



Actividades de seguimiento emprendidas por la Oficina en aplicación de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo: libertad de asociación y libertad sindical y reconocimiento del derecho de negociación colectiva, trabajo forzoso u obligatorio, discriminación

1. La presente nota tiene por objeto informar a los delegados que participarán en la 95.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (Ginebra, junio de 2006) de las actividades llevadas a cabo con arreglo a los Planes de Acción aprobados por el Consejo de Administración sobre la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, sobre el trabajo forzoso u obligatorio y sobre la discriminación. El Plan de Acción aprobado por el Consejo de Administración sobre la erradicación del trabajo infantil básicamente está en conformidad con las últimas orientaciones relativas al Programa InFocus sobre el Trabajo Infantil (IPEC).
2. La nota se propone actualizar la información detallada que se facilitó en las Actas Provisionales núm. 7 de la reunión de la Conferencia del pasado año. En este documento no se enumeran las muchas actividades como reuniones, publicaciones y proyectos de servicios consultivos, organizadas por la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y otras unidades de la sede o de las oficinas exteriores que se ocupan o están relacionadas con la libertad de asociación y la libertad sindical y la negociación colectiva, el trabajo forzoso u obligatorio, o la discriminación, y que complementan los Planes de Acción. Estas actividades suelen figurar en los informes sobre la aplicación del programa de la Oficina que se someten periódicamente a la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración del Consejo de Administración.

A. Libertad de asociación y libertad sindical y negociación colectiva

3. A raíz de la discusión celebrada en la reunión de junio de 2004 de la Conferencia sobre el segundo informe global sobre este principio y derecho, titulado *Organizarse en pos de la justicia social*, el Consejo de Administración adoptó un Plan de Acción en marzo de 2005, que complementa el Plan de Acción inicial adoptado en noviembre de 2000.
4. Varios proyectos de cooperación técnica emprendidos en el marco de estos planes acción se han terminado, por ejemplo, el proyecto SLAREA en Africa Oriental, PROMALCO en

el Caribe, RELACENTRO en América Central, y varios proyectos en Bangladesh, Nigeria y Ucrania. Está previsto que otros proyectos se terminen este año, tales como los proyectos para la Organización de Estados Americanos, Jordania y Viet Nam. Se prevé que los proyectos en Marruecos y en el Africa austral continúen en 2007-2008. El primer programa PAMODEC, que abarca siete países en Africa Occidental (Benin, Burkina Faso, Mali, Mauritania, Níger, Senegal y Togo) terminará en junio de 2006. En 2006 se iniciará una segunda fase de PAMODEC, que beneficiará a 17 países francohablantes de Africa. Además de abordar la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva, en esta fase de PAMODEC se abordará la discriminación.

