibilización y apoyo de la opinión pública		Islas Salomón (SICA, SFA); Samoa (CCI); Vanuatu (VCCI)	Islas Salomón (SINTA); Vanuatu (VNWU); Samoa (YEA)
Falta de programa educativo		Islas Salomón (ASIM, SICA, SFA, SIWIB, SIIBA); Samoa (CCI); Vanuatu (VCCI)	Vanuatu (VNWU)
Discriminación contra la mujer			Bahrein (GFTU); Japón (JTUC-RENGO); Kiribati (todos los sindicatos de Kiribati)
Falta de apoyo y de programas de cooperación técnica de la OIT		Islas Salomón (SICA, SIIBA)	
Falta de oportunidades de empleo		Islas Salomón (SFA)	

Fuente: OIT: Memorias y bases de referencia presentadas por los países en el marco del examen anual de 2006 de la Declaración.

296. Aplicación de políticas en materia de igualdad y discriminación. En **Malasia**, el Ministerio de Desarrollo de la Mujer, la Familia y la Comunidad ha elaborado una política nacional sobre la mujer para atajar las desigualdades de género en el empleo y aumentar la participación femenina en la fuerza de trabajo. Según las memorias de los gobiernos, se prevé la elaboración de políticas nacionales destinadas a promover este principio y derecho en las **Islas Salomón, Somalia y Vanuatu**. En **Singapur**, el Gobierno estableció en 2005 el Comité Tripartito sobre la Empleabilidad de los Trabajadores de Edad Avanzada, cuyo cometido consiste en abordar, entre otras cuestiones, la discriminación contra los trabajadores de edad en el empleo.

297. Ratificación del Convenio núm. 100. Los Gobiernos de las **Islas Salomón, Kiribati, República Democrática Popular Lao, Samoa y Vanuatu** gozan del pleno apoyo de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de sus países para ratificar el Convenio núm. 100, y solicitan la cooperación técnica de la OIT al respecto.

298. El Gobierno de **Liberia** tiene previsto ratificar al Convenio núm. 100 y apoya la solicitud de cooperación técnica en materia de lucha contra la discriminación en el mundo del

trabajo formulada a la OIT por la Federación de Sindicatos de Liberia (USPOGUL-LFLU).

- 299.** Según la CIOSL, el Gobierno de **Qatar** debería ratificar el Convenio núm. 100.
- 300. Ratificación del Convenio núm. 111.** Según la Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-RENGO), se deberían introducir algunas modificaciones en la legislación nacional (Ley de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOL) y Ley sobre la Mejora de la Gestión del Empleo [...] de los Trabajadores a Tiempo Parcial) con el fin de lograr un grado sustancial de igualdad de género y de igualdad de trato entre los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial en el **Japón**. La cooperación de la OIT resulta necesaria a tal fin. Esta opinión se ve respaldada por la CIOSL, que también apunta que los vacíos existentes en la Ley de Normas del Trabajo (la no prohibición de la discriminación salarial por motivos de ascendencia nacional, opinión política y origen social) deberían colmarse con anterioridad a la ratificación por el **Japón** del Convenio núm. 111.
- 301.** Como respuesta a estas observaciones, el Gobierno del **Japón** reitera que es necesario realizar estudios adicionales para velar por la conformidad de las leyes y los reglamentos nacionales con las disposiciones del Convenio núm. 111.
- 302.** Los Gobiernos de las **Islas Salomón, Kiribati, República Democrática Popular Lao, Samoa, y Vanuatu** gozan del pleno apoyo de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de sus países para ratificar el Convenio núm. 111, y solicitan la cooperación técnica de la OIT a este respecto.
- 303. Fortalecimiento de las capacidades para hacer frente a los obstáculos jurídicos y circunstanciales.** La mayoría de interlocutores sociales de las Islas Salomón aluden a la falta de leyes del trabajo adecuadas y a la necesidad de fortalecer la administración del trabajo para hacer efectiva la legislación relativa a este principio y derecho y controlar su cumplimiento. Según la SIIBA, la falta de conocimientos especializados y de recursos de la División del Trabajo es un obstáculo de primer orden en la lucha contra la discriminación en el empleo y la ocupación en las **Islas Salomón**.
- 304.** En respuesta a estas observaciones, el Gobierno de las **Islas Salomón** espera que la próxima creación del Consejo de Asesoramiento Laboral contribuya a mejorar el cumplimiento de este principio y derecho en el país y posibilite que el Gobierno y las organizaciones de empleadores y de trabajadores colaboren para mejorar su promoción y cumplimiento. El Gobierno espera que se logren mejoras mediante: i) la revisión de la legislación del trabajo a la luz de las disposiciones de los Convenios núms. 100 y 111; ii) el fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores; iii) el fortalecimiento del nuevo Consejo de Asesoramiento Laboral, y iv) la sensibilización pública sobre las cuestiones relativas a la discriminación laboral. El Gobierno también solicita el apoyo técnico de la OIT, en particular la puesta en marcha de un programa nacional en el marco de la Declaración.
- 305. Fortalecimiento del diálogo social.** En **Malasia**, el Gobierno prevé fortalecer la cooperación entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores respecto de las cuestiones relativas al desarrollo, incluido este principio y derecho. El Gobierno de Vanuatu, en respuesta a las observaciones de los interlocutores sociales, indica que se celebrarán amplias consultas tripartitas para, entre otros fines, abordar las cuestiones relativas a la discriminación y la igualdad en el lugar de trabajo y promover este principio y derecho. Asimismo solicita la puesta en marcha de un programa nacional en el marco de la Declaración de la OIT.

306. Solicitudes de cooperación técnica. Con el fin de solventar estos problemas, las **Islas Salomón, Kiribati, República Democrática Popular Lao, Liberia, Samoa, Somalia y Vanuatu** han solicitado la cooperación técnica de la OIT con miras a dar cumplimiento a este principio y derecho. Por otro lado, muchas organizaciones de empleadores y de trabajadores aceptarían con agrado la cooperación técnica de la OIT, cooperación que les ayudaría a dar cumplimiento a este principio y derecho. Entre las modalidades de cooperación técnica que se precisan cabe citar la puesta en marcha de actividades de sensibilización y la prestación de apoyo técnico para emprender, en el marco de la Declaración de la OIT, un programa destinado a facilitar la realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, especialmente en los países que presentan memorias por primera vez. (Puede consultarse información adicional en la parte II.D del presente informe).

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

307. Los Gobiernos de los **Estados Unidos, Myanmar y Namibia** informan de que no se ha producido cambio alguno respecto de sus anteriores memorias.

B. Cometido de las organizaciones de empleadores y de trabajadores

1. Participación general

308. Las memorias recibidas en el marco del examen anual 2006 revelan un aumento del 21 por ciento en el número de observaciones recibidas de organizaciones de empleadores, así como un aumento del 24 por ciento en el número de observaciones recibidas de organizaciones de trabajadores.

Cuadro 2. Observaciones de las organizaciones nacionales e internacionales de empleadores y de trabajadores, 2000-2006*
(porcentaje de memorias de los gobiernos)

Principio	2000 (Primer ciclo)		2001 (Segundo ciclo)		2002 (Tercer ciclo)		2003 (Cuarto ciclo)		2004 (Quinto ciclo)		2005 (Sexto ciclo)		2006 (Séptimo ciclo)	
	% de observaciones sobre las memorias que habían de presentarse	% de observaciones sobre las memorias recibidas	% de observaciones sobre las memorias que habían de presentarse	% de observaciones sobre las memorias recibidas	% de observaciones sobre las memorias que habían de presentarse	% de observaciones sobre las memorias recibidas	% de observaciones sobre las memorias que habían de presentarse	% de observaciones sobre las memorias recibidas	% de observaciones sobre las memorias que habían de presentarse	% de observaciones sobre las memorias recibidas	% de observaciones sobre las memorias que habían de presentarse	% de observaciones sobre las memorias recibidas	% de observaciones sobre las memorias que habían de presentarse	% de observaciones 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
Trabajo forzoso	2	5	39	74	4	7	25	41	14	20	8**	10	136	136
Trabajo Infantil	3	6	25	36	15	28	13	23	13	23	46	53	158	171
Discriminación	7	13	32	43	8	13	29	43	18	23	39	47	180	180
Porcentaje medio total	14	24	37	55	17	30	33	51	16	25	32	37	161	166

*El índice de respuesta supera el 100 por ciento, ya que, en algunos casos (como las Islas Salomón y Kiribati), las observaciones fueron enviadas por varias organizaciones de empleadores y de trabajadores.

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

2. Organizaciones de empleadores

309. Organización Internacional de Empleadores. Como hizo el año pasado, la Organización Internacional de Empleadores (OIE) envió una declaración en la que exponía someramente su postura y sus actividades en relación con la Declaración y su seguimiento. A continuación se reproduce íntegramente dicha declaración, excepto el apartado dedicado a las iniciativas generales de la OIE relacionadas con los cuatro principios y derechos fundamentales en el trabajo y el apartado 3 (relativo a los empleadores y la libertad de asociación), que se reproducen en la parte D del presente documento.

La OIE reafirma su firme compromiso con la Declaración. La Declaración surgió a iniciativa de los empleadores, y la OIE sigue trabajando decididamente para lograr su éxito. En 2005, la OIE ha seguido promoviendo la Declaración de varias maneras concretas, las cuales se exponen a continuación.

1. Comunicado sobre el examen anual dirigido a los miembros de la OIE

En línea con su práctica habitual, la OIE ha señalado a la atención de sus miembros los procedimientos de seguimiento y la importancia de su participación. Existen organizaciones de empleadores miembros de la OIE en 41 de los Estados Miembros afectados por el examen anual. El Secretario General de la OIE envió un comunicado oficial a nuestros miembros en estos 41 países alentándoles vivamente a que dedicasen los recursos necesarios a la revisión de los cuadros de información de referencia. En este comunicado, el Secretario General también les animó a participar en todos los procesos nacionales de consulta pertinentes. Por otro lado, como parte de los servicios que presta a sus miembros, la OIE proporciona asistencia y apoyo a las organizaciones de empleadores para aumentar al máximo la repercusión de su participación.

2. Orientación e información de los miembros sobre la Declaración de la OIT

Desde su adopción en 1998, la OIE ha seguido orientando a sus miembros sobre la Declaración, así como sobre la interpretación y aplicación de los cuatro principios fundamentales de forma individual.

Durante la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de junio de 2005, la OIE organizó una reunión especial sobre la Declaración para el Grupo de los Empleadores. En esa reunión especial se abordó la importancia del instrumento para los empleadores y se propusieron posibles formas de promoverlo, especialmente en el contexto de la responsabilidad social de las empresas.

3. El Informe global y su discusión por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT)

La OIE continúa considerando el Informe global y su discusión por la CIT como herramientas eficaces de promoción de la Declaración. La discusión representa una excelente oportunidad para los miembros de la OIE de participar activamente en la Declaración, ya que las cuestiones que se abordan en el Informe global afectan directamente a muchos de ellos. Con el fin de facilitar la preparación de nuestros miembros para la discusión del Informe global en las reuniones de la CIT, la OIE elaboró una Guía para los oradores que intervienen en las discusiones del Informe global. La Guía para los oradores se distribuyó entre quienes deseaban intervenir durante las discusiones. Es evidente que, para velar por que el Informe global siga siendo pertinente, será necesario examinar formas de dotar las discusiones de la CIT de una mayor relevancia. Entre tanto, la OIE está haciendo lo posible en el ámbito interno para aumentar el valor del debate.

4. La OIE y la Organización de los Estados Americanos (OEA) en el proceso de integración de las Américas

La Declaración de la OIT fue uno de los instrumentos utilizados como base para la preparación de la declaración que va a hacer pública la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT). A través de la CIMT, la Organización de Estados Americanos (OEA) pretende abordar la dimensión social del proceso de integración regional. Así pues, la

OIE aprovechó esta oportunidad para vincular las actividades de la CIMT con la Declaración de la OIT.

La OIE coordina la participación de sus miembros americanos a través de la Comisión Empresarial de Asesoramiento Técnico en Asuntos Laborales (CEATAL), uno de los órganos consultivos de la CIMT. Gracias a su papel de coordinación de la participación de las organizaciones de empleadores en las Américas, la OIE contribuye de forma continua y activa a la integración y promoción de la Declaración de la OIT.

5. *Responsabilidad social de la empresa*

La prominencia de la responsabilidad social de la empresa siguió aumentando el pasado año, al igual que la relevancia de la Declaración como punto de referencia útil en el debate. La OIE, a través de su Grupo de Trabajo sobre la responsabilidad social de la empresa, sigue proporcionando orientación a sus miembros sobre la aplicación de la Declaración en este contexto, incluidas sus referencias en acuerdos marco internacionales.

A este respecto, es importante resaltar la necesidad de mantener una distinción clara entre la aplicación de la Declaración a los Estados Miembros y su aplicación a los empleadores.

