



## Consejo de Administración

317.ª reunión, Ginebra, 6-28 de marzo de 2013

GB.317/INS/3

Sección Institucional

INS

Fecha: 29 de enero de 2013

Original: inglés

### TERCER PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

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

#### Finalidad del documento

En el presente documento se invita al Consejo de Administración a que tome nota de la información presentada en el marco de los exámenes anuales de 2012 y 2013, y a que brinde orientaciones sobre las principales cuestiones y prioridades a fin de ayudar a los Estados Miembros a respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo (véase el proyecto de decisión que figura en el párrafo 127).

**Objetivo estratégico pertinente:** Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

**Repercusiones en materia de políticas:** Sobre la base de las enseñanzas extraídas, el seguimiento en el marco del examen anual puede seguir desarrollándose en tres ámbitos prioritarios: 1) la respuesta eficaz de la OIT a las solicitudes de asistencia técnica que siguen pendientes; 2) el diálogo y el intercambio de experiencias en lo que atañe al cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y 3) la puesta en marcha de otras actividades específicas por país sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

**Repercusiones jurídicas:** Ninguna.

**Repercusiones financieras:** Ninguna.

**Seguimiento requerido:** El presente documento se somete al Consejo de Administración para debate y orientación.

**Documentos conexos:** Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998, anexo revisado en 2010); Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008); Resolución sobre el seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (2010); Informe VI (*Principios y derechos fundamentales en el trabajo: del compromiso a la acción*), presentado a la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en su 101.<sup>a</sup> reunión (2012) y Resolución relativa a la discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, CIT, 101.<sup>a</sup> reunión (2012); Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008: *Dar un rostro humano a la globalización* (2012).

*NB: La información facilitada en el presente informe es un resumen de las declaraciones contenidas en las memorias gubernamentales, las referencias por país y los comentarios sometidos a la Oficina por las organizaciones nacionales e internacionales de empleadores y de trabajadores para el examen anual de 2013. La Oficina no ha comprobado la veracidad de la información recibida y reproducida en la compilación.*

## Resumen

El presente documento ofrece una visión general de las novedades y tendencias en relación con los principios y derechos fundamentales en el trabajo en los países que todavía no han ratificado los convenios fundamentales pertinentes.

Este año, los 48 gobiernos cumplieron una vez más sus obligaciones en materia de presentación de memorias, lo que permitió alcanzar, por segundo año consecutivo, una tasa de presentación de memorias del 100 por ciento. La participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores también aumentó considerablemente. En la misma línea y, a raíz del seguimiento llevado a cabo por la Oficina de las intenciones de ratificación, en 2012 se registraron 15 nuevas ratificaciones de convenios fundamentales, mientras que en 2011 esta cifra fue de tan sólo seis <sup>1</sup>.

En lo que respecta al contenido de las memorias, el impulso para lograr un cumplimiento más cabal de los principios y derechos fundamentales en el trabajo sigue siendo importante ya que, una vez más, no se registró ninguna memoria en la que no se señalaran cambios. Ello confirma el compromiso general de los Estados Miembros de promover o aplicar estos principios y derechos.

No obstante, persisten las dificultades y se requieren mayores esfuerzos a nivel nacional e internacional. La OIT debe asistir a los Estados Miembros en sus esfuerzos por respetar, promover y cumplir los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Aún se necesitan 115 ratificaciones para alcanzar el objetivo de la ratificación universal de todos los convenios fundamentales. La asistencia ininterrumpida a los Estados Miembros en el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la facilitación del proceso de ratificación de los convenios fundamentales nos situará cerca de este objetivo.

La aprobación del plan de acción de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo (2012-2016) por el Consejo de Administración, en su reunión de noviembre de 2012, así como su aplicación, darán ciertamente un nuevo impulso a las actividades de la Organización en el marco del seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998 y de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008, y contribuirán a un cumplimiento más cabal de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en todo el mundo.

<sup>1</sup> El número de gobiernos que presentaron memorias se redujo a 47 a raíz de la ratificación de todos los convenios fundamentales de la OIT (Convenios núms. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 y 182) por la República de Maldivas el 4 de enero de 2013. Con ello, el número de nuevas ratificaciones de convenios fundamentales de la OIT durante este período de presentación de memorias pasó a ser de 23.