5. Las operaciones efectuadas en virtud de este principio/derecho se llevan a cabo en estrecha colaboración con el Sector 4. Como se señala en sus evaluaciones, la primera generación de proyectos de DECLARATION ha dado como resultado una mejora de los marcos jurídicos, la creación de instituciones necesarias, un aumento de las capacidades de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores para mejorar la aplicación/cumplimiento de las legislaciones nacionales y crear un clima de relaciones laborales más armoniosas en los países donde se aplican. Además, se han desarrollado y distribuido entre los mandantes productos y herramientas tales como guías, manuales, bases de datos, CD-ROM y módulos de formación que han de promover la sostenibilidad de algunas de las actividades iniciadas por estos proyectos. El proyecto PROMALCO, por ejemplo, ha desarrollado un instrumento interactivo de parámetros de referencia para que las empresas puedan comparar su rendimiento en nueve áreas diferentes que incluyen la gestión de los recursos humanos, las relaciones laborales y la seguridad y la salud en trabajo, con objeto de identificar áreas que podrían mejorarse. Del mismo modo, en el marco del proyecto de Indonesia, se han distribuido más de 50.000 copias de publicaciones del proyecto en diez importantes provincias, para sensibilizar al público y respaldar la aplicación de la legislación laboral tras el maremoto de diciembre de 2004. En el marco del proyecto Colombia, se ha hecho una amplia promoción de estudios de caso relacionados con experiencias en materia de relaciones laborales, que han tenido un impacto importante. Todos los seminarios sobre solución de conflictos han incluido un módulo sobre los siete estudios de caso además de tres eventos distintos que estuvieron dedicados exclusivamente a las experiencias colombianas. Se han distribuido más de 2.500 copias de los estudios de caso y se publicaron otras 1.000 para seguir distribuyéndolas una vez que se termine el proyecto.
6. Se promulgaron nuevas legislaciones laborales en el territorio continental de la República Unida de Tanzania (2004), Zanzíbar (2005) y Uganda (2006), y se ha previsto también adoptar una nueva legislación en Kenya a finales de 2006, todo ello como resultado de actividades e intervenciones del proyecto SLAREA. A raíz de la celebración de seminarios sobre la productividad, el proyecto PROMALCO respondió positivamente a solicitudes de apoyo para investigar el establecimiento de centros nacionales de productividad en Anguilla, Antigua y Barbuda, Bahamas, Belice, Dominica, Granada, Guyana, Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas, Suriname y Trinidad y Tabago.
7. El tema de la sostenibilidad sigue siendo un reto importante. La responsabilidad de garantizar que se mantenga el impulso inicial una vez terminados los proyectos recae conjuntamente en la OIT y en sus mandantes, quienes necesitan tener el control de los mismos.

B. Trabajo forzoso y obligatorio

8. La publicación en mayo de 2005 del documento *Una alianza global contra el trabajo forzoso*, que es el segundo informe global sobre este principio y tuvo cobertura en los medios de comunicación de todo el mundo, sirvió de punto de partida para un debate en BBC World sobre el trabajo forzoso, y llevó a hacer un llamamiento a fin de establecer una

alianza mundial con objeto de erradicar el trabajo forzoso para 2005, como una contribución específica de la OIT a fin de alcanzar los Objetivos de Desarrollo de Milenio.