6. *El Pacto Global*

Los principios del trabajo del Pacto Global derivan de la Declaración de la OIT. La OIT ha participado activamente en la promoción del Pacto Global. Desde la adición del décimo principio relativo a la corrupción, la OIE ha actualizado su Guía sobre el alcance y la aplicación del Pacto Global destinada a sus miembros. Además, la OIE siguió participando en campañas nacionales e iniciativas regionales, a menudo en colaboración con la OIT.

Dada la implantación del nuevo marco de gobernanza del Pacto Global, el papel de la OIT como defensora de los cuatro principios del trabajo de la Declaración es más importante que nunca.

Iniciativas de la OIE relativas a los cuatro principios fundamentales (...)

Esferas de preocupación para los empleadores

La lista precedente de actividades de los empleadores para promover la Declaración y los cuatro principios fundamentales deja patente la continuidad de nuestro apoyo. No obstante, como hemos hecho en años precedentes, aprovechamos esta oportunidad para subrayar cuestiones y tendencias relativas a la Declaración que preocupan especialmente a los empleadores.

1. *Obligaciones establecidas por la Declaración*

Los empleadores han planteado en repetidas ocasiones el hecho de que, frente al mecanismo de control ordinario de la OIT, que es una vía jurídica, la Declaración (incluido su seguimiento, del cual forma parte el examen anual) constituye una vía política. Las obligaciones políticas que se imponen con miras a la promoción, el logro y el cumplimiento de los principios de la Declaración son diferentes de las obligaciones jurídicas concretas que se asumen al ratificar un convenio. Por tanto, la evaluación que se lleva a cabo en el marco del examen anual no debería dar lugar a un debate sobre la legislación y las prácticas, esto es, sobre la sustancia. En lugar de ello, debería centrarse en el proceso, esto es, en las medidas emprendidas por los Estados Miembros para dar efecto a los principios fundamentales, como la solicitud de cooperación técnica a la OIT.

2. *Desarrollo de las capacidades de las organizaciones de empleadores y cooperación técnica*

La Declaración sólo puede promoverse de manera eficaz si los mandantes gozan de una situación sólida. Por tanto, debe concederse una mayor importancia a la utilización del seguimiento de la Declaración para desarrollar la capacidad de las organizaciones de empleadores y, de esta forma, contribuir a que se oiga mejor la voz de la empresa y a fortalecer el espíritu del tripartismo y el diálogo social.

En términos concretos, esto requerirá que la OIT reserve recursos para el desarrollo de los programas de cooperación técnica que están destinados específicamente a las organizaciones de empleadores. Asimismo, se debería animar a los donantes a dedicar una

parte de sus fondos al desarrollo de las capacidades de los interlocutores sociales, tal como se hizo en el Acuerdo marco OIT/Noruega. Como resultado de este Acuerdo, la OIE ha estado colaborando estrechamente con ACT/EMP en la elaboración de una «carpeta sobre el trabajo infantil» para los empleadores, proporcionando de esta forma un apoyo significativo a las organizaciones nacionales de empleadores para abordar esta importante cuestión. Se trata de un modelo que debería servir de ejemplo para otras asignaciones de fondos por los donantes.

(...)

4. Debate del examen anual en el Consejo de Administración

En años precedentes, la OIE ha destacado el hecho de que el proceso del examen anual ha dado lugar a debates muy poco satisfactorios durante las reuniones del Consejo de Administración, debates de los que no se han derivado beneficios ni efectos reales. Nos complace observar los esfuerzos de la Oficina por mejorar la repercusión del proceso del examen anual. Los análisis de base deberían servir como punto de referencia útil para dar seguimiento a las medidas adoptadas por los Estados Miembros con el fin de hacer efectiva la Declaración. Aunque todavía queda por ver cuál será el impacto — si es que se produce alguno — de estos análisis, la OIE acogería con especial satisfacción la apertura de la Oficina a estas nuevas formas de trabajo.

Conclusión

La Declaración sigue siendo un ejemplo de primer orden de cómo debe y puede reaccionar la OIT ante cuestiones sociales urgentes a través de su exclusivo proceso de creación de consenso. Agradecemos la oportunidad que se nos brinda de proporcionar observaciones a este respecto.

310. Organizaciones nacionales de empleadores. La mayoría de los gobiernos indican que remitieron ejemplares de sus memorias a las organizaciones nacionales de empleadores, con arreglo al artículo 23, 2) de la Constitución de la OIT. Asimismo señalan que mantuvieron consultas con dichas organizaciones durante las fases preparatorias y que les enviaron ejemplares de sus memorias a título informativo y para que formularan observaciones.

311. Un total de 25 organizaciones nacionales de empleadores presentaron observaciones en relación con los cuatro principios y derechos, como se muestra en el cuadro que figura a continuación. Estas observaciones se distribuyen como sigue: 14 con arreglo al principio de la libertad sindical y de asociación y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; 10 en relación con el principio de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; 19 con arreglo al principio de la eliminación efectiva del trabajo infantil, y 10 en relación con el principio de la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.

Examen anual de 2006: Observaciones de las organizaciones nacionales de empleadores

Países	Organizaciones de empleadores
Armenia	Sindicato de Fabricantes y Empresarios de Armenia (UMBA)
Cabo Verde	Asociación Comercial, Industrial y Agrícola de Barlavento (ACIAB) Asociación Comercial de Sotavento (ACS)
Eritrea	Federación de Empleadores de Eritrea (EFE)
Gabón	Confederación de Empleadores del Gabón (CPG)
Ghana	Asociación de Empleadores de Ghana (GEA)
Haití	Asociación de Industrias de Haití (ADIH) Cámara de Comercio e Industria Haitiano-Americana (CHAMCAM)
Iraq	Federación de Industrias del Iraq

Países	Organizaciones de empleadores
Islas Salomón	Asociación China de las Islas Salomón (SICA) Asociación de Mujeres Empresarias de las Islas Salomón (SIWIB) Asociación Forestal de las Islas Salomón (SFA) Cámara de Comercio e Industria de las Islas Salomón (SICCI) Asociación Empresarial Indígena de las Islas Salomón (SIIBA) Asociación de Fabricantes de las Islas Salomón (ASIM)
Jordania	Cámara de Industria de Jordania (JCI)
Kenya	Federación de Empleadores de Kenya (FKE)
Kiribati	Cámara de Comercio de Kiribati (KCC)
República Democrática Popular Lao	Cámara de Comercio e Industria de Lao (CCIL)
Nueva Zelanda	Business New Zealand (Business NZ)
Samoa	Asociación de Fabricantes y Exportadores de Samoa (SAME) Cámara de Comercio e Industria de Samoa (SCCI)
Sierra Leona	Federación de Empleadores de Sierra Leona (SLEF)
Singapur	Federación Nacional de Empleadores de Singapur (SNEF)
Vanuatu	Cámara de Comercio e Industria de Vanuatu (VCCI)

Fuente: OIT: Memorias e informaciones de referencia presentadas por los países en el marco del examen anual de 2006 realizado con arreglo a la Declaración.

312. La recepción de las memorias de los gobiernos ha permitido a algunas organizaciones de empleadores bien respaldar las opiniones expresadas por sus respectivos gobiernos (por ejemplo, en las **Islas Salomón, Samoa y Vanuatu**), bien expresar opiniones divergentes a las de éstos (por ejemplo, en **Samoa (SAME) e Islas Salomón (ASIM, SFA)**). Se recibieron respuestas a las observaciones de los empleadores por los Gobiernos de **Armenia, Islas Salomón, Iraq, Jordania, Kenya y República Democrática Popular Lao**. En casi todas las respuestas se respaldan las opiniones expresadas por las organizaciones de empleadores.

3. Organizaciones de trabajadores

313. Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres. Para el examen anual de 2006, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) envió un total de 30 observaciones, las cuales se distribuyen como sigue: 24 acerca de la realización del principio de la libertad sindical y de asociación y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva (**Arabia Saudita, Bahrein, Brasil, China, República de Corea, El Salvador, Emiratos Arabes Unidos, Estados Unidos, India, República Islámica del Irán, Iraq, Jordania, Kenya, Líbano, Malasia, Marruecos, México, Nepal, Omán, Qatar, Singapur, Sudán, Tailandia y Viet Nam**); dos acerca del principio de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio (**Japón y Qatar**); una sobre el principio de la abolición efectiva del trabajo infantil (**Sierra Leona**), y tres acerca del principio de la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación (**Brasil, Japón y Qatar**).

314. Organizaciones nacionales de trabajadores. La mayoría de los gobiernos indican que enviaron ejemplares de sus memorias a las organizaciones nacionales de trabajadores, de conformidad con el artículo 23, 2) de la Constitución de la OIT. En algunos casos, se mantuvieron consultas con estas organizaciones durante el proceso de preparación de la memoria.

315. Un total de 54 organizaciones nacionales de trabajadores han presentado observaciones por separado en relación con los cuatro principios y derechos, como se muestra en el cuadro que figura a continuación. Se recibieron: 23 observaciones en relación con el principio de la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva; 14 observaciones con arreglo al principio de la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; 36 observaciones en relación con el principio de la abolición efectiva del trabajo infantil; y 25 observaciones con arreglo al principio de la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.

Examen anual de 2006: Observaciones de las organizaciones nacionales de trabajadores

Países	Organizaciones de trabajadores
Afganistán	Asociación de Trabajadores de Afganistán (AWA)
Arabia Saudita	Comité de Trabajadores de Aramco (AWC) Comité de Trabajadores de Saudi Telecom (STWC)
Armenia	Confederación de Sindicatos de Armenia (CTUA)
Bahrein	Federación General de Sindicatos de Bahrein (GFBTU)
Cabo Verde	Confederación de Sindicatos Libres de Cabo Verde (CCSL) Asociación Comercial de Sotavento (ACS) Unión Nacional de Trabajadores de Cabo Verde-Central Sindical (UNTC-CS)
República Checa	Confederación Checo-Morava de Sindicatos (CMKOS)
Cuba	Central de Trabajadores de Cuba (CTC)
Emiratos Arabes Unidos	Comité de Coordinación de Profesionales de los Emiratos Arabes Unidos (AECCP)
Eritrea	Confederación Nacional de Trabajadores de Eritrea (NCEW)
Estados Unidos	Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO)
Gabón	Confederación Democrática de Sindicatos Autónomos (CDSA) Confederación Gabonesa de Sindicatos Libres (CGSL)
Ghana	Congreso de Sindicatos de Ghana (GTUC)
Haití	Coordinación Sindical de Haití (CSH) Grupo de Iniciativas de Docentes de la Enseñanza Secundaria (GIEL) Movimiento Sindical Haitiano (MSH) Confederación de Trabajadores de Haití (CTH) Sector Sindical de Haití (SSH) Organización General Independiente de Trabajadores de Haití (OGITH)
Islas Salomón	Consejo de Sindicatos de las Islas Salomón (SICTU) Unión Nacional de Trabajadores de las Islas Salomón (SINUW) Asociación Nacional de Docentes de las Islas Salomón (SINTA) Sindicato de Funcionarios de las Islas Salomón (SIPEU)
Japón	Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-RENGO)
Jordania	Confederación General de Sindicatos (GCTU)
Kiribati	Botakin Karikirakean Aroia Taan Murakuri (BKATM) Sindicato del Banco de Kiribati (BOKU) Betio Ports and Stevedoring Union (BPSU) Sindicato de Trabajadores de la Vivienda (HWU) Sindicato de la Gente de Mar en Ultramar de las Islas de Kiribati (KIOSU) Asociación de Profesionales de la Enfermería de Kiribati (KNA) Sindicato Nacional de Docentes de Kiribati (KNUT) Sindicato de Pescadores en Ultramar de Kiribati (KOFU) Sindicato del Vestido Nanotasi (NGU) Sindicato de los Servicios Postales (PSU) Congreso de Sindicatos de Kiribati (KTUC)

Países	Organizaciones de trabajadores
Kuwait	Federación General de Sindicatos de Kuwait (GFTUK)
República Democrática Popular Lao	Federación de Sindicatos de Lao (FSL)
Liberia	Federación de Sindicatos de Trabajadores de Liberia (USPOGUL-LFLU)
Madagascar	Confederación de Trabajadores Malgaches (CTM) Confederación Cristiana de Sindicatos Malgaches (SEKRIMA)
Nueva Zelandia	Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia (NZCTU)
Omán	Comité de Trabajadores de Omán (OWC)
Pakistán	Federación Nacional de Sindicatos de Pakistán (APFTU)
Qatar	Comité de Trabajadores del Petróleo de Qatar (QPWC)
Samoa	Asociación de Funcionarios de Samoa (PSA) Asociación de Empleados de Polynesian Airlines (PASA) Asociación de Empleados de Yazaki (YEA)
Sierra Leona	Congreso de Trabajadores de Sierra Leona (SLLC)
Singapur	Congreso Nacional de Sindicatos (NTUC)
Sudán	Federación de Sindicatos de Trabajadores del Sudán (SWTUF)
Uzbekistán	Consejo de la Federación de Sindicatos de Uzbekistán
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 de los países presentadas en el marco del examen anual de 2006 realizado con arreglo a la Declaración.