## I. Introducción: contexto del examen anual de 2013

1. El proceso del examen anual brinda una oportunidad para entablar un diálogo tripartito en los países que presentan memorias <sup>1</sup> y puede orientar las actividades de cooperación técnica que la OIT lleva a cabo en esos Estados Miembros con miras a lograr un cumplimiento más cabal de los principios y derechos fundamentales en el trabajo (PDFT). Por consiguiente, es alentador que este diálogo se haya reforzado todavía más, con una tasa de presentación de memorias por parte de los gobiernos del 100 por ciento registrada por segundo año consecutivo y un aumento significativo del número de observaciones recibidas de las organizaciones de empleadores y de trabajadores <sup>2</sup>. La Oficina también recibió una observación general sobre todos los PDFT de la Organización Internacional de Empleadores (OIE).
2. La Oficina facilitó este dinamismo en el proceso de presentación de memorias mediante consultas tripartitas oficiosas destinadas a actualizar la información de referencia de distintos países, celebradas individualmente durante la 101.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, así como en el marco de las misiones de asistencia técnica sobre el terreno o en el curso sobre las normas internacionales del trabajo impartido en el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín (el Centro de Turín) durante los meses de mayo y junio.
3. Como resultado del seguimiento por la Oficina de las intenciones de ratificación o de las solicitudes de asistencia en el marco de este proceso, en 2012 se registraron 15 nuevas ratificaciones de convenios fundamentales, en comparación con las seis registradas en 2011. A este respecto y, a raíz de una misión sobre el terreno en Honiara, el 13 de abril de 2012 las **Islas Salomón** ratificaron los seis convenios fundamentales enumerados a continuación: i) el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); ii) el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); iii) el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); iv) el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); v) el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), y vi) el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). Asimismo, a raíz de dos misiones en Juba, **Sudán del Sur** ratificó los siete convenios fundamentales siguientes por sucesión de Estados el 29 de abril de 2012, fecha en que pasó a ser Miembro de la OIT: el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y los Convenios núms. 98, 100, 105, 111 y 182. Además, en marzo de 2012 Bahrein y Turkmenistán ratificaron el Convenio núm. 138.

<sup>1</sup> En el anexo I figura la lista de los 48 Estados que han presentado memorias en el marco del examen anual de 2013 (y de los convenios no ratificados por cada uno de ellos). En la página web <http://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm> pueden consultarse los cuadros con información de referencia actualizada en los que se resumen las memorias recibidas en el marco del proceso del examen anual. En el anexo II se indica el número de Estados que han presentado memorias desde el inicio del proceso del examen anual.

<sup>2</sup> Las tasas fueron del 64 por ciento y el 107 por ciento, respectivamente, en comparación con el número de memorias de los gobiernos recibidas por la Oficina.

4. Con estas nuevas ratificaciones, los Convenios núms. 29 y 182 registran el mayor número de ratificaciones, mientras que los Convenios núms. 87 y 98 siguen siendo los convenios fundamentales con un menor número de ratificaciones<sup>3</sup>.
5. Todavía se precisan otras 115 ratificaciones de los convenios fundamentales de la OIT para alcanzar el objetivo de la ratificación universal de dichos instrumentos<sup>4</sup>. La resolución adoptada por la CIT, que incluía un Marco de acción para el respeto, la promoción y la realización efectivos y universales de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 2012-2016<sup>5</sup>, y la decisión del Consejo de Administración en la que se solicitaba al Director General que tuviera plenamente en cuenta este plan de acción y que asignara los recursos necesarios para su aplicación<sup>6</sup> darán sin duda alguna un nuevo impulso a la labor de la OIT encaminada a lograr el cumplimiento de los PDFT en todo el mundo y a avanzar en la consecución del objetivo de la ratificación universal de los convenios fundamentales.

## II. Acontecimientos y tendencias en relación con las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo en el marco del examen anual de 2013

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

#### *Ratificaciones*

6. Treinta y tres países no han ratificado todavía el Convenio núm. 87, y 22 países aún no han ratificado el Convenio núm. 98.
7. Por primera vez desde 2009, en 2012 se registraron tres ratificaciones en relación con este principio y derecho, a saber, las ratificaciones por las **Islas Salomón** de los Convenios núms. 87 y 98, y la ratificación por **Sudán del Sur** del Convenio núm. 98, a raíz de la asistencia técnica brindada por la Oficina. Estos dos instrumentos siguen siendo los convenios fundamentales que han registrado un menor número de ratificaciones, en particular el Convenio núm. 87, que sigue siendo de lejos el convenio que ha obtenido menos ratificaciones de entre todos los convenios fundamentales<sup>7</sup>. Más de la mitad de la población activa a nivel mundial vive en países que no han ratificado alguno o ninguno de estos instrumentos fundamentales.

<sup>3</sup> Al 31 de diciembre de 2012, tanto el Convenio núm. 29 como el Convenio núm. 182 habían recibido 176 ratificaciones, mientras que los Convenios núms. 87 y 98 habían recibido 151 y 162 ratificaciones respectivamente (véase el anexo IV).

<sup>4</sup> A raíz de la ratificación de los ocho convenios fundamentales por la **República de Maldivas** el 4 de enero de 2013.

<sup>5</sup> OIT: Resolución relativa a la discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, 101.ª reunión (Ginebra, junio de 2012).

<sup>6</sup> Documento GB.316/INS/5/3.