9. En noviembre de 2005, el Consejo Administración adoptó un nuevo plan de acción cuatrienal que abarca: la realización de encuestas y la recopilación de datos; necesidades en materia de actividades de sensibilización y de investigación; la preparación de orientación en materia de políticas y material de formación; proyectos operacionales; y aumento de la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores por lo que se refiere al trabajo forzoso y la trata de personas.
10. En una evaluación independiente del Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso (SAP-FL) se llegó a la conclusión de que el programa ha aportado un importante valor añadido al trabajar «en uno de los campos más difíciles de los derechos humanos y la pobreza», y se recomendó que el programa debería seguir desarrollando y divulgando sus herramientas y enfoques entre los donantes y los gobiernos. Con este fin, se recomendó aumentar la asignación de fondos flexibles al programa.
11. El Programa Especial de Acción y el Centro Internacional para el Desarrollo de la Política de Migración (ICMPD) están aplicando conjuntamente un proyecto para toda Europa sobre «el aumento de la capacidad para luchar contra el trabajo forzoso resultante de la trata de personas», que aborda este problema mediante una mejora de la reglamentación de las agencias privadas de empleo, y el cumplimiento de la legislación mediante mejores mecanismos de supervisión y la formación de las entidades encargadas de hacer cumplir la ley. Está financiado conjuntamente por la Comisión Europea (AGIS) y por el Departamento de Trabajo y Pensiones del Reino Unido. Se han celebrado seminarios de formación y sensibilización en países participantes que incluyen a Moldova, Polonia, Portugal, Rumania, Ucrania y el Reino Unido. Se han establecido alianzas para reforzar la cooperación e intercambiar buenas prácticas en materia de contratación en los países de origen y de destino, por ejemplo entre los Gobiernos de Ucrania y del Reino Unido, o entre asociaciones empresariales de agencias privadas de empleo y la Confederación Internacional de Agencias Privadas de Empleo (CIETT).
12. En América Latina, se respaldaron los esfuerzos de los gobiernos y los interlocutores sociales de Bolivia, Perú y Paraguay para luchar contra las prácticas de trabajo forzoso que afectan principalmente a los pueblos indígenas. En Bolivia, la «Comisión Nacional contra el Trabajo Forzoso» elaboró un proyecto de plan de acción para luchar contra la servidumbre por deudas en las granjas ganaderas de la región del Chaco, en el sector de la recolección de nueces del norte del Amazonas y en las plantaciones de caña de azúcar cercanas a Santa Cruz. En Paraguay, el Gobierno abrió una nueva oficina de inspección del trabajo que ha de colaborar estrechamente con los empleadores y los trabajadores en una región del Chaco en la que la servidumbre por deudas y la discriminación afectan a los pueblos indígenas que trabajan en las granjas ganaderas tradicionales. En Perú, la «Comisión Nacional Intersectorial para la Erradicación del Trabajo Forzoso», creada por decreto presidencial en 2005, publicó un proyecto de plan de acción que está en las fases finales de consulta con los interlocutores sociales, las organizaciones indígenas y la sociedad civil. En América Latina y en Africa se promoverán actividades piloto que abordarán el trabajo forzoso y la discriminación gracias a un nuevo proyecto financiado por el Gobierno de Suecia (OSDI).
13. Con ayuda financiera de los Estados Unidos, la OIT está aplicando un proyecto titulado «El trabajo forzoso y la trata de personas: el papel de las instituciones laborales en el cumplimiento de la ley y la cooperación internacional en China», en cooperación con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de China, el Congreso Nacional del Pueblo, el Ministerio de Seguridad Pública y la Federación de Mujeres Chinas. Los principales objetivos de este proyecto son: reforzar la legislación y el marco de políticas sobre el

trabajo forzoso y la trata de personas con fines de explotación laboral; aumentar la capacidad para hacer cumplir la ley tanto en los planos nacional como provincial; y fomentar la cooperación entre China y una serie de países de destino, con inclusión de Francia, Italia y el Reino Unido, a fin de erradicar la trata de personas y el trabajo forzoso. En China se celebraron seminarios de formación, tanto nacionales como provinciales, en los que se utilizó un informe sobre el tráfico ilícito y la explotación de inmigrantes chinos en Francia. Esta actividad ha servido para promover una cooperación bilateral más estrecha entre China y Francia a fin de luchar contra la trata de personas y la migración ilegal. Se están realizando investigaciones similares en Italia y el Reino Unido.