- 316.** La recepción de las memorias de los gobiernos ha permitido a las organizaciones de empleadores bien expresar opiniones divergentes a las de aquéllos (por ejemplo, en los **Estados Unidos, Islas Salomón, Japón y Samoa**), bien apoyar las opiniones expresadas por aquéllos (por ejemplo, en **Afganistán, Madagascar, Qatar, Vanuatu y Viet Nam**). Se recibieron respuestas a dichas observaciones por parte de los Gobiernos de **Arabia Saudita, Islas Salomón, Madagascar, la República Democrática Popular Lao, Vanuatu y Viet Nam**.

4. Participación en la elaboración de las memorias

- 317. Consultas y remisión de las memorias de los gobiernos.** En relación con el principio de la libertad sindical y de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, más de un tercio de los gobiernos (**Armenia, Estados Unidos, Iraq, Islas Salomón, Kenya, República Democrática Popular Lao, Malasia, Nueva Zelandia, Samoa, Sudán, República Democrática de Timor-Leste, Vanuatu y Viet Nam**) indican que mantuvieron consultas con las organizaciones de empleadores y/o de trabajadores en el proceso de preparación de las memorias. Cerca de un tercio de los gobiernos (**Afganistán, Arabia Saudita, Canadá, Estados Unidos, Islas Salomón, Jordania, Líbano, Malasia, Nueva Zelandia, Samoa, Sudán, Tailandia, República Democrática de Timor-Leste y Vanuatu**) afirman que remitieron un ejemplar de sus memorias a las organizaciones de empleadores y/o de trabajadores. Muchos gobiernos que han enviado memorias actualizadas no especifican si las organizaciones de empleadores y de trabajadores participaron en su elaboración.
- 318.** En lo que respecta al principio de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, casi la mitad de los gobiernos (**Canadá, Estados Unidos, Islas Salomón, Samoa, República Democrática de Timor-Leste y Vanuatu**) señalan que mantuvieron

consultas con las organizaciones de empleadores y/o de trabajadores. La mayoría de los gobiernos que han enviado memorias actualizadas no especifican si se consultó a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el proceso de elaboración. Casi la mitad de los gobiernos (**Canadá, Estados Unidos, Islas Salomón, Letonia, Malasia, Samoa, República Democrática de Timor-Leste y Vanuatu**) indican que remitieron un ejemplar de sus memorias a las organizaciones de empleadores y de trabajadores. La mayoría de los gobiernos que han enviado memorias actualizadas no especifican si las organizaciones de empleadores o de trabajadores participaron en su elaboración.

- 319.** En lo que respecta al principio de la abolición efectiva del trabajo infantil, menos de un cuarto de los gobiernos (**Armenia, Eritrea, Ghana, Islas Salomón, Kiribati, Samoa, República Democrática de Timor-Leste y Vanuatu**) indican que mantuvieron consultas con las organizaciones de empleadores y/o de trabajadores. Sólo unos pocos gobiernos (**Arabia Saudita, Cabo Verde, Canadá, República Checa y República Bolivariana de Venezuela**) señalan que remitieron un ejemplar de sus memorias a las organizaciones de empleadores y/o de trabajadores. La mayoría de los gobiernos que han enviado memorias actualizadas no especifican si las organizaciones de empleadores o de trabajadores participaron en su elaboración.
- 320.** En relación con el principio de la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, casi la mitad de los gobiernos (**Islas Salomón, Kiribati, Kuwait, República Democrática Popular Lao, Liberia, Omán, Samoa y República Democrática de Timor-Leste**) señalan que mantuvieron consultas con las organizaciones de empleadores y/o de trabajadores. La mayoría de los gobiernos que han enviado memorias actualizadas no especifican si se consultó a las organizaciones de empleadores o de trabajadores en el proceso de elaboración. Sólo un cuarto de los gobiernos (**Islas Salomón, Kiribati, Samoa, República Democrática de Timor-Leste y Vanuatu**) señalan que remitieron un ejemplar de sus memorias a las organizaciones de empleadores y/o de trabajadores. La mayoría de los gobiernos que han enviado memorias actualizadas no indican si las organizaciones de empleadores o de trabajadores participaron en su elaboración.

5. Participación en las actividades

- 321. Desarrollo y aplicación de los programas de promoción de los gobiernos.** En relación con el principio de la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva, en mayo de 2005 se organizó en **Afganistán** un seminario nacional tripartito sobre las normas internacionales del trabajo en el que se abordaron tanto la Declaración como los convenios y las recomendaciones. En la **República Islámica del Irán**, el Gobierno está realizando en la actualidad un estudio de viabilidad sobre la posibilidad de ratificar los Convenios núms. 87 y 98 mediante una conferencia nacional del trabajo de carácter tripartito. El Gobierno de **Nepal** informa de que ha desarrollado un plan nacional de acción sobre el trabajo decente basado en consultas intensivas y exhaustivas con los interlocutores sociales. En 2005, el Departamento de Trabajo de **Nueva Zelandia**, en colaboración con organizaciones de empleadores y de trabajadores, llevó a cabo «giras» por todo el país para presentar y debatir las modificaciones de la Ley de Relaciones Laborales de 2000.
- 322.** En lo que respecta a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la **República Democrática de Timor-Leste** informa de que las organizaciones de empleadores y de trabajadores han participado en el Consejo Nacional del Trabajo, que proporciona asesoramiento en materia de políticas y resuelve conflictos laborales.

- 323.** En cuanto a la abolición efectiva del trabajo infantil, en **Ghana** se está desarrollando una estrategia nacional tripartita de sensibilización en materia de trabajo infantil. En enero de 2005, el Gobierno de **Kiribati** creó un comité directivo en el marco del Programa de Trabajo Decente que también aborda las cuestiones relativas al trabajo infantil. Las **Islas Salomón** informan de que se está creando un consejo nacional tripartito de asesoramiento laboral para promover y dar cumplimiento a los principios y derechos de la Declaración.
- 324.** En relación con la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, los interlocutores sociales han participado en actividades de sensibilización en la **República Democrática Popular Lao**. En **Malasia**, el Gobierno desea intensificar aún más la colaboración de las organizaciones de empleadores y de trabajadores respecto de la promoción y el cumplimiento de este principio y derecho. En Singapur, las organizaciones de empleadores y de trabajadores forman parte del Comité Tripartito sobre la Empleabilidad de los Trabajadores de Edad, que se ocupa de atajar la discriminación en el empleo de las personas de edad avanzada. En **Suriname**, el Gobierno prevé hacer partícipes a los interlocutores sociales en la puesta en marcha de un sistema de salarios mínimos en el país. El Gobierno de **Somalia** indica que se van a crear organizaciones de empleadores y de trabajadores en el marco del proceso de reconstrucción nacional.
- 325. Promulgación, revisión y/o aplicación de leyes.** El **Brasil, Cabo Verde, Islas Salomón, Jordania, República Democrática Popular Lao, Líbano, Nepal, Nueva Zelandia, Sudán, República Democrática de Timor-Leste, Vanuatu** y **Viet Nam** indican que las organizaciones de empleadores y de trabajadores están participando en la elaboración, modificación y/o aplicación de leyes relativas a los principios y derechos de la Declaración.

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

- 326. Cooperación con organizaciones no gubernamentales (ONG).** Los siguientes gobiernos han notificado este tipo de actividad:
- a) En 2004, el Gobierno del **Canadá** celebró el *Foro sobre la trata de personas, en especial jóvenes, niños y mujeres*, en colaboración con ONG. También está colaborando con ONG en el ámbito de la explotación y el abuso en el trabajo de los cuidadores o cuidadoras que viven en las casas en que trabajan.
 - b) El Gobierno de **Kiribati** colabora con el Consejo Nacional de Federaciones de Mujeres y con entidades religiosas destacadas en la lucha contra la discriminación.
 - c) El Gobierno de **Vanuatu** se refiere a su colaboración con ONG locales (Centro de Mujeres de Vanuatu, Asociación a favor de las personas con discapacidad, la promoción y la sensibilización (DPA)) para combatir la discriminación en el país.
- 327.** En relación con el trabajo infantil, muchos gobiernos colaboran con ONG en el marco de programas del IPEC (véase el cuadro 4 sobre asistencia técnica facilitado por la OIT/IPEC).
- En **Cabo Verde**, se han llevado a cabo actividades de sensibilización sobre cuestiones relacionadas con el trabajo infantil con el apoyo de ONG locales como Infancia Feliz y la Asociación para los niños desfavorecidos (ACRIDES).

- El Gobierno de las **Islas Salomón** colabora con ONG como Save the Children, World Vision y la Asociación Cristiana de las Islas Salomón (SICA) para combatir el trabajo infantil.
- 328. Cooperación bilateral.** Los Gobiernos de **Australia** (Austria Aid – AusAID) y de **Nueva Zelandia** (Organización neozelandesa de asistencia al desarrollo (NZODA)) proporcionan distintos tipos de cooperación bilateral (con las **Islas Salomón, Samoa, y Vanuatu**) para promover la erradicación del trabajo infantil. En 2004, los Gobiernos del **Canadá** y de los **Estados Unidos** acordaron trabajar juntos para luchar contra la trata de personas.
- 329. Cooperación regional.** El Gobierno del **Canadá** continúa promoviendo el principio de libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva a través de varios programas del Servicio federal de mediación y de conciliación (FMCS), principalmente en el campo de las relaciones laborales en **América Latina**. También ayuda a varios países de **América Central y América Latina** y el **Caribe** a través del Programa Internacional de la OIT para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC).
- 330.** En relación con la abolición del trabajo infantil, varios países del **Pacífico Meridional** se benefician del apoyo del Gobierno de **Australia** a través de su Programa para los niños del Pacífico. El Gobierno de **Nueva Zelandia** también proporciona asistencia a algunos países de **Asia Oriental**. En marzo de 2005, los Gobiernos del **Canadá, México y Estados Unidos** crearon la *Asociación para la seguridad y la prosperidad de América del Norte* con el fin de luchar contra la trata de personas.
- 331. Cooperación internacional.** Casi todos los gobiernos cooperan directa o indirectamente con la OIT en el seguimiento de la Declaración. La cooperación con el programa de la Declaración y/o el programa IPEC de la OIT ha sido mencionada en relación con diversas actividades, en particular los programas de duración determinada. Algunos países (**Afganistán, China, República de Corea, Emiratos Arabes Unidos, Islas Salomón, República Democrática Popular Lao, Líbano, Sudán, República Democrática de Timor-Leste y Viet Nam**) indican que han recibido asistencia de la Oficina para examinar la legislación en vigor u organizar talleres/seminarios tripartitos sobre los convenios fundamentales de la OIT. Asimismo, algunos países (**Cabo Verde, Canadá, Haití, Islas Salomón, Kiribati y República Democrática de Timor-Leste**) citan la cooperación con las Naciones Unidas, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (ONUDD), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), la Organización Internacional de Policía Criminal (INTERPOL) y/o la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), en la promoción y el cumplimiento de los principios y derechos de la Declaración.

D. Cooperación técnica

1. Consideraciones generales

- 332.** 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 Trabajo ² se presenta una memoria anual sobre su aplicación.

333. En junio de 2005, la Conferencia Internacional del Trabajo debatió el segundo Informe global sobre la eliminación del trabajo forzoso, titulado *Una alianza global contra el trabajo forzoso* ³. En dicho informe se analizaba la aplicación del primer Plan de Acción adoptado por el Consejo de Administración en noviembre de 2001 sobre este principio. En su reunión de noviembre de 2005, el Consejo de Administración adoptó un nuevo Plan de Acción sobre la eliminación del trabajo forzoso.
334. El próximo Informe global versará sobre la erradicación del trabajo infantil, y se debatirá durante la reunión de junio de 2006 de la Conferencia Internacional del Trabajo.

2. Ayuda internacional

335. Las actividades operativas relacionadas con los cuatro principios de la Declaración siguieron avanzando a buen ritmo.
336. En relación con la promoción de la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la Oficina continuó trabajando en varios **Estados árabes** abordando situaciones complejas (por ejemplo, ayudando al Gobierno de **Jordania** a formular leyes y a crear instituciones para dar efecto a este principio) y extrayendo enseñanzas de la relación entre este principio y derecho, el buen gobierno y los principios democráticos.
337. Durante los cuatro últimos años, las actividades de cooperación técnica desarrolladas en el marco del Programa de la Declaración de la OIT en **Bangladesh, Indonesia, Kenya, Marruecos, Nigeria, República Unida de Tanzania, República Democrática de Timor-Leste, Uganda, Ucrania y Viet Nam** han empezado a dar su fruto, y muchos de estos países han mejorado su legislación, mecanismos de aplicación e instrumentos de prevención y solución de litigios. Entre los resultados más evidentes de estas actividades cabe citar, por ejemplo, la ratificación por parte de **Uganda** de los Convenios núms. 87, 100 y 111.
338. Un proyecto subregional llevado a cabo en Africa Meridional en **Bostwana, Lesotho, Malawi, Namibia, Swazilandia y Zambia** ha cobrado impulso, y en relación con el mismo se ha iniciado el examen de la legislación laboral y el fortalecimiento de la administración del trabajo. Asimismo, está previsto que en breve se ponga en práctica un proyecto de ayuda a **Bahrein y Omán** para la modernización de sus legislaciones respectivas y el fortalecimiento del tripartismo.
339. Las actividades llevadas a cabo por el *Programme pour la mise en oeuvre de la Déclaration* (PAMODEC) en **Benin, Burkina Faso, Madagascar, Malí, Mauritania, Senegal y Togo** también se han dinamizado en cuanto a la representatividad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las enmiendas que es necesario

² OIT: *Actas Provisionales* núm. 7, *Actas*, vol. I, CIT, 93.^a reunión (Ginebra, 2005). Véase también www.ilo.org/public.