<sup>7</sup> En el anexo IV se indica el número de ratificaciones de los convenios fundamentales de la OIT.

8. En calidad de nuevo Estado Miembro, **Sudán del Sur** envió su primera memoria y la información de referencia sobre este principio y derecho, después de organizarse un taller nacional sobre cuestiones relativas a la presentación de memorias en colaboración con la Oficina.
9. Los Gobiernos de **Afganistán, Brunei Darussalam, Emiratos Árabes Unidos, Guinea-Bissau, República Islámica del Irán, Iraq, Islas Marshall, Jordania, Kenya, República Democrática Popular Lao, Líbano, República de Maldivas, Marruecos, República de la Unión de Myanmar, Nepal, Omán, Qatar, Somalia, Sudán, Sudán del Sur, Tailandia, Tuvalu, Uzbekistán y Viet Nam** reiteraron su intención de tratar de ratificar el Convenio núm. 87 y/o el Convenio núm. 98, o indicaron que estaban considerando la posibilidad de ratificarlos. El Gobierno de **Bahrein** ha avanzado en su proceso de consideración de la ratificación, al indicar, en el marco del presente examen, su intención de ratificar los Convenios núms. 87 y 98. **China** sigue siendo el único país que no ha indicado todavía su postura con respecto a la ratificación.
10. Los Gobiernos de **Arabia Saudita, Brasil, Canadá, República de Corea, Estados Unidos, India, Malasia, México, Nueva Zelandia y Singapur** han indicado que no tienen previsto ratificar alguno o ninguno de estos convenios, o que no pueden hacerlo por motivos de incompatibilidad jurídica o por factores contextuales.
11. En el examen del pasado año, algunos países indicaron que estaban en las últimas etapas del proceso de ratificación. Un año después, la situación sigue siendo básicamente la misma. En **Iraq**, la ratificación del Convenio núm. 87 ya ha sido examinada por el Consejo de Ministros y está pendiente de la aprobación del Parlamento. El Gobierno de **Guinea-Bissau** indicó que todavía deben cumplirse algunas formalidades para la ratificación de este instrumento. Si bien en el anterior ciclo de examen el Gobierno del **Nepal** indicó que tenía previsto ultimar el proceso de ratificación en un futuro próximo, la información actualizada a este respecto indica que el Convenio núm. 87 está pendiente de ratificación hasta las próximas elecciones generales y hasta que se constituya un nuevo Parlamento.
12. **Iraq, República de Maldivas y Tailandia** han indicado que han celebrado consultas tripartitas a lo largo de todo el proceso de consideración o preparación de la ratificación. La notificación de la práctica del diálogo social en Estados que no están en las etapas finales de la ratificación también es muy alentadora (**Afganistán, Brunei Darussalam, República de Corea, India, República Islámica del Irán, Jordania, Kenya, República Democrática Popular Lao, Malasia, Marruecos, República de la Unión de Myanmar, Singapur, Sudán, Uzbekistán y Viet Nam**). El Gobierno de **Bahrein** informó de que se había creado una estructura tripartita que ya estaba en funcionamiento, mientras que la Federación General de Sindicatos de Bahrein (GFBTU) indicó, por el contrario, que desde el inicio de los levantamientos en febrero de 2011 no se había ejercido el diálogo social en el país. En la **República de la Unión de Myanmar**, la Organización de Trabajadores de la Industria de la Cerámica (CILO) indicó que, a pesar de que algunos empleadores eran reticentes a colaborar con las organizaciones de trabajadores, en 2011 se había instaurado la práctica del diálogo social. En la **República de Corea**, la Confederación de Sindicatos de Corea (KCTU) ha notificado que la estrategia del Gobierno tiene por finalidad dividir al movimiento sindical mediante el reconocimiento exclusivo de la Federación de Sindicatos de Corea (FKTU) como interlocutor tripartito y la exclusión de la KCTU de la mayor parte de las prácticas de diálogo social. Ahora bien, el Gobierno ha señalado que la propia KCTU ha rechazado la oportunidad de participar en las comisiones pertinentes.
13. En **Malasia**, la Federación de Empleadores de Malasia (MEF) indicó que había divergencias entre el Ministerio de Industria y Comercio Internacional y el Ministerio de Recursos Humanos en cuanto a la ratificación del Convenio núm. 87, después de que el

primero adoptara un enfoque favorable a la ratificación del Convenio núm. 87 para atraer a un mayor número de inversores extranjeros y para que el país cumpliera las disposiciones de un Acuerdo de Libre Comercio suscrito entre varios países de Asia. Según la MEF, el Gobierno no ha cambiado de postura y no hay perspectivas inmediatas de ratificación del Convenio núm. 87.