- 14.** La Confederación de Empresas de China (CEC) ha iniciado actividades de cooperación con el SAP-FL sobre cuestiones de trabajo forzoso y trata de personas, lo cual constituye un paso importante para lograr la participación de las organizaciones de empleadores en la alianza global contra el trabajo forzoso. Se han llevado a cabo seminarios en Beijing y Hangzhou a fin de: sensibilizar a los empleadores en relación con el trabajo forzoso y la trata de personas; ayudarlos a elaborar códigos de conducta que permitan mantener una vigilancia contra el trabajo forzoso en las cadenas de suministro; mejorar su capacidad de autorregulación y autosupervisión para impedir que por inadvertencia se permita el recurso al trabajo forzoso, y ayudar a incrementar la competitividad en el mercado mundial a través del pleno respeto de las normas del trabajo. Los seminarios estuvieron dirigidos a personal de alta dirección y a consejeros jurídicos de empresas públicas/privadas y a asociaciones de empresas/comerciales de sectores que incluyen los de la construcción, los textiles, las manufacturas y el transporte.
- 15.** En Asia Meridional, el proyecto PEBLISA (financiado por el Gobierno de los Países Bajos) concluyó su segunda fase de operaciones a mediados de 2006. El proyecto aplicó un enfoque integrado para luchar contra el trabajo en servidumbre en India, Nepal y Pakistán. Este proyecto plasmó un esfuerzo de colaboración entre la Oficina Subregional de la OIT en Nueva Delhi, el SAP-FL y el Programa de Finanzas Sociales. Entre sus logros importantes cabe citar los siguientes: una mejora de la capacidad de los funcionarios gubernamentales, judiciales, de la policía, de los funcionarios del trabajo y de otras personas encargadas de hacer cumplir la ley en Pakistán; la asignación de recursos del fondo gubernamental paquistaní de lucha contra el trabajo en servidumbre para la construcción de casas, destinado a los trabajadores en servidumbre que han sido liberados, y el establecimiento de servicios de ayuda jurídica en dos provincias; la elaboración en esos tres países de modelos integrados de intervenciones basadas en la comunidad para la prevención y/o la rehabilitación de los trabajadores en servidumbres en las que el microcrédito era un componente importante; el refuerzo de redes de sociedad civil que se dedican a la lucha contra el trabajo en servidumbre; la concentración con empleadores del sector informal para encontrar alternativas prácticas al pago no regulado de adelantos de los salarios, y con los sindicatos para mejorar su capacidad de ponerse en contacto con los trabajadores en situación de servidumbre o vulnerables; el refuerzo de los comités de vigilancia en el plano local, son los más capacitados para desempeñar las funciones de identificar y rehabilitar a los trabajadores en servidumbre; y la asistencia prestada a los trabajadores en servidumbre a fin de que accedan a programas de indemnización, bienestar social y reducción de la pobreza del Gobierno y de otras entidades para el desarrollo. Si bien se siguen celebrando consultas con los gobiernos y con los donantes sobre la mejor manera de seguir avanzando en esta labor, la construcción de un sitio web sobre el trabajo en servidumbre, a cargo de una organización independiente, proporciona un medio para poner las numerosas investigaciones, herramientas y otros productos de PEBLISA disponibles a un vasto público compuesto por personal académico y profesionales de la subregión y de otras partes.
- 16.** En Nepal, el proyecto conjunto de DECLARATION y del IPEC financiado por los Estados Unidos sobre la erradicación sostenible del trabajo en servidumbre también concluyó a

finales de 2005. Los logros alcanzados incluyen la asignación de tierras por parte del Gobierno al 97 por ciento de los antiguos hogares kamaiya; el 55 por ciento de los antiguos kamaiyas se afiliaron a sindicatos; el 83 por ciento de los trabajadores agrícolas recibieron salarios como mínimo equivalentes al salario mínimo; 11.000 niños fueron escolarizados en las escuelas formales, y más de la mitad de ellos eran niñas. Más de 600 trabajadoras domésticas menores «kamalhari» fueron reunidas con sus familias y recibieron educación, capacitación y otros tipos de apoyo.