³ OIT: *Una alianza global contra el trabajo forzoso*, 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, 93.^a reunión (Ginebra, 2005). Véase también www.ilo.org/declaration.

introducir en la legislación nacional con arreglo a lo dispuesto en los Convenios núms. 87 y 98. Este programa debería ganar impulso para 2006-2009 e incluir a **Guinea-Bissau**.

- 340.** En el ámbito de la eliminación del trabajo forzoso, la Oficina ha permitido conocer mejor este complejo fenómeno a través de estudios adicionales, incluida la investigación pionera en los países de destino de las víctimas de la trata (por ejemplo, las que son enviadas a **Alemania** o los inmigrantes chinos que son explotados en **Francia**). Un nuevo proyecto de creación de capacidad ha cobrado impulso en algunos países europeos de origen y de destino para luchar contra el trabajo forzoso resultado de la trata, con la celebración en 2005 de una serie de talleres destinados a las partes interesadas clave. Los proyectos operativos del Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso (SAP – FL) continuaron en varios países de **Africa Occidental, Asia Meridional, Asia Central y Asia Sudoriental**, así como en **China**, abordando cuestiones relativas al trabajo en régimen de servidumbre y a la trata, a través de actividades a nivel de comunidad orientadas a la prevención y rehabilitación, así como de asesoramiento inicial en materia de política y de creación de capacidades. En **América Latina** se ha progresado mucho en la lucha contra el trabajo forzoso del que son víctimas las poblaciones indígenas. Con el apoyo del proyecto conjunto Declaración/SAP-FL y de la oficina subregional de la OIT, se han establecido comisiones nacionales sobre trabajo forzoso en **Bolivia y Perú**, encargadas de formular y aplicar planes de acción nacionales. El Plan de Acción adoptado durante la cuarta cumbre de las **Américas**, celebrada en Mar del Plata en noviembre de 2005, incluyó, como primer punto, el compromiso de eliminar el trabajo forzoso para 2010, con el apoyo de la OIT.
- 341.** Las actividades encaminadas a erradicar el trabajo infantil han sido una vez más un área destacada de progreso. Cabe destacar los siguientes ejemplos, que se refieren a países que están presentando memorias anuales de acuerdo con el principio de la abolición efectiva del trabajo infantil: la OIT/IPEC está apoyando programas de duración determinada de amplio alcance en **Bangladesh, Camboya, Ghana y Pakistán**. Dichos programas parten de un elevado compromiso político y tienen por finalidad prevenir y eliminar las peores formas de trabajo infantil en un plazo de tiempo determinado claramente. La experiencia ha demostrado que el enfoque de este tipo de programas, 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 de la OIT/IPEC a la **India** incluye proyectos en sectores peligrosos que abarcan cuatro estados, un proyecto en el estado de Andhra Pradesh y otro relativo a la sericultura en el estado de Karnataka. La **República Democrática Popular Lao** ha recibido el apoyo de la OIT/IPEC a través de un programa nacional, así como en el marco del proyecto subregional de Mekong para combatir la trata de niños y mujeres.
- 342.** En relación con la eliminación de la discriminación, análisis conceptuales (por ejemplo, el elemento étnico en los documentos de estrategia de lucha contra la pobreza (DELP)), así como acciones nacionales (por ejemplo, el proyecto de ley para la igualdad racial y políticas de intervención en **Brasil**) han ayudado a situar este principio en el corazón de las políticas de lucha contra la pobreza y de promoción del empleo. En enero de 2005 se inició en la **región de los Balcanes** un proyecto patrocinado por el Gobierno de **Bélgica** destinado a fortalecer la capacidad de los formuladores de políticas y de los interlocutores sociales para diseñar y aplicar políticas nacionales de empleo que garanticen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. A principios de 2005 se creó en **Perú**, con el apoyo técnico de la OIT, una comisión para la igualdad de oportunidades dependiente del Ministerio de Trabajo, con el mandato de asegurar que sus programas de empleo garantizaran la igualdad de oportunidades sin distinción por razón de sexo, raza o discapacidad. El Plan de Acción adoptado por la cuarta cumbre de las **Américas**, celebrada en Mar del Plata en noviembre de 2005, incluía entre sus primeros puntos el compromiso

de luchar contra la discriminación y promover la igualdad de oportunidades, en cooperación con la OIT.

3. Necesidades o solicitudes de cooperación técnica

343. Sigue pendiente un número importante de solicitudes de cooperación técnica para promover y cumplir los principios y derechos de la Declaración. En el cuadro 3 se indica qué gobiernos han expresado tales necesidades. Muchos países que enviaron informes actualizados, no actualizaron sus necesidades o solicitudes en materia de cooperación técnica.

344. La mayoría de las organizaciones de empleadores y de trabajadores que enviaron observaciones indicaban que tenían necesidades en materia de 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 3. Examen anual 2006: Necesidades o solicitudes de cooperación técnica de los gobiernos por categoría de principios y derechos*

Tipo de cooperación técnica*	Libertad sindical y de asociación y derecho de negociación colectiva	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	Abolición efectiva del trabajo infantil	Eliminación de la discriminación
<i>Evaluación, en colaboración con la OIT, de las dificultades detectadas y de su incidencia en el cumplimiento del principio</i>	Afganistán (2), Armenia (1), República Islámica del Irán, Islas Salomón (1), República Democrática Popular Lao, Líbano, Omán, Qatar (2), Samoa (1), Somalia (6), Sudán, República Democrática de Timor-Leste (3), Vanuatu (1), Viet Nam	Afganistán*** (1), Islas Salomón*** (1), República Democrática Popular Lao**, Madagascar**, Nepal**, Samoa (1), República Democrática de Timor-Leste (6), Vanuatu*** (1), Viet Nam**	Afganistán, Cabo Verde, Eritrea, Gabón, Haití, Islas Salomón, Kiribati,	Islas Salomón (1), Kiribati (1), República Democrática Popular Lao**, Liberia (1), Omán**, Samoa (1), Somalia (4), República Democrática de Timor-Leste (7)
<i>Sensibilización, adquisición de conocimientos jurídicos básicos y promoción</i>	Afganistán, Armenia (1), Islas Salomón (3), Kenya, Omán, Qatar (2), Samoa (1), Somalia (8), República Democrática de Timor-Leste (4), Vanuatu (3)	Afganistán (1), Islas Salomón (1), República Democrática Popular Lao**, Madagascar**, Nepal**, Samoa (2), República Democrática de Timor-Leste (5), Vanuatu (2), Viet Nam**	Afganistán, Armenia, Cabo Verde, Eritrea, Ghana, Islas Salomón, Kiribati, Samoa, Somalia, Vanuatu	Islas Salomón (2), Kiribati**, República Democrática Popular Lao**, Omán**, Samoa (2), Somalia (7), República Democrática de Timor-Leste (6), Vanuatu (2)
<i>Desarrollo de capacidades, por ejemplo, en cuanto a la inspección y administración del trabajo</i>	Armenia (2), Iraq (1), Islas Salomón (1), Jordania, Kenya, Omán, Samoa (1), Somalia (1), República Democrática de Timor-Leste (5), Vanuatu (1)	Afganistán (1), Islas Salomón (1), República Democrática Popular Lao**, Madagascar**, Nepal**, Samoa (3), República Democrática de Timor-Leste (1), Vanuatu (2), Viet Nam**	Afganistán, Armenia, Islas Salomón, Kiribati, Somalia, Vanuatu	
<i>Creación o refuerzo de los mecanismos institucionales especializados</i>				Kiribati**, Islas Salomón (2), República Democrática Popular Lao**, Omán**, Samoa (3), Somalia (10), República Democrática de Timor-Leste (11), Vanuatu (2)

Tipo de cooperación técnica*	Libertad sindical y de asociación y derecho de negociación colectiva	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	Abolición efectiva del trabajo infantil	Eliminación de la discriminación
<i>Cooperación transfronteriza</i>	Afganistán (1), Islas Salomón (1), República Democrática Popular Lao**, Madagascar**, Nepal**, Samoa (3), República Democrática de Timor-Leste (14), Vanuatu (3), Viet Nam**	Afganistán (1), Armenia, Eritrea, Islas Salomón, Somalia, Vanuatu		
<i>Recopilación y análisis de datos</i>	Afganistán (1), Armenia (1), Islas Salomón (1), Qatar (1), Omán, Samoa (1), Somalia (9), República Democrática de Timor-Leste (2), Vanuatu (1)	Afganistán (1), Islas Salomón (1), República Democrática Popular Lao**, Madagascar**, Nepal**, Samoa (3), República Democrática de Timor-Leste (4), Vanuatu (1), Viet Nam**	Afganistán (1), Armenia, Eritrea, Ghana, Islas Salomón, Kiribati, Samoa, Somalia, Vanuatu	Islas Salomón (1), Kiribati**, República Democrática Popular Lao**, Omán**, Somalia (12), República Democrática de Timor-Leste (5), Vanuatu (1)
<i>Creación de empleo, adquisición de competencias y generación de ingresos</i>		Afganistán (1), Islas Salomón (1), República Democrática Popular Lao**, Madagascar**, Nepal**, Samoa (3), República Democrática de Timor-Leste (10), Viet Nam**	Afganistán (1), Armenia, Eritrea, Ghana, Islas Salomón, Kiribati, Somalia, Vanuatu	
<i>Coordinación interinstitucional</i>		Afganistán (1), Islas Salomón (1), República Democrática Popular Lao**, Madagascar**, Nepal**, Samoa (3), República Democrática de Timor-Leste (13), Vanuatu (3), Viet Nam**	Armenia, Ghana, Islas Salomón, Samoa, Somalia, Vanuatu	Islas Salomón (2), Kiribati**, República Democrática Popular Lao**, Omán**, Samoa (3), Somalia (11), República Democrática de Timor-Leste (12), Vanuatu (2)
<i>Reforma legislativa</i>	Afganistán (1), Armenia (2), Islas Salomón (1), Omán, Samoa (1), Somalia (7), República Democrática de Timor-Leste (19), Vanuatu (1)	Afganistán (1), Islas Salomón (1), República Democrática Popular Lao**, Madagascar**, Nepal**, Samoa (3), República Democrática de Timor-Leste (2), Vanuatu (1), Viet Nam**	Afganistán (1), Armenia, Ghana, Islas Salomón, Somalia, Vanuatu	Islas Salomón (1), Kiribati**, República Democrática Popular Lao**, Omán**, Samoa (3), Somalia (5), República Democrática de Timor-Leste (4), Vanuatu (1)
<i>Asesoramiento en materia de política</i>		Afganistán (1), Islas Salomón (2), República Democrática Popular Lao**, Madagascar**, Nepal**, Samoa (3), República Democrática de Timor-Leste (7), Vanuatu (2), Viet Nam**	Afganistán (1), Armenia, Eritrea, Ghana, Islas Salomón, Somalia, Vanuatu	
<i>Intercambio de experiencias entre países y regiones</i>	Afganistán (2), Armenia (2), Islas Salomón (3), Omán, Samoa (1), Somalia (10), República Democrática de Timor-Leste (1), Vanuatu (3)	Afganistán (1), Islas Salomón (2), República Democrática Popular Lao**, Madagascar**, Nepal**, Samoa (3), República Democrática de Timor-Leste (11), Vanuatu (3), Viet Nam**	Afganistán (1), Armenia, Eritrea, Ghana, Islas Salomón, Somalia, Vanuatu	Islas Salomón (3), Kiribati**, República Democrática Popular Lao**, Omán**, Samoa (3), Somalia (13), República Democrática de Timor-Leste (13), Vanuatu (3)