14. El Gobierno de **Uzbekistán**, junto con la Cámara de Comercio e Industria de Uzbekistán (CCIU) y la Federación de Sindicatos de Uzbekistán (FTUU), comunicó que se había avanzado considerablemente en el proceso de consideración de la ratificación del Convenio núm. 87 a lo largo del año pasado. La ratificación del Convenio núm. 87 ha sido evaluada por expertos, entre ellos representantes del Parlamento y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como a través de una evaluación en la que se esbozaban otras etapas para seguir avanzando en el proceso de ratificación.
15. La mayoría de las organizaciones de empleadores y de trabajadores apoyan la ratificación del Convenio núm. 87 y/o del Convenio núm. 98 en sus países respectivos. Ahora bien, algunas organizaciones de empleadores han expresado sus reservas o se oponen a la ratificación. Mientras que la Cámara de Comercio e Industria de Bahrein (BCCI) y la Federación de Cámaras de Comercio e Industria de los Emiratos Árabes Unidos (UAE FCCI) sólo indicaron que no tenían objeciones a la ratificación, la MEF reiteró que, en las actuales circunstancias, seguía oponiéndose a la ratificación del Convenio núm. 87. Según esta Federación, la reglamentación nacional garantiza el buen funcionamiento de las relaciones laborales y da un mayor peso a los sindicatos que el Convenio núm. 87. En cuanto a **Nueva Zelanda**, Business New Zealand se mantuvo en la misma línea que en los anteriores ciclos de examen e indicó que, si bien respaldaba el concepto de libertad sindical y de asociación, no estaba a favor de la ratificación del Convenio núm. 87. Según Business New Zealand, la libertad sindical y de asociación no se cuestiona en el país, y el problema de la ratificación del Convenio núm. 87 tiene que ver con la interpretación que la Comisión de Expertos de la OIT da al Convenio, en particular en lo que se refiere al derecho de huelga.
16. El Gobierno de **Kenya** ha indicado que su intención de ratificar el Convenio núm. 87 se ha visto dificultada al no contar con el pleno apoyo de los interlocutores sociales. A la Organización Central de Sindicatos (COTU-Kenya) le seguía preocupando que la ratificación del Convenio núm. 87 pudiera debilitar a los sindicatos frente a los empleadores en lo que se refería a la negociación colectiva, aunque estaba dispuesta a participar en el diálogo social a fin de determinar las posibles etapas para seguir avanzando en el proceso de ratificación. Ahora bien, COTU-Kenya indicó que el país cumplía plenamente las disposiciones del Convenio núm. 87, ya que la Constitución de Kenya, de 2010, contemplaba el derecho de libertad sindical y de asociación. La Federación de Empleadores de Kenya (FKE) expresó su voluntad de participar en el diálogo social y de adoptar las medidas necesarias a fin de determinar las próximas etapas para la ratificación del Convenio núm. 87. Como ocurrió el año pasado, la FKE no ha definido todavía una postura clara, ya que está a la espera de que todas las partes adopten una posición nacional conjunta. El Gobierno de Kenya ha solicitado el apoyo técnico de la OIT para organizar un taller tripartito nacional sobre los PDFT, basado en el Convenio núm. 87.

### ***Cambios en la legislación***

17. Varios países que presentaron memorias (**Brasil, Guinea-Bissau, República Islámica del Irán, Jordania, República Democrática Popular Lao, Líbano, Marruecos, República de la Unión de Myanmar, Omán, Singapur, Sudán, Sudán del Sur, Tailandia, Uzbekistán y Viet Nam**) se refirieron a leyes o reglamentos promulgados recientemente, o comunicaron su intención de promulgarlos en un futuro próximo a fin de avanzar en el



cumplimiento de este principio y derecho o de facilitar el proceso de ratificación del Convenio núm. 87 y/o del Convenio núm. 98.