17. El SAP-FL siguió aplicando dos proyectos relacionados con la trata de personas financiados por el Ministerio de Desarrollo Internacional (DFID) del Reino Unido en Africa Occidental y en el Sudeste de Asia. Ghana adoptó la Ley sobre la Trata de Seres Humanos, 2005, que contiene disposiciones innovadoras tales como el deber que tienen terceras personas de informar a la policía sobre los casos de trata de personas y la creación de un fondo para la rehabilitación de personas objeto de trata. En Nigeria, la OIT facilitó la redacción de un Plan de Acción Nacional contra la Trata de Personas en consulta con una amplia gama de partes interesadas. La capacidad de los gobiernos para adoptar medidas contra la trata de personas aumentó gracias al apoyo brindado a una base de datos nacional sobre la trata de personas en Nigeria y a la creación de una Oficina de Información sobre la Migración en Ghana. En ambos países, se examinaron planes para introducir un sistema de licencias para las agencias privadas de empleo conjuntamente con los interlocutores sociales y con representantes de agencias de empleo, a fin de fomentar las prácticas éticas de contratación y de sancionar las fraudulentas. En el plano local, se iniciaron actividades comunitarias para sensibilizar a la comunidad sobre los riesgos de la migración, supervisar la contratación e impartir capacitación y brindar oportunidades de empleo independiente a grupos vulnerables y a personas que han vuelto al país después de ser víctimas de la trata de personas. Los sindicatos del transporte y de los trabajadores de la hotelería, las organizaciones de mujeres y de jóvenes han desempeñado un papel clave en esta actividad.
18. En el Sudeste de Asia, el proyecto aborda la vulnerabilidad de los trabajadores domésticos ante el trabajo forzoso y la trata de personas mediante el fomento de una legislación sobre el trabajo doméstico y la consolidación de organizaciones de trabajadores domésticos. Esto incluye el fomento del proyecto de ley Kasambahay (trabajadores domésticos) en Filipinas y de la redacción de una legislación similar en Indonesia. Varias unidades de gobiernos locales de ambos países han expedido ordenanzas y creado puntos de ayuda para prestar servicios a los trabajadores domésticos y tratar las quejas de violaciones de los contratos por parte de los empleadores y de los trabajadores domésticos. Con vistas a reconocer el trabajo doméstico como una ocupación regular y aumentar el poder de negociación de los trabajadores domésticos, Filipinas ha introducido una formación profesional certificada en materia de trabajo doméstico. Las organizaciones y sindicatos de trabajadores domésticos tales como Tunas Mulia en Indonesia y SUMAPI en Filipinas están recibiendo formación en materia de técnicas de organización y de gestión por parte de sindicatos nacionales, a fin de ayudarlos a estar en contacto con el creciente número de trabajadores domésticos y ofrecer ayuda jurídica y otros servicios a sus miembros en casos de abuso o de conflicto. UNI Indonesia, ASPEK Indonesia, el Congreso de Sindicatos de Malasia y UNI Malasia están abordando las necesidades de los trabajadores domésticos mediante puntos especiales de ayuda creados con el respaldo de la OIT.

C. Discriminación

19. El proyecto sobre igualdad racial financiado por el Gobierno de los Países Bajos ha seguido proporcionando asistencia técnica al Ministerio para la Igualdad Racial de Brasil (SEPPIR) en relación con el desarrollo de un plan nacional de discriminación positiva en el empleo. En particular, ha elaborado documentos técnicos y resúmenes de las políticas para dar información sobre el proceso de toma de decisiones del grupo de trabajo que reúne a

distintos actores interesados que estableció el SEPPIR para desarrollar dicho plan. Otra esfera de acción conexas ha sido la combinación acertada de políticas públicas para fomentar la iniciativa empresarial entre la población negra del país y aumentar la empleabilidad de las mujeres negras, quienes están excesivamente representadas entre los trabajadores domésticos. Un logro importante ha sido la adopción del Plan sobre Trabajo Doméstico que busca ampliar la gama de opciones de trabajo a disposición de los trabajadores domésticos elevando su nivel de educación y de capacitación, y proporcionándoles a la vez informaciones sobre sus derechos como trabajadores, con inclusión del derecho de elegir a qué sindicato desean afiliarse. El proyecto también contribuyó a las discusiones celebradas en el Ministerio de Trabajo que condujeron a reemplazar los *Núcleos de promoção da igualdade de oportunidades e de combate à discriminação* por los *Núcleos de Apoio a Programas Especiais* (NAPES) que forman parte de los departamentos regionales de trabajo (*Delegacias Regionais do Trabalho*). Los NAPES combinarán la responsabilidad de la prevención y la erradicación de la discriminación en el empleo con la lucha contra el trabajo infantil y la promoción del empleo de los jóvenes. El proyecto ha reunido a representantes de los antiguos *Núcleos* de todo el Brasil para examinar la razón de ser, el alcance y las repercusiones de la creación de los NAPES, así como posibles metodologías de trabajo.