Tipo de cooperación técnica*	Libertad sindical y de asociación y derecho de negociación colectiva	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	Abolición efectiva del trabajo infantil	Eliminación de la discriminación
<i>Sistemas de protección social</i>		Afganistán (1), Islas Salomón (1), República Democrática Popular Lao**, Madagascar**, Nepal**, Samoa (3), República Democrática de Timor-Leste (8), Vanuatu (3), Viet Nam**	Afganistán (1), Armenia, Eritrea, Ghana, Islas Salomón, Somalia, Vanuatu	
<i>Política de desarrollo rural</i>		Afganistán (1), Islas Salomón (1), República Democrática Popular Lao**, Madagascar**, Nepal**, Samoa (3), República Democrática de Timor-Leste (12), Vanuatu (3), Viet Nam**	Afganistán	
<i>Formulación de políticas del mercado de trabajo que promuevan la igualdad de oportunidades</i>				Islas Salomón (1), Kiribati**, República Democrática Popular Lao**, Omán**, Samoa (3), Somalia (8), República Democrática de Timor-Leste (8), Vanuatu (1)
<i>Formulación de políticas relacionadas con la igualdad de remuneración</i>				Islas Salomón (1), Kiribati**, República Democrática Popular Lao**, Omán**, Samoa (3), Somalia (9), República Democrática de Timor-Leste (10), Vanuatu (1)
<i>Programa de duración determinada para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil</i>			Ghana	
<i>Refuerzo del diálogo social tripartito</i>	Afganistán (1), Islas Salomón (1), Jordania, Omán, Samoa (1), República Democrática de Timor-Leste (9), Vanuatu (1)			Kiribati**, República Democrática Popular Lao**, Omán**, Malasia**, Vanuatu (1)
<i>Fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores</i>	Afganistán (1), Armenia (2), Iraq (1), Islas Salomón (1), Kenya, Omán, Samoa (1), Somalia (2), República Democrática de Timor-Leste (7), Vanuatu (1)	Afganistán (9), Islas Salomón (1), República Democrática Popular Lao**, Madagascar**, Nepal**, Samoa (3), República Democrática de Timor-Leste (3), Vanuatu (2), Viet Nam**	Afganistán (1), Armenia, Ghana, Islas Salomón, Somalia, Vanuatu	Islas Salomón (2), Kiribati**, República Democrática Popular Lao**, Omán**, Samoa (3), Somalia (organizaciones de empleadores (3); organizaciones de trabajadores (2)), República Democrática de Timor-Leste (organizaciones de empleadores (2); organizaciones de trabajadores (3)), Vanuatu (2)

Tipo de cooperación técnica*	Libertad sindical y de asociación y derecho de negociación colectiva	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	Abolición efectiva del trabajo infantil	Eliminación de la discriminación
<i>Formación de otros funcionarios (por ejemplo, policía, personal judicial, trabajadores sociales y personal docente)</i>	Afganistán (2), Armenia (2), Iraq (3), Islas Salomón (3), Omán, Samoa (2), Somalia (5), República Democrática de Timor-Leste (6), Vanuatu (2)	Afganistán (8), Islas Salomón (3), República Democrática Popular Lao**, Madagascar**, Nepal**, Samoa (3), República Democrática de Timor-Leste (9), Vanuatu (3), Viet Nam**	Armenia, Eritrea, Ghana, Islas Salomón, Somalia, Vanuatu	Islas Salomón (3), Kiribati**, República Democrática Popular Lao**, Omán**, Samoa (3), Somalia (6), República Democrática de Timor-Leste (9), Vanuatu (3)

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

** Estos países figuran en todas las categorías de cooperación técnica, ya que formularon una solicitud general de cooperación técnica en relación con el principio y derecho correspondiente, sin especificar su ámbito.

*** Afganistán, Islas Salomón, Kiribati, Samoa y Vanuatu han solicitado la preparación (estudio y seminario de validación) y puesta en práctica de un programa nacional de la Declaración.

Fuente: OIT: Memorias e informaciones de referencia presentadas por los países en el marco del examen anual de 2006 realizado con arreglo a la Declaración.

4. Seguimiento de las necesidades o solicitudes de cooperación técnica

345. El Programa de la Declaración de la OIT, los programas de trabajo decente por país y otras unidades de la Organización, tanto de las estructuras exteriores como de la sede, están prestando 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.

346. En el cuadro que figura a continuación se muestra el tipo de asistencia técnica prestada por el programa IPEC de la OIT, o que dicho programa prevé prestar a los respectivos países.

Cuadro 4. Asistencia técnica del programa IPEC de la OIT

Tipo de asistencia	Países en los que el programa IPEC de la OIT ya ha prestado asistencia técnica	Países en los que el programa IPEC de la OIT prevé prestar asistencia técnica
<i>Asistencia sustantiva en materia de cooperación técnica</i>	Bangladesh, Colombia, República Democrática Popular Lao y Suriname	Afganistán, Sierra Leona y Tayikistán
<i>Desarrollo de la capacidad en materia de inspección y administración del trabajo</i>	Bangladesh y República Democrática Popular Lao	Tayikistán
<i>Cooperación transfronteriza</i>	Bangladesh	
<i>Recopilación y análisis de datos</i>	Bangladesh, Colombia y República Democrática Popular Lao	
<i>Creación de empleo, adquisición de competencias y generación de ingresos</i>	Bangladesh	Afganistán, Sierra Leona y Tayikistán
<i>Reforma legislativa</i>	Bangladesh y República Democrática Popular Lao	Tayikistán
<i>Asesoramiento en materia de políticas</i>	República Islámica del Irán, Saint Kitts y Nevis y San Vicente y las Granadinas	Afganistán y Tayikistán

Tipo de asistencia	Países en los que el programa IPEC de la OIT ya ha prestado asistencia técnica	Países en los que el programa IPEC de la OIT prevé prestar asistencia técnica
<i>Intercambio de experiencias entre países y regiones</i>	Bangladesh, Colombia, República Islámica del Irán y República Democrática Popular Lao	Tayikistán
<i>Sistemas de protección social</i>	Bangladesh y República Democrática Popular Lao	Afganistán y Tayikistán
<i>Programa de duración determinada para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil</i>	Bangladesh	República Democrática Popular Lao y Suriname

Fuente: IPEC/OIT.

E. Curso dado a las recomendaciones anteriores

1. Información de base de los países, presentación de memorias y diálogo en materia de promoción

347. Información de base de los países. Tal como se indicó anteriormente, en su introducción de 2005, los Expertos Consejeros formularon una recomendación⁴ relativa al establecimiento de un sistema de información de base de los países para evaluar y controlar sus progresos en lo que se refiere a un mayor grado de cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Se espera que el sistema de información de base esté terminado para el próximo ciclo de exámenes anuales.

348. Presentación de memorias. En 2005 y, a modo de seguimiento de estas recomendaciones, la Oficina llevó a cabo varias actividades de concienciación, promoción y asistencia técnica, que se tradujeron en un mayor índice de presentación de memorias con arreglo al examen anual y, en particular, en la formulación y comunicación de las primeras memorias de las **Islas Salomón, Samoa, Somalia, República Democrática de Timor-Leste y Vanuatu.**

349. A este respecto, todos los países que debían presentar memorias ya han enviado por lo menos una. Este ejercicio permite asimismo a las organizaciones de empleadores y de trabajadores de esos países hacer oír su voz en el marco del seguimiento de la Declaración. La Oficina también ayudó a **Cabo Verde** a cumplir sus obligaciones en materia de presentación de memorias, que incluían las observaciones de los interlocutores sociales.

350. Diálogo en materia de promoción. Tras recibirse las primeras memorias del conjunto de los gobiernos y, por primera vez desde que se iniciara el examen anual en 2000, se ha instaurado un diálogo universal pleno con los países que han presentado memorias. Este diálogo en materia de promoción sobre la obtención de avances en cuanto al mayor cumplimiento de los principios y derechos de la Declaración también se está reforzando con aquellos países que han ratificado todos los convenios fundamentales de la OIT. A este respecto y, en colaboración con el Centro Regional Africano de Administración del Trabajo, la Oficina organizó un seminario tripartito subregional sobre las normas internacionales del trabajo y la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, celebrado en Harare en mayo de 2005. Este seminario reunió a participantes de **Botswana, Lesotho, Mauricio, Namibia, Sudáfrica y Zimbabwe.** Se

⁴ Documento GB.292/4 (marzo de 2005), párrafo 31.

ha previsto organizar actividades similares para promover el seguimiento de la Declaración en **Guinea-Bissau, Sudán y Turkmenistán**, entre otros países. Se prevé asimismo prestar una asistencia adicional para la elaboración de indicadores de referencia por países sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo entre los países que presentan memorias.

2. Divulgación e investigación

- 351.** El Programa de la Declaración está forjando relaciones con medios de comunicación nacionales e internacionales en un intento de promover la Declaración, así como de ofrecer foros en los que los interlocutores tripartitos puedan llegar a un público más amplio. En los últimos años, varias emisoras nacionales han emitido programas de radio sobre los principios de la Declaración en **Indonesia, Kenya, República Unida de Tanzania y Uganda**, en 11 idiomas distintos. En el plano internacional, el Programa sigue trabajando en estrecha colaboración con la CNN y la BBC. La CNN ha contraído un compromiso constante con la OIT para emitir vídeos informativos dentro de su programa World Report. Se siguieron organizando una serie de talleres sobre los medios de comunicación y de mesas redondas sobre el mundo editorial que, a menudo, contaron con la presencia de instructores procedentes de diferentes medios de comunicación, tales como la BBC, la CNN y la Unión Europea de Radiodifusión en países donde se han emprendido proyectos de cooperación técnica en el marco de la Declaración. Estos talleres y mesas redondas van dirigidos, sobre todo, al personal de producción y a los directivos superiores/editores de los medios de comunicación, respectivamente. La formación incluye una presentación exhaustiva de cuestiones relacionadas con la Declaración, así como trabajos de investigación en grupos reducidos y entrevistas con expertos de la OIT.
- 352.** Antes de la presentación del Informe global de 2005, titulado *Una alianza global contra el trabajo forzoso*, se confeccionó un paquete de material multimedia, que fue distribuido a las oficinas de la OIT y a distintas emisoras asociadas. Ello ha dado lugar a una de las coberturas más amplias, y de mayor duración, de un informe de la OIT y de la Declaración. Una serie de presentaciones, perfectamente coordinadas con DCOMM, y dirigidas a las oficinas de la OIT de 58 países, así como una serie de actos celebrados en 14 países seleccionados, junto con un ambicioso conjunto de actividades de difusión e información llevadas a cabo con la cadena de televisión BBC World y la emisora de radio BBC World Service, permitieron dar una máxima cobertura mundial a la cuestión del trabajo forzoso. Se ha propuesto realizar un esfuerzo similar, con distintos componentes, para el Informe global sobre la abolición efectiva del trabajo infantil que se publicará en abril de 2006.
- 353.** Los productos y las actividades tales como la producción de vídeos, los programas de radio, los talleres de formación sobre los medios de comunicación, las presentaciones de proyectos de cooperación técnica y de los informes globales, etc., han brindado una excelente ocasión para trabajar de manera más coordinada con las unidades de la Oficina y los socios externos.
- 354.** La declaración ha instaurado unas relaciones más sólidas con los medios de comunicación nacionales e internacionales para promover estas categorías de derechos y proporcionar foros que permitan a los interlocutores tripartitos llegar a un público más amplio. Durante el año pasado, varias emisoras nacionales emitieron una serie de programas de radio en **Indonesia, Kenya, República Unida de Tanzania y Uganda**, en 11 idiomas distintos. En el plano internacional, ha aumentado la colaboración del Programa con la CNN y la BBC, tanto en la televisión como en la radio, con una mayor demanda de entrevistas a funcionarios de la OIT y de material para la elaboración de películas y documentales.

- 355.** En el marco de los proyectos de cooperación técnica relacionados con la Declaración, se ha confeccionado un mayor número de vídeos para su difusión en televisión. Muchos proyectos han tenido un papel decisivo en la modificación de la legislación del trabajo y la incorporación de la colaboración entre los trabajadores y la dirección a nivel de la empresa, y estos éxitos se han presentado a un público mundial.
- 356.** En colaboración con una serie de unidades y departamentos de la OIT, se están desarrollando y llevando a la práctica muchas actividades de comunicación y divulgación. Una serie de actividades, sobre todo aquellas que incluían talleres de formación en los campos de la radio y el periodismo, han brindando una excelente oportunidad para trabajar de manera más coordinada.
- 357.** Se han confeccionado una serie de productos destinados a educadores y académicos, que se han distribuido a un público más amplio. Se ha actualizado el sitio web a fin de incluir nuevos elementos, tales como sistemas de sondeo, pases de diapositivas, material de audio y vídeo, así como el acceso del personal de proyectos a los materiales desde un área segura.
- 358.** Los informes globales han seguido brindando una excelente oportunidad para que el mensaje de la Declaración llegue a un público más amplio. Se han preparado paquetes de materiales multimedia para televisión, radio y prensa, y éstos han sido distribuidos al conjunto de los representantes y de las oficinas de la OIT. Gracias a ello, ha aumentado la visibilidad de la OIT y de la Declaración en esferas que tradicionalmente no han tenido cobertura en los medios de comunicación. La presentación de los informes globales se ha convertido en un elemento central de las actividades de divulgación llevadas a cabo en el marco de la Declaración.