18. Cabe destacar los cambios legislativos realizados por la **República de la Unión de Myanmar** y **Sudán del Sur** durante 2012. En la República de la Unión de Myanmar, se promulgaron varias leyes relativas a este principio y derecho en 2011 y 2012. La CILO indicó que estos cambios habían permitido a pequeños grupos de trabajadores comenzar a sindicarse y a presentar sus demandas colectivamente. También indicó que, aunque las dos nuevas leyes promulgadas aportaban mejoras sustantivas desde el punto de vista de los derechos de los trabajadores, la nueva Ley de Organización del Trabajo planteaba problemas, ya que no ofrecía a los representantes de los trabajadores las condiciones necesarias en materia de representación, como la protección frente al despido por ausentarse del puesto de trabajo durante las actividades de representación. En cuanto a Sudán del Sur, en 2012 se presentó un proyecto de ley del trabajo que garantiza la libertad sindical y de asociación, así como el derecho de negociación colectiva. Además, ese mismo año también se presentó un proyecto de ley de la Federación de Sindicatos de Trabajadores en el que se estipulaban las condiciones de registro relativas al establecimiento de sindicatos.
19. En **Malasia**, la MEF indicó que se habían introducido cambios en las disposiciones aplicables a los contratistas de mano de obra de la Ley del Empleo de 1955, cambios que entraron en vigor en abril de 2012. Si bien la MEF indica que estos cambios tenían por objeto proteger a los trabajadores, ya que obligan a los contratistas a registrarse en el Departamento de Trabajo, los sindicatos los han criticado, por considerar que conducirán a una mayor subcontratación y un menor control y que pondrán en peligro las condiciones de trabajo. Según el Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia (NZCTU), han surgido problemas en **Nueva Zelandia** a raíz de las enmiendas introducidas en la Ley de Relaciones Laborales, que entraron en vigor en 2011. Esta ley permite a los empleadores definir a ciertos trabajadores como contratistas en lugar de como empleados, por lo que, más tarde, los trabajadores considerados como contratistas tienen que enfrentarse a muestras de hostilidad al tratar de afiliarse a un sindicato.
20. La adopción de enmiendas a la legislación vigente en **Bahrein** ha sido un motivo de preocupación para la GFBTU. Esta federación indicó que el Gobierno de Bahrein, que era contrario a la introducción de enmiendas en la legislación en consonancia con este principio y derecho, había promulgado tres artículos que modificaban la Ley de Sindicatos y otorgaban al Ministro de Trabajo el derecho de elegir la federación que representaría a los trabajadores en la negociación colectiva y a nivel internacional. Las enmiendas a la legislación también instauraron el principio de que los trabajadores tienen derecho a constituir más de un sindicato en el mismo lugar de trabajo. Si bien la GFBTU respalda este principio, pone en guardia contra el peligro de que ello dé lugar en la práctica a la creación de sindicatos «amarillos», lo que a su vez conlleva el riesgo de que una federación amarilla se convierta en la principal federación de trabajadores del país.
21. Del mismo modo, la KCTU ha expresado su preocupación con respecto a las enmiendas a la Ley de Reforma de los Sindicatos y de las Relaciones Laborales (TULRAA) de la **República de Corea**, que entraron en vigor en julio de 2012. Según la KCTU, las enmiendas a esta ley introducían un nuevo sistema de negociación colectiva y de sindicatos múltiples que permitirá a los empleadores crear sindicatos amarillos y valerse del pretexto de haber unificado la negociación colectiva incluyendo en ella al verdadero sindicato y al sindicato amarillo. Ya se ha informado de casos en que los empleadores han creado sindicatos amarillos para tomar el control en situaciones de huelga. En respuesta a esta situación, la KCTU ha preparado un proyecto de ley para enmendar la legislación laboral nacional a fin de que esté en consonancia con los Convenios núms. 87 y 98.

## **Actividades de promoción**

22. Los gobiernos y/o los interlocutores sociales han realizado actividades de promoción en relación con este principio y derecho en muchos países que han presentado memorias, entre ellos **Afganistán, Arabia Saudita, Bahrein, Brunei Darussalam, Canadá, China, República de Corea, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos, Guinea-Bissau, India, República Islámica del Irán, Iraq, Jordania, Kenya, Líbano, Malasia, República de Maldivas, Marruecos, México, República de la Unión de Myanmar, Nepal, Nueva Zelandia, Qatar, Singapur, Sudán, Sudán del Sur, Tailandia, Uzbekistán y Viet Nam.** Las actividades de promoción incluyen procesos de consulta, actividades y talleres de formación, actividades de sensibilización, la preparación y la promoción de cambios en la legislación, actividades de desarrollo de la capacidad para los interlocutores sociales y la difusión de información, así como investigaciones y la recopilación de datos.
23. Parece que el aumento de las actividades de promoción comunicadas por las organizaciones de empleadores y de trabajadores registrado durante el anterior ciclo de examen se ha estancado o incluso ha perdido algo de impulso. Ahora bien, cabe señalar que ello no implica necesariamente una disminución de las actividades efectivas, sino que puede deberse en parte o totalmente al mecanismo de presentación de memorias. Entre las actividades llevadas a cabo por las organizaciones de trabajadores durante el actual ciclo de examen cabe mencionar las actividades de formación para dirigentes y afiliados sindicales, la participación en el diálogo social, las iniciativas en materia de políticas y la implicación en las reformas legislativas, la recopilación de información y datos, y las actividades de sensibilización de la opinión pública. La OIE siguió haciendo hincapié en su principal prioridad de defender los intereses de las organizaciones de empleadores de todas las regiones que no pueden ejercer plenamente su derecho a la libertad de asociación y de ofrecer asistencia, orientación, apoyo y representación. Recalcó que, mientras que en muchos países del mundo la libertad de los empleadores prevalece y se da ampliamente por sentada, los acontecimientos en otras partes del mundo siguen menoscabando esos derechos y requieren la atención de la OIT y de la OIE.