20. Las conclusiones y recomendaciones de la «auditoría» étnica de los Documentos de Estrategia de Lucha contra la Pobreza (DELP) efectuada por DECLARATION e INTEGRATION en 14 países de todo el mundo a finales de 2004 y principios de 2005 han sido compartidos con la comunidad internacional, con inclusión del Banco Mundial, organizaciones de las Naciones Unidas, donantes bilaterales y la Unión Europea. Esta última ha decidido tener presentes algunas de las recomendaciones de la auditoría en el proceso de reformulación de sus marcos estratégicos por país. Recientemente se han iniciado actividades de seguimiento en el plano del país en Perú y Bolivia con el respaldo financiero del Gobierno Suecia en el marco de un nuevo proyecto de cooperación técnica dirigido al trabajo forzoso y a la discriminación en el empleo de que son objeto los trabajadores indígenas.
21. El proyecto *Promoción de la igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres en las evaluaciones de la política de empleo en el plano nacional (CREP) de los países del pacto de estabilidad*, financiado por el Gobierno de Bélgica e iniciado en marzo de 2005, aplicó tres estrategias interrelacionadas: i) la elaboración de los CREP y el proceso de formulación de estos documentos (Albania, Moldova; Macedonia y Serbia); ii) la programación de sesiones sobre políticas de género en las reuniones nacionales y subregionales (tanto las del Comité Permanente de Alto Nivel, que comprenden a los directores generales de empleo de los países del pacto de estabilidad, como las de los seminarios tripartitos nacionales para discutir las conclusiones y recomendaciones de los CREP); iii) la creación de redes subregionales y nacionales de especialistas o de personas involucradas en las cuestiones de género y del mercado de empleo/de trabajo; y iv) la organización de reuniones de formación para mandantes tripartitos, sindicatos, organizaciones de empleadores o autoridades gubernamentales interesadas, con vistas a la preparación de las reuniones tripartitas nacionales arriba mencionadas (Albania, Serbia, Moldova).
22. Desde octubre de 2005, DECLARATION ha prestado asistencia a la importante Confederación General de Trabajadores de Portugal (CGTP), la Federación de Sindicatos de la Alimentación, Bebidas, Hotelería y Turismo de Portugal (FESATH) y a las Organizaciones de Trabajadores del Sector del Turismo (ARESP), para desarrollar un método de evaluación de los empleos libre de sesgos en materia de género destinado al sector del turismo. Esta asistencia técnica, que abarca desde el aumento de la capacidad para abordar la discriminación de género en el empleo — haciendo hincapié en la discriminación en materia de remuneración — hasta encuestas en las empresas y el

intercambio de experiencias internacionales sobre el desarrollo y la utilización de métodos de evaluación de los empleos, se realiza en el marco de un proyecto patrocinado por la Unión Europea. Otra esfera de trabajo conexas ha sido la continuación del trabajo en red con el refuerzo de la capacidad de los sindicatos (Sindicatos Mundiales) para detectar los casos de discriminación en materia de remuneración y abordar esta cuestión en el contexto de sus propias estructuras y mediante la negociación colectiva (2006, Foro de Discusión OIT/ISP/sindicatos globales sobre la equidad de remuneración; formación nacional para las asociaciones afiliadas nacionales a ISP y a EI en una selección de países).

INDICE

Página

Actividades de seguimiento emprendidas por la Oficina en aplicación de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo: libertad de asociación y libertad sindical y reconocimiento del derecho de negociación colectiva, trabajo forzoso u obligatorio, discriminación

A.	Libertad de asociación y libertad sindical y negociación colectiva	1
B.	Trabajo forzoso y obligatorio.....	2
C.	Discriminación.....	5