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

En 2005, se publicaron los siguientes documentos de trabajo sobre la Declaración:

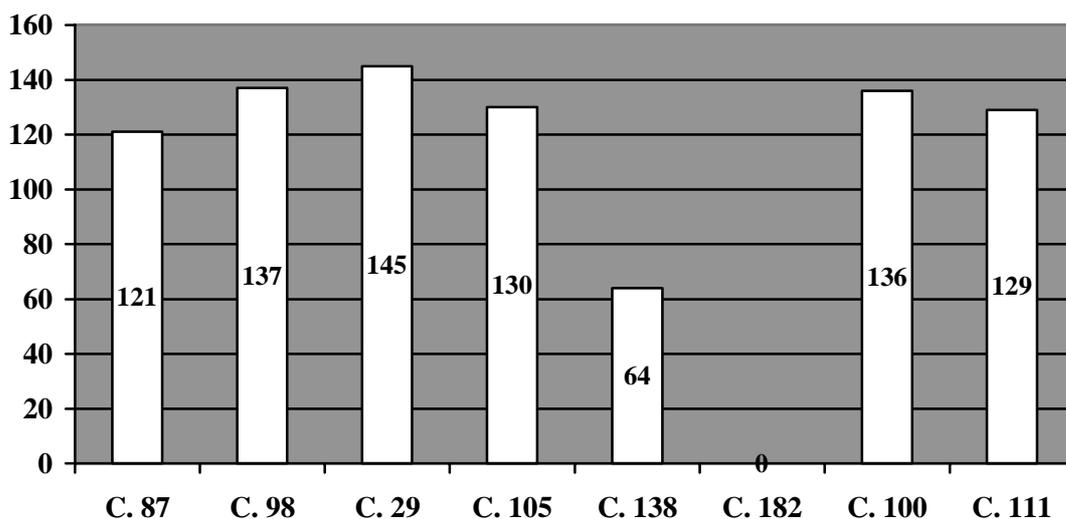
- Núm. 37** *Trafficking of migrant workers from Albania: issues of labour and sexual exploitation*, de Sarah Stephens y Mariska N. J. van der Linden, en colaboración con la Comisión Católica Internacional de Migración y el Centro de Estudios sobre Refugiados y Migraciones
- Núm. 38** *Forced labour outcomes of migration from Moldova: rapid assessment*, de Eduard Mihailov, Mariska N. J. van der Linden y Shivaun Scanlan, en colaboración con el Centro Internacional de Protección y Promoción de los Derechos de las Mujeres
- Núm. 39** *Trafficking of migrant workers from Ukraine: Issues of labour and sexual exploitation*, de Tetyana Kiryan y Mariska N. J. van der Linden
- Núm. 40** *El Trabajo Forzoso en la Extracción de la Madera en la Amazonía Peruana*, de Eduardo Bedoya Garland y Alvaro Bedoya Silva-Santisteban
- Núm. 41** *Enganche y Servidumbre por Deudas en Bolivia*, de Eduardo Bedoya Garland y Alvaro Bedoya Silva-Santisteban
- Núm. 42** *Forced Labour and Human Trafficking: estimating the profits*, de Patrick Belser
- Núm. 43** *Bonded Labour in India: its incidence and pattern*, de Ravi S. Srivastava
- Núm. 44** *Affirmative Action for Racial Equality: features, impact and challenges*, de Manuela Tomei
- Núm. 45** *Servidumbre por deudas y marginación en el chaco de Paraguay*, de Alvaro Bedoya Silva-Santisteban y Eduardo Bedoya Garland

Fuente: Programa de la Declaración de la OIT.

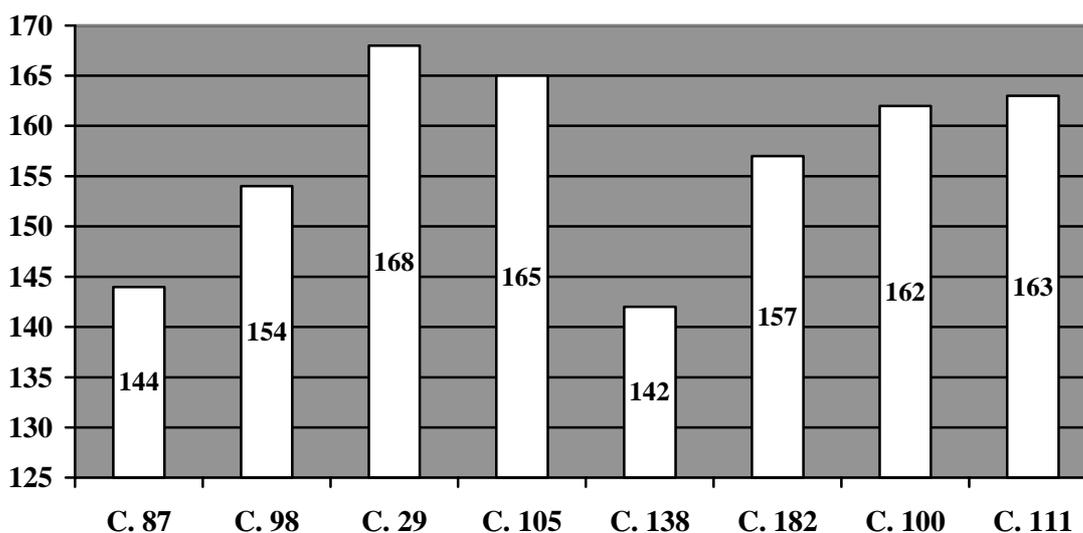
Anexo 1

Gráficos sobre la ratificación de los convenios fundamentales de la OIT

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)

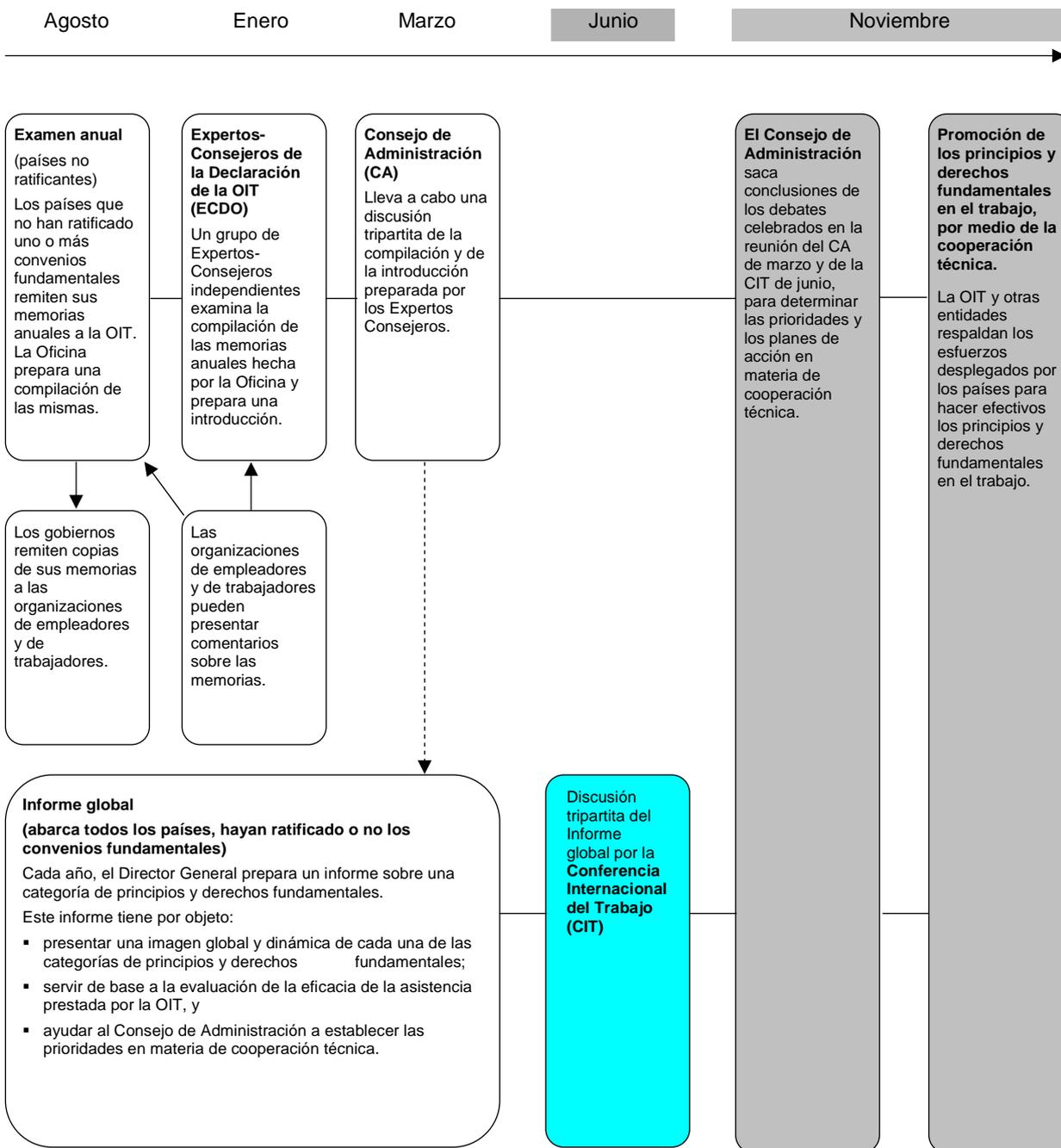


Número de ratificaciones de los convenios fundamentales de la OIT (por convenio) después de la adopción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998 (al 31 de diciembre de 2005)



Anexo 2

Diagrama relativo al seguimiento de la Declaración



Anexo 3

Expertos Consejeros en la Declaración de la OIT

Sra. Thelma Awori (Uganda – Liberia)

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

Sra. Maria Cristina Cacciamali (Brasil)

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

Sra. Maria Nieves Confesor (Filipinas)

Profesora del Instituto Asiático de Administración para la Política Pública y Social, la Gestión, la Solución de Conflictos y la Negociación. 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 Arabe del Trabajo. Profesor y Jefe del Departamento de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho, y Director del Centro de Relaciones Laborales de la Universidad de El Cairo. Antiguo representante de Egipto ante la UNESCO y consultor del PNUD, la OIT y la OAT. Autor de libros y artículos en árabe y francés sobre derecho del trabajo y administración laboral. Títulos: Licenciatura en Derecho por la Universidad de El Cairo, y diploma de postgrado y Doctorado de Estado (Derecho Público) por la Universidad de Rennes (Francia).

Sr. Jean-Jacques Oechslin (Francia)

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

Sr. Robert White (Canadá)

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

Anexo 4

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

(Ginebra, marzo de 2006)

Nota introductoria: *La información que contiene esta compilación¹ se ciñe a las respuestas de los gobiernos y a los datos de referencia así como a las observaciones de los interlocutores sociales presentadas con arreglo al seguimiento anual de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998. No representa en ningún caso la opinión de la Oficina.*

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

Afganistán	Gobierno Observaciones de la Asociación de Trabajadores de Afganistán (AWA) transmitidas por el Gobierno Respuesta del Gobierno a las observaciones de la AWA
Arabia Saudita	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por el Comité de Trabajadores de Aramco (AWC) Observaciones presentadas a la Oficina por el Comité de Trabajadores de Saudi Telecom (STWC) Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) Respuesta del Gobierno a las observaciones del AWC y del STWC Respuesta del Gobierno a las observaciones de la CIOSL
Armenia	Gobierno Observaciones del Sindicato de Manufactureros y Hombres de Negocios de Armenia (UMBA) transmitidas por el Gobierno Observaciones de la Confederación de Sindicatos de Armenia (CTUA) transmitidas por el Gobierno Respuesta del Gobierno a las observaciones del UMBA Respuesta del Gobierno a las observaciones de la CTUA
Bahrein	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Federación General de Sindicatos de Bahrein (GFBTU) Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) Respuesta del Gobierno a las observaciones de la GFBTU Respuesta del Gobierno a las observaciones de la CIOSL

¹ Véase www.ilo.org/declaration. La lista de los gobiernos que han presentado memorias y de los comentarios de organizaciones nacionales e internacionales pertinentes se puede consultar en el anexo 4 de la presente introducción. Estos textos han sido editados y compilados en sus versiones originales en inglés, francés o español; las versiones originales en otros idiomas se han traducido al inglés. La compilación también incluye información de base sobre los países que han presentado memorias. El texto de la propia Declaración se puede consultar en el sitio de la OIT (www.ilo.org) o a través del sitio del Programa Declaración u obtenerse en las oficinas de la OIT.