## **Información estadística**

24. Las estadísticas presentadas por los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores aportaron nuevos datos sobre una serie de cuestiones, como las características de la fuerza de trabajo, las tasas de afiliación, los conflictos, y las iniciativas de mediación y conciliación. El Gobierno de la **República de la Unión de Myanmar** indicó que actualmente están registradas 196 organizaciones de trabajadores, una federación de trabajadores, 12 organizaciones de empleadores y una federación de empleadores en el país, las cuales se crearon a raíz de la promulgación de la Ley de Organización del Trabajo en agosto de 2012. En **Sudán del Sur**, la Asociación de Empleadores de Sudán del Sur (SSEA) indicó que contaba con 25 miembros entre empresas e instituciones de formación del sector privado. En el **Sudán**, la Federación de Sindicatos de Trabajadores del Sudán (SWTUF) dio una cifra estimada de 44 000 afiliados. Según el Gobierno de **Uzbekistán**, se crearon 1 525 nuevos sindicatos en empresas del sector no estatal durante los primeros siete meses de 2012, con un total de más de 31 000 afiliados. En **Singapur**, el Congreso Nacional de Sindicatos de Singapur (NTUC) indicó que se había producido un aumento constante del número de profesionales, directivos y ejecutivos sindicados, que pasó de 130 000 en 2010 a más de 160 000 en 2012. Según la Federación de Sindicatos de China (ACFTU), la tasa de afiliación sindical en **China** aumentó un 7,9 por ciento entre 2010 y 2011, llegando a ser del 80,6 por ciento. De todos los afiliados sindicales, las mujeres trabajadoras representaban el 37,7 por ciento, y los trabajadores migrantes del sector rural un 37,3 por ciento.

25. Los Gobiernos de **Malasia** y **Nueva Zelandia** notificaron una disminución de sus tasas de afiliación sindical. Según el Gobierno de **Malasia**, las tasas siguieron disminuyendo entre 2011 y 2012, con una pérdida de 1 001 afiliados sindicales, lo que representa 0,1 puntos porcentuales del número total de afiliados sindicales. Aunque la variación no es muy importante, podría indicar una tendencia a la baja, ya que las tasas registradas en Malasia no han dejado de disminuir desde 2009. En **Nueva Zelandia**, el número total de afiliados sindicales disminuyó en 0,9 puntos porcentuales entre marzo de 2010 y marzo de 2011. La tasa de afiliación sindical es actualmente del 17,4 por ciento respecto del total de la fuerza de trabajo empleada, y del 20,9 por ciento respecto de la fuerza de trabajo asalariada.
26. En lo que respecta a las iniciativas de conciliación y mediación, el Servicio Federal de Mediación y Conciliación del Canadá indicó que había brindado asistencia en materia de conciliación y mediación en 293 conflictos colectivos durante el período 2011-2012. El Gobierno de **México** facilitó estadísticas que indicaban el número de huelgas más bajo en más de 20 años, señalando que esto se debía a los esfuerzos de conciliación y al diálogo social. Para el ejercicio fiscal correspondiente a 2011, el Consejo General de la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB) de los **Estados Unidos** comunicó una tasa de solución de conflictos del 93 por ciento en sus oficinas regionales respecto de casos fundados de prácticas laborales injustas. Durante el mismo período, como resultado de las decisiones adoptadas por la NLRB en casos de incumplimiento y prácticas laborales injustas, se reembolsaron 60 514 922 dólares de los Estados Unidos a trabajadores por concepto de pagos atrasados o reembolso de cotizaciones, sumas adeudadas y multas, y se propuso la reintegración en sus puestos de trabajo a 1 644 trabajadores, lo que supone una ligera disminución en comparación con las cifras de 2010.

### ***Nuevas iniciativas y progresos realizados en la promoción de este principio y derecho***

27. En 2012 se informó de un menor número de actividades de promoción y de progresos realizados. Sin embargo, los gobiernos y las organizaciones de trabajadores, así como varias organizaciones de empleadores, siguen informando de nuevas iniciativas emprendidas con miras a mejorar el cumplimiento de este principio y derecho.
28. El Gobierno de **China** indicó que la ACFTU había logrado importantes avances en la constitución de sindicatos en las 500 principales compañías internacionales que operaban en el país y en la celebración de convenios colectivos.
29. El Gobierno de la **República Islámica del Irán** mencionó que la adopción del Quinto Plan Nacional de Desarrollo Económico (2011-2015) había contribuido a la instauración de unas condiciones más favorables para el cumplimiento de los PDFT y la consecución del objetivo del trabajo decente, y se refirió a las actividades llevadas a cabo por las tres confederaciones existentes en el país.
30. El Gobierno de **México** indicó que, por primera vez, se habían celebrado convenios colectivos en la jurisdicción federal gracias a la intervención de la Comisión Federal de Conciliación y Arbitraje.
31. La Cámara de Comercio e Industria de Omán (OCCI) informó de que los buenos resultados de las discusiones tripartitas habían contribuido a mejorar considerablemente las condiciones de trabajo en **Omán** mediante la reducción de la semana de trabajo de seis a cinco días laborables y el aumento del salario mínimo en un 70 por ciento.
32. Los asombrosos avances en la ratificación de los convenios fundamentales de la OIT realizados en **Sudán del Sur** se lograron a raíz de la adopción, en mayo de 2011, de la primera resolución tripartita en el país, en colaboración con la OIT. En esta resolución se

exhortaba a la ratificación de todos los convenios fundamentales de la OIT por sucesión de Estados, con excepción del Convenio núm. 87, que se ratificaría próximamente mediante el proceso habitual. Aunque este Convenio sigue pendiente de ratificación, la nueva legislación del trabajo se ha redactado en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y con la OIT, y garantiza el derecho a la libertad sindical y de asociación de todos los trabajadores y empleadores.

33. En lo que respecta al **Sudán**, el Gobierno del país informó de que se había avanzado en la elaboración de un nuevo proyecto de ley que debería facilitar la ratificación del Convenio núm. 87. Además, la SWTUF indicó que una entidad financiera estaba ayudando a promover este principio y derecho mediante el desarrollo de programas de microfinanciación para los sindicatos y los trabajadores.
34. El Gobierno de **Viet Nam** indicó que, en consulta con los interlocutores sociales y otras organizaciones afines, el Primer Ministro había aprobado un plan nacional de ratificación de los convenios fundamentales no ratificados para el período 2012-2020. Sin embargo, la ratificación del Convenio núm. 87 no figura en la hoja de ruta para el período 2012-2015.

### **Dificultades**

35. A pesar de los progresos registrados, las dificultades que impiden avanzar en los procesos de ratificación y en el cumplimiento de este principio y derecho siguen siendo las mismas, básicamente, que las del año anterior. Dichas dificultades siguen debiéndose principalmente a incompatibilidades entre la legislación nacional y el Convenio núm. 87 y/o el Convenio núm. 98 (**República de Corea, Estados Unidos, India, República Islámica del Irán, Iraq, Jordania, República Democrática Popular Lao, República de Maldivas, Marruecos, México y Sudán**). Los Gobiernos de **China, Jordania, República de Maldivas, Nepal y Somalia** indicaron que varios factores relacionados con la situación política, social o económica habían interrumpido u obstaculizado los procesos de ratificación o el cumplimiento de este principio y derecho. También mencionaron otras dificultades como: la falta de sensibilización y/o de apoyo de la opinión pública (**República Democrática Popular Lao y Sudán del Sur**); las prácticas de empleo vigentes (**Estados Unidos, Guinea-Bissau y Qatar**); la capacidad y los recursos insuficientes de las instituciones públicas competentes (**Islas Marshall, Somalia, Sudán del Sur y Tuvalu**); la falta de capacidad de las organizaciones de empleadores o de trabajadores (**Jordania, República Democrática Popular Lao, Omán, Somalia y Sudán del Sur**), y la falta de diálogo social sobre este principio y derecho (**Afganistán, Kenya y Sudán del Sur**).
36. En el anterior ciclo de examen, dos tercios de los Estados Miembros informaron de dificultades en los procesos de ratificación y en el cumplimiento de este principio y derecho. Este año, sólo un poco más de la mitad de los Estados Miembros (19 de 36) han notificado dificultades. Aunque esta cifra sea bastante inferior, ello no significa necesariamente que las dificultades en los respectivos países sean menos importantes o hayan desaparecido.
37. Las organizaciones de trabajadores de la **República de Corea, Emiratos Árabes Unidos, República Islámica del Irán, Malasia, República de Maldivas, República de la Unión de Myanmar, Nepal, Nueva Zelandia, Somalia y Tailandia** señalaron que existen incompatibilidades jurídicas o disposiciones insuficientes en la legislación nacional para garantizar este principio y derecho. Aunque las disposiciones jurídicas siguen siendo importantes obstáculos a juicio de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, el examen de este año muestra una tendencia hacia un mayor énfasis en las dificultades planteadas por factores contextuales, como la situación política, económica y/o social. Ello se aplica en particular a las organizaciones de trabajadores de **Afganistán, Emiratos**

**Árabes Unidos, India, República Islámica del Irán, Iraq, Kenya, Malasia, República de Maldivas, República de la Unión de Myanmar, Nepal, Somalia, Sudán, Sudán del Sur, Tailandia y Viet Nam.**

38. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores de **Afganistán** mencionaron explícitamente las dificultades económicas y políticas, como las altas tasas de desempleo, una economía informal muy extendida, la corrupción generalizada, o la falta de buena gobernanza y de voluntad política. El Consejo Superior de Sindicatos de Trabajadores de la **República Islámica del Irán** señaló que las sanciones económicas impuestas al país habían agravado la situación de los trabajadores y habían provocado una reducción de los salarios, un empeoramiento de las condiciones de trabajo y un aumento de los despidos. Todos estos factores dificultaban todavía más el cumplimiento de este principio y derecho y retrasaban la ratificación de los Convenios núms. 87 y 98. La Federación de Sindicatos de Lao (LFTU) indicó que las presiones ejercidas por empresas multinacionales sobre el Gobierno para retrasar la aplicación de este principio y derecho estaban impidiendo todo avance en la ratificación de los Convenios núms. 87 y 98 por parte de la **República Democrática Popular Lao**. En lo que respecta al **Sudán**, la SWTUF señaló que la crisis — que se había agravado a raíz de la inestabilidad política — y el alza de los precios del petróleo habían obstaculizado los intentos de negociación colectiva de los sindicatos y habían aplazado las demandas salariales. Las organizaciones de empleadores de **Afganistán, Iraq, Líbano y Sudán del Sur** también mencionaron algunas dificultades debidas a factores contextuales. En **Arabia Saudita**, la Cámara de Comercio e Industria de Jeddah (JCCI) indicó que los valores de la sociedad iban en contra de este principio y derecho.
39. En **Bahrein**, la GFBTU expresó su preocupación por la situación política reinante en el país. Según la GFBTU, el Gobierno ha dejado de considerar la cuestión de la ratificación de los Convenios núms. 87 y 98 y se han dado por finalizadas las discusiones tripartitas relativas a la ratificación.
40. Las organizaciones de trabajadores de **Tailandia** indicaron que el Gobierno y los empleadores habían adoptado una posición conjunta en contra de la ratificación de los Convenios núms. 87 y 98. Recalcaron que el desequilibrio de poder entre ellas y los empleadores obstaculizaba seriamente todo intento de cumplir este principio y derecho.
41. En **Somalia**, la Federación de Sindicatos Somalíes (FESTU) y el Sindicato Nacional de Periodistas Somalíes (NUSOJ) indicaron que no se ha logrado ningún avance en los procesos de ratificación de los Convenios núms. 87 y 98 en el último año. La libertad sindical y de asociación se ha visto obstaculizada por la falta de reconocimiento de los dirigentes sindicales como representantes de sus miembros. Según la FESTU y el NUSOJ, el Ministerio de Trabajo no suele reconocer a las organizaciones de empleadores ni a los sindicatos.
42. Con motivo de las enmiendas legislativas que se están introduciendo en **Nueva Zelanda**, el NZCTU indicó que, en este momento, la ratificación del Convenio núm. 87 parece menos probable que antes de 2009. En respuesta a las dificultades mencionadas por el NZCTU, el Gobierno de Nueva Zelanda indicó que, a su parecer, la promoción y el ejercicio de la libertad sindical y de asociación no planteaban ninguna dificultad.
43. Del mismo modo, la KCTU expresó su preocupación por la existencia de diversas formas de empleo en la **República de Corea** que podían constituir violaciones de este principio y derecho. La KCTU indicó que actualmente muchos trabajadores son contratados por agencias de empleo y que, por lo tanto, son considerados como trabajadores por cuenta propia. La legislación vigente prohíbe a los trabajadores por cuenta propia constituir sindicatos y negociar colectivamente, y los sindicatos que tratan de afiliar a trabajadores

por cuenta propia corren el riesgo de que se cancele el registro del sindicato. Otra forma de empleo problemática es la «subcontratación interna» de trabajadores, quienes trabajan junto a los trabajadores permanentes pero reciben la mitad del sueldo por el mismo volumen de trabajo. Estos trabajadores carecen de toda protección para ejercer su derecho a la libertad sindical y, en aquellos casos en que han tratado de afiliarse a un sindicato, el empleador ha procedido a su despido. La garantía del derecho de negociación colectiva también plantea dificultades, ya que las empresas que subcontratan a trabajadores suelen negarse a negociar colectivamente con éstos, alegando que no se trata de una relación de empleo directa. En respuesta a las observaciones formuladas por la KCTU, el Gobierno de la República de Corea señaló que respeta las decisiones judiciales acerca de si los trabajadores deben o no ser considerados empleados.

44. Varias organizaciones de trabajadores también siguen considerando que las prácticas de empleo vigentes obstaculizan el cumplimiento de este principio y derecho, entre ellas las organizaciones de trabajadores de la **República de Corea, República Democrática Popular Lao y República de la Unión de Myanmar**. El cumplimiento de este principio y derecho es más problemático en algunos sectores. En el **Sudán**, por ejemplo, la SWTUF indicó que esto es así en el sector privado, y que en las pequeñas empresas en particular hay más obstáculos para ejercer la libertad sindical.