Brasil	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)
Canadá	Gobierno
China	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)
República de Corea	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) Respuesta del Gobierno a las observaciones de la CIOSL
El Salvador	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) Respuesta del Gobierno a las observaciones de la CIOSL
Emiratos Arabes Unidos	Gobierno Observaciones del Comité de Coordinación de las Asociaciones Profesionales de los Emiratos Arabes Unidos (UAECCPA) transmitidas por el Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)
Estados Unidos	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)
Guinea-Bissau	Nota de la Oficina
India	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)
República Islámica del Irán	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)
Iraq	Gobierno Observaciones de la Federación de Industrias de Iraq (IFI) transmitidas por el Gobierno Observaciones de la Federación de Sindicatos de Iraq (IFTU) transmitidas por el Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) Respuesta del Gobierno a las observaciones de la IFI Respuesta del Gobierno a las observaciones de la IFTU

Islas Salomón	<p>Gobierno</p> <p>Observaciones de la Asociación de Manufactureros de las Islas Salomón (ASIM) transmitidas por el Gobierno</p> <p>Observaciones de la Asociación de Silvicultura de Salomón (SFA) transmitidas por el Gobierno</p> <p>Observaciones de la Cámara de Comercio e Industria de las Islas Salomón (SICCI) transmitidas por el Gobierno</p> <p>Observaciones de la Asociación de Empresas Indígenas de las Islas Salomón (SIIBA) transmitidas por el Gobierno</p> <p>Observaciones de la Asociación de Mujeres de Negocios de las Islas Salomón (SIWIB) transmitidas por el Gobierno</p> <p>Observaciones de la Asociación China de las Islas Salomón (SICA) transmitidas por el Gobierno</p> <p>Observaciones del Consejo de Sindicatos de las Islas Salomón (SICTU) transmitidas por el Gobierno</p> <p>Observaciones del Sindicato Nacional de Trabajadores de las Islas Salomón (SINUW) transmitidas por el Gobierno</p> <p>Observaciones de la Asociación Nacional de Docentes de las Islas Salomón (SINTA) transmitidas por el Gobierno</p> <p>Observaciones del Sindicato de Funcionarios Públicos de las Islas Salomón (SIPEU) transmitidas por el Gobierno</p> <p>Respuesta del Gobierno a las observaciones de los interlocutores sociales (ASIM, SFA SICCI, SIIBA, SIWIB, SICA, SICTU, SINUW, SINTA y SIPEU)</p>
Jordania	<p>Gobierno</p> <p>Observaciones de la Cámara de Comercio de Jordania (JCC) transmitidas por el Gobierno</p> <p>Observaciones de la Confederación General de Sindicatos (GCTU) transmitidas por el Gobierno</p> <p>Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)</p> <p>Respuesta del Gobierno a las observaciones de la GCTU</p>
Kenya	<p>Gobierno</p> <p>Observaciones de la Federación de Empleadores de Kenya (FKE) transmitidas por el Gobierno</p> <p>Observaciones de la Organización Central de Sindicatos (COTU) – Kenya transmitidas por el Gobierno</p> <p>Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)</p> <p>Respuesta del Gobierno a las observaciones de la FKE</p> <p>Respuesta del Gobierno a las observaciones de la COTU</p>
Kuwait	<p>Gobierno</p> <p>Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación General de Sindicatos de Kuwait (GCTUK)</p> <p>Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)</p>
República Democrática Popular Lao	<p>Gobierno</p> <p>Observaciones de la Cámara de Comercio e Industria de Lao (CCIL) transmitidas por el Gobierno</p> <p>Observaciones de la Federación de Sindicatos de Lao (FSL) transmitidas por el Gobierno</p> <p>Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación General de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)</p>

	<p>Respuesta del Gobierno a las observaciones de la CCIL Respuesta del Gobierno a las observaciones de la FSL</p>
Libano	<p>Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) Respuesta del Gobierno a las observaciones de la CIOSL</p>
Malasia	<p>Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) Respuesta del Gobierno a las observaciones de la CIOSL</p>
Marruecos	<p>Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) Respuesta del Gobierno a las observaciones de la CIOSL</p>
México	<p>Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) Respuesta del Gobierno a las observaciones de la CIOSL</p>
Myanmar	<p>Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)</p>
Nepal	<p>Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)</p>
Nueva Zelandia	<p>Gobierno Observaciones de Business New Zealand (BNZ) transmitidas por el Gobierno Observaciones del Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia (NZCTU) transmitidas por el Gobierno. Respuesta del Gobierno a las observaciones de BNZ Respuesta del Gobierno a las observaciones del NZCTU</p>
Omán	<p>Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por el Comité Principal de Trabajadores de Omán (MOWC) Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)</p>
Qatar	<p>Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por el Comité de Trabajadores del Petróleo de Qatar (QPWC) Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)</p>
Samoa	<p>Gobierno Observaciones de la Cámara de Comercio e Industria de Samoa (CCI) transmitidas por el Gobierno Observaciones de la Asociación de Fabricantes y Exportadores de Samoa (SAME) transmitidas por el Gobierno Observaciones de la Asociación de Funcionarios de Samoa (PSA) transmitidas por el Gobierno Observaciones de la Asociación de Trabajadores de Yazaki (YEA) transmitidas por el Gobierno Observaciones de la Asociación del Personal de Polynesian</p>

	Airlines (PASA) transmitidas por el Gobierno Respuesta del Gobierno a las observaciones de los interlocutores sociales (CCI, SAME, PSA, YEA y PASA)
Singapur	Gobierno Observaciones de la Federación Nacional de Empleadores de Singapur (SNEF) transmitidas por el Gobierno Observaciones del Congreso Nacional de Sindicatos (NTUC) transmitidas por el Gobierno Observaciones transmitidas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) Respuesta del Gobierno a las observaciones de la CIOSL
Somalia	Gobierno
Sudán	Gobierno Observaciones de la Federación de Sindicatos de Trabajadores (WTUF) transmitidas por el Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) Respuesta del Gobierno a las observaciones de la WTUF
Tailandia	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)
Timor-Leste, República Democrática de	Gobierno
Uzbekistán	Gobierno Observaciones del Consejo de la Federación Sindical de Uzbekistán (CFTUU) transmitidas por el Gobierno
Vanuatu	Gobierno Observaciones de la Cámara de Comercio e Industria de Vanuatu (VCCI) transmitidas por el Gobierno Observaciones del Sindicato Nacional de Trabajadores de Vanuatu (VNWU) transmitidas por el Gobierno Respuesta del Gobierno a las observaciones de los interlocutores sociales (VCCI y VNWU)
Viet Nam	Gobierno Observaciones de la Confederación General del Trabajo de Viet Nam (VGCL) transmitidas por el Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) Respuesta del Gobierno a las observaciones de la CIOSL Respuesta del Gobierno a las observaciones de la VGCL
	Observaciones presentadas a la Oficina por la Organización Internacional de Empleadores (OIE)

Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio

Afganistán	Gobierno Observaciones de la Asociación de Trabajadores de Afganistán (AWA) transmitidas por el Gobierno Respuesta del Gobierno a las observaciones de la AWA
Canadá	Gobierno

China	Gobierno
República de Corea	Gobierno
Estados Unidos	Gobierno
Islas Salomón	Gobierno Observaciones de la Asociación de Manufactureros de las Islas Salomón (ASIM) transmitidas por el Gobierno Observaciones de la Asociación de Silvicultura de Salomón (SFA) transmitidas por el Gobierno Observaciones de la Cámara de Comercio e Industria de las Islas Salomón (SICCI) transmitidas por el Gobierno Observaciones de la Asociación de Empresas Indígenas de las Islas Salomón (SIIBA) transmitidas por el Gobierno Observaciones de la Asociación de Mujeres de Negocios de las Islas Salomón (SIWIB) transmitidas por el Gobierno Observaciones de la Asociación China de las Islas Salomón (SICA) transmitidas por el Gobierno Observaciones del Consejo de Sindicatos de las Islas Salomón (SICTU) transmitidas por el Gobierno Observaciones del Sindicato Nacional de Trabajadores de las Islas Salomón (SINUW) transmitidas por el Gobierno Observaciones de la Asociación Nacional de Docentes de las Islas Salomón (SINTA) transmitidas por el Gobierno Observaciones del Sindicato de Funcionarios Públicos de las Islas Salomón (SIPEU) transmitidas por el Gobierno Respuesta del Gobierno a las observaciones de los interlocutores sociales (ASIM, SFA, SICCI, SIIBA, SIWIB, SICA, SICTU, SINUW, SINTA y SIPEU)
Japón	Gobierno Observaciones transmitidas a la Oficina por la Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-RENGO) Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) Respuesta del Gobierno a las observaciones de la JTUC-RENGO Respuesta del Gobierno a las observaciones de la CIOSL
República Democrática Popular Lao	Gobierno Observaciones de la Cámara Nacional de Comercio e Industria de Lao (CCIL) transmitidas por el Gobierno Observaciones de la Federación de Sindicatos de Lao (FSL) transmitidas por el Gobierno Respuesta del Gobierno a las observaciones de la CCIL Respuesta del Gobierno a las observaciones de la FSL
Letonia	Gobierno
Madagascar	Gobierno Observaciones de la Confederación de Trabajadores Malgaches (CTM) transmitidas por el Gobierno Observaciones de la Confederación Cristiana de Sindicatos Malgaches (SEKRIMA) transmitidas por el Gobierno Respuesta del Gobierno a las observaciones de la CTM y de la SEKRIMA
Malasia	Gobierno

Myanmar	Gobierno
Nepal	Gobierno
Qatar	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por el Comité de Trabajadores del Petróleo de Qatar (QPWC) Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)
Samoa	Gobierno Observaciones de la Cámara de Comercio e Industria de Samoa (CCI) transmitidas por el Gobierno Observaciones de la Asociación de Fabricantes y Exportadores de Samoa (SAME) transmitidas por el Gobierno Observaciones de la Asociación de Funcionarios de Samoa (PSA) transmitidas por el Gobierno Observaciones de la Asociación de Trabajadores de Yazaki (YEA) transmitidas por el Gobierno Observaciones de la Asociación del Personal de Polynesian Airlines (PASA) transmitidas por el Gobierno Respuesta del Gobierno a las observaciones de los interlocutores sociales (CCI, SAME, PSA, YEA y PASA)
Singapur	Gobierno
Timor-Leste, República Democrática de	Gobierno
Vanuatu	Gobierno Observaciones de la Cámara de Comercio e Industria de Vanuatu (VCCI) transmitidas por el Gobierno Observaciones del Sindicato Nacional de Trabajadores de Vanuatu (VNWU) transmitidas por el Gobierno Respuesta del Gobierno a las observaciones de los interlocutores sociales (VCCI y VNWU)
Viet Nam	Gobierno Observaciones de la Confederación General del Trabajo de Viet Nam (VGCL) transmitidas por el Gobierno Respuesta del Gobierno a las observaciones de la VGCL
Observaciones presentadas a la Oficina por la Organización Internacional de Empleadores (OIE)	

Abolición efectiva del trabajo infantil

Afganistán	Gobierno Observaciones de la Asociación de Trabajadores de Afganistán (AWA) transmitidas por el Gobierno Respuesta del Gobierno a las observaciones de la AWA
Arabia Saudita	Gobierno
Armenia	Gobierno Observaciones del Sindicato de Manufactureros y Hombres de Negocios de Armenia (UMBA) transmitidas por el Gobierno Observaciones de la Confederación de Sindicatos de Armenia (CTUA) transmitidas por el Gobierno Respuesta del Gobierno a las observaciones del UMBA Respuesta del Gobierno a las observaciones de la CTUA

Australia	Gobierno
Bahrein	Gobierno
Bangladesh	Gobierno Observaciones de la Federación de Empleadores de Bangladesh (BEF) transmitidas por el Gobierno
Cabo Verde	Gobierno Observaciones de la Asociación Comercial Industrial y Agrícola de Barlovento (ACIAB) transmitidas por el Gobierno Observaciones de la Asociación Comercial de Sotavento (ACS) transmitidas por el Gobierno Observaciones de la Unión Nacional de Trabajadores de Cabo Verde-Central Sindical (UNTC-CS) transmitidas por el Gobierno Observaciones de la Confederación de Sindicatos Libres de Cabo Verde (CCSL) transmitidas por el Gobierno Respuesta del Gobierno a las observaciones de la ACIAB y de la ACS Respuesta del Gobierno a las observaciones de la UNTC-CS y de la CCSL
Camboya	Gobierno
Canadá	Gobierno
República Checa	Gobierno Observaciones de la Confederación Checo-Morava de Sindicatos transmitidas por el Gobierno
Cuba	Gobierno Observaciones de la Central de Trabajadores de Cuba (CTC) transmitidas por el Gobierno
Eritrea	Gobierno Observaciones de la Federación de Empleadores de Eritrea (EFE) transmitidas por el Gobierno Observaciones de la Confederación Nacional de Trabajadores de Eritrea (NCEW) transmitidas por el Gobierno Respuesta del Gobierno a las observaciones de la EFE Respuesta del Gobierno a las observaciones de la NCEW
Estados Unidos	Gobierno
Estonia	Gobierno Observaciones de la Confederación de Empleadores de Estonia (CEE) transmitidas por el Gobierno
Gabón	Gobierno Observaciones de la Confederación Patronal del Gabón (CPG) transmitidas por el Gobierno Observaciones de la Confederación Democrática de Sindicatos Autónomos (CDSA) transmitidas por el Gobierno Observaciones de la Confederación Gabonesa de Sindicatos Libres (CGSL) transmitidas por el Gobierno Respuesta del Gobierno a las observaciones de la CPG Respuesta del Gobierno a las observaciones de la CDSA y de la CGSL

Ghana	<p>Gobierno</p> <p>Observaciones de la Asociación de Empleadores de Ghana (GEA) transmitidas por el Gobierno</p> <p>Observaciones del Congreso de Sindicatos de Ghana (GTUC) transmitidas por el Gobierno</p>
Guinea-Bissau	<p>Nota de la Oficina</p>
Haití	<p>Gobierno</p> <p>Observaciones de la Asociación de Industrias de Haití (ADIH) y de la Cámara de Comercio e Industria Haitiano-Americana (HAMCHAM) transmitidas por el Gobierno</p> <p>Observaciones de la Coordinación Sindical Haitiana (CSH) y del Grupo de Iniciativas de los Docentes de Liceos (GIEL) transmitidas por el Gobierno</p> <p>Observaciones del Movimiento Sindical Haitiano (MSH) y de la Confederación de Trabajadores Haitianos (CTH) transmitidas por el Gobierno</p> <p>Observaciones del Sector Sindical Haitiano (SSH) y de la Organización General Independiente de Trabajadores Haitianos (OGITH) transmitidas por el Gobierno</p> <p>Respuesta del Gobierno a las observaciones de las organizaciones de empleadores (ADIH y HAMCHAM)</p> <p>Respuesta del Gobierno a las observaciones de los sindicatos de trabajadores (CSH, GIEL, MSH, CTH, SSH y OGITH)</p>
India	<p>Gobierno</p>
República Islámica del Irán	<p>Gobierno</p>
Islas Salomón	<p>Gobierno</p> <p>Observaciones de la Asociación de Manufactureros de las Islas Salomón (ASIM) transmitidas por el Gobierno</p> <p>Observaciones de la Asociación de Silvicultura de Salomón (SFA) transmitidas por el Gobierno</p> <p>Observaciones de la Cámara de Comercio e Industria de las Islas Salomón (SICCI) transmitidas por el Gobierno</p> <p>Observaciones de la Asociación de Empresas Indígenas de las Islas Salomón (SIIBA) transmitidas por el Gobierno</p> <p>Observaciones de la Asociación de Mujeres de Negocios de las Islas Salomón (SIWIB) transmitidas por el Gobierno</p> <p>Observaciones de la Asociación China de las Islas Salomón (SICA) transmitidas por el Gobierno</p> <p>Observaciones del Consejo de Sindicatos de las Islas Salomón (SICTU) transmitidas por el Gobierno</p> <p>Observaciones del Sindicato Nacional de Trabajadores de las Islas Salomón (SINUW) transmitidas por el Gobierno</p> <p>Observaciones de la Asociación Nacional de Docentes de las Islas Salomón (SINTA) transmitidas por el Gobierno</p> <p>Observaciones del Sindicato de Funcionarios Públicos de las Islas Salomón (SIPEU) transmitidas por el Gobierno</p> <p>Respuesta del Gobierno a las observaciones de los interlocutores sociales (ASIM, SFA, SICCI, SIIBA, SIWIB, SICA, SICTU, SINUW, SINTA y SIPEU)</p>

Kiribati	<p>Gobierno</p> <p>Observaciones de la Cámara de Comercio de Kiribati (KCC) transmitidas por el Gobierno</p> <p>Observaciones conjuntas transmitidas a través del Gobierno por el Congreso Sindical de Kiribati (KTUC), Botakin Karikirakean Aroi Taan Murakuri (BKATM); el Sindicato del Banco de Kiribati (BOKU); el Sindicato de Trabajadores Portuarios y Estibadores de Betio (BPSU); el Sindicato de Trabajadores de la Vivienda (HWU); el Sindicato de Gente de Mar que Trabaja en el Extranjero de las Islas de Kiribati (KIOSU); la Asociación de Enfermería de Kiribati (KNA); el Sindicato Nacional de Docentes de Kiribati (KNUT); el Sindicato de Pescadores de Ultramar de Kiribati (KOFU); el Sindicato del Sector del Vestido Nanotasi (NGU); y el Sindicato de los Servicios Postales (PSU)</p> <p>Respuesta del Gobierno a las observaciones de los interlocutores sociales (KCC, KTUC, BKATM, BOKU, PBPSU, HWU, KIOSU, KNA, KNUT, KOFU, NGU y PSU)</p>
Letonia	Gobierno
Liberia	<p>Gobierno</p> <p>Observaciones del Sindicato Unido de la Gente de Mar que Trabaja en los Puertos y de los Trabajadores en General de Liberia/Federación de Sindicatos del Trabajo de Liberia (USPOGUL/LFLU) transmitidas por el Gobierno</p> <p>Respuesta del Gobierno a las observaciones del USPOGUL/LFLU</p>
México	<p>Gobierno</p> <p>Observaciones de la Confederación de Cámaras Industriales (CONCAMIN) transmitidas por el Gobierno</p>
Myanmar	Gobierno
Nueva Zelanda	<p>Gobierno</p> <p>Observaciones de Business New Zealand (BNZ) transmitidas por el Gobierno</p> <p>Observaciones del Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda (NZCTU) transmitidas por el Gobierno</p> <p>Respuesta del Gobierno a las observaciones de BNZ</p> <p>Respuesta del Gobierno a las observaciones del NZCTU</p>
Pakistán	<p>Gobierno</p> <p>Observaciones de la Federación Nacional de Sindicatos de Pakistán (APFTU) transmitidas por el Gobierno</p>
Qatar	<p>Gobierno</p> <p>Observaciones presentadas a la Oficina por el Comité de Trabajadores del Petróleo de Qatar (QPWC)</p>

Samoa	<p>Gobierno</p> <p>Observaciones de la Cámara de Comercio e Industria de Samoa (CCI) transmitidas por el Gobierno</p> <p>Observaciones de la Asociación de Fabricantes y Exportadores de Samoa (SAME) transmitidas por el Gobierno</p> <p>Observaciones de la Asociación de Funcionarios de Samoa (PSA) transmitidas por el Gobierno</p> <p>Observaciones de la Asociación de Trabajadores de Yazaki (YEA) transmitidas por el Gobierno</p> <p>Observaciones de la Asociación del Personal de Polynesian Airlines (PASA) transmitidas por el Gobierno</p> <p>Respuesta del Gobierno a las observaciones de los interlocutores sociales (CCI, SAME, PSA, YEA y PASA)</p>
San Vicente y Las Granadinas	<p>Gobierno</p> <p>Observaciones de la Federación de Empleadores de San Vicente (EF) transmitidas por el Gobierno</p> <p>Observaciones del Congreso Nacional del Trabajo (NLC) transmitidas por el Gobierno</p>
Santa Lucía	Nota de la Oficina
Sierra Leona	<p>Gobierno</p> <p>Observaciones de la Federación de Empleadores de Sierra Leona (SLEF) transmitidas por el Gobierno</p> <p>Observaciones del Congreso del Trabajo de Sierra Leona (SLLC) transmitidas por el Gobierno</p> <p>Observaciones presentadas a la Oficina por Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)</p> <p>Respuesta del Gobierno a las observaciones de los interlocutores sociales (SLEF y SLLC)</p>
Singapur	Gobierno
Somalia	Gobierno
Suriname	Gobierno
Timor-Leste, República Democrática de	Gobierno
Turkmenistán	Nota de la Oficina
Uzbekistán	Gobierno
Vanuatu	<p>Gobierno</p> <p>Observaciones de la Cámara de Comercio e Industria de Vanuatu (VCCI) transmitidas por el Gobierno</p> <p>Observaciones del Sindicato Nacional de Trabajadores de Vanuatu (VNWU) transmitidas por el Gobierno</p> <p>Respuesta del Gobierno a las observaciones de los interlocutores sociales (VCCI y VNWU)</p>
Venezuela, República Bolivariana de	Gobierno
Observaciones presentadas a la Oficina por la Organización Internacional de Empleadores (OIE)	

Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación

Bahrein	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Federación General de Sindicatos de Bahrein (GFBTU) Respuesta del Gobierno a las observaciones de la GFBTU
China	Gobierno
Estados Unidos	Gobierno
Islas Salomón	Gobierno Observaciones de la Asociación de Fabricantes de las Islas Salomón (ASIM) transmitidas por el Gobierno Observaciones de la Asociación de Silvicultura de Salomón (SFA) transmitidas por el Gobierno Observaciones de la Cámara de Comercio e Industria de las Islas Salomón (SICCI) transmitidas por el Gobierno Observaciones de la Asociación de Empresas Indígenas de las Islas Salomón (SIIBA) transmitidas por el Gobierno Observaciones de la Asociación de Mujeres de Negocios de las Islas Salomón (SIWIB) transmitidas por el Gobierno Observaciones de la Asociación China de las Islas Salomón (SICA) transmitidas por el Gobierno Observaciones del Consejo de Sindicatos de las Islas Salomón (SICTU) transmitidas por el Gobierno Observaciones del Sindicato Nacional de Trabajadores de las Islas Salomón (SINUW) transmitidas por el Gobierno Observaciones de la Asociación Nacional de Docentes de las Islas Salomón (SINTA) transmitidas por el Gobierno Observaciones del Sindicato de Funcionarios Públicos de las Islas Salomón (SIPEU) transmitidas por el Gobierno Respuesta del Gobierno a las observaciones de los interlocutores sociales (ASIM, SFA, SICCI, SIIBA, SICA, SICTU, SINUW, SINTA y SIPEU)
Japón	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-RENGO) Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) Respuesta del Gobierno a las observaciones de la JTUC-RENGO Respuesta del Gobierno a las observaciones de la CIOSL

Kiribati	<p>Gobierno</p> <p>Observaciones de la Cámara de Comercio de Kiribati (KCC) transmitidas por el Gobierno</p> <p>Observaciones conjuntas transmitidas a través del Gobierno por el Congreso Sindical de Kiribati (KTUC), Botakin Karikirakean Aroi Taan Murakuri (BKATM); el Sindicato del Banco de Kiribati (BOKU); el Sindicato de Trabajadores Portuarios y Estibadores de Betio (BPSU); el Sindicato de Trabajadores de la Vivienda (HWU); el Sindicato de Gente de Mar que Trabaja en el Extranjero de las Islas de Kiribati (KIOSU); la Asociación de Enfermería de Kiribati (KNA); el Sindicato Nacional de Docentes de Kiribati (KNUT); el Sindicato de Pescadores de Ultramar de Kiribati (KOFU); el Sindicato del Sector del Vestido Nanotasi (NGU); y el Sindicato de los Servicios Postales (PSU)</p> <p>Respuesta del Gobierno a las observaciones de los interlocutores sociales (KCC, KTUC, BKATM, BOKU, PBPSU, HWU, KIOSU, KNA, KNUT, KOFU, NGU y PSU)</p>
Kuwait	<p>Gobierno</p> <p>Observaciones transmitidas a la Oficina por la Federación General de Sindicatos (GFTU)</p>
República Democrática Popular Lao	<p>Gobierno</p> <p>Observaciones de la Cámara Nacional de Comercio e Industria de Lao (CCIL) transmitidas por el Gobierno</p> <p>Observaciones de la Federación de Sindicatos de Lao (FSL) transmitidas por el Gobierno</p>
Liberia	<p>Gobierno</p> <p>Observaciones del Sindicato Unido de la Gente de Mar que Trabaja en los Puertos y de los Trabajadores en General/la Federación de Sindicatos de Trabajadores de Liberia (USPOGUL/LFLU) transmitidas por el Gobierno</p> <p>Respuesta del Gobierno a las observaciones del USPOGUL/LFLU</p>
Malasia	Gobierno
Myanmar	Gobierno
Namibia	Gobierno
Omán	<p>Gobierno</p> <p>Observaciones presentadas a la Oficina por el Comité Principal de Trabajadores de Omán (MOWC)</p>
Qatar	<p>Gobierno</p> <p>Observaciones presentadas a la Oficina por el Comité de Trabajadores del Petróleo de Qatar (QPWC)</p> <p>Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)</p>

Samoa	Gobierno Observaciones de la Cámara de Comercio e Industria de Samoa (CCI) transmitidas por el Gobierno Observaciones de la Asociación de Fabricantes y Exportadores de Samoa (SAME) transmitidas por el Gobierno Observaciones de la Asociación de Funcionarios de Samoa (PSA) transmitidas por el Gobierno Observaciones de la Asociación de Trabajadores de Yazaki (YEA) transmitidas por el Gobierno Observaciones de la Asociación del Personal de Polynesian Airlines (PASA) transmitidas por el Gobierno Respuesta del Gobierno a las observaciones de los interlocutores sociales (CCI, SAME, PSA, YEA y PASA)
Singapur	Gobierno
Somalia	Gobierno
Suriname	Gobierno
Tailandia	Gobierno
Timor-Leste, República Democrática de	Gobierno
Vanuatu	Gobierno Observaciones de la Cámara de Comercio e Industria de Vanuatu (VCCI) transmitidas por el Gobierno Observaciones del Sindicato Nacional de Trabajadores de Vanuatu (VNWU) transmitidas por el Gobierno Respuesta del Gobierno a las observaciones de los interlocutores sociales (VCCI y VNWU)

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

Fuente: *Programa de la Declaración de la OIT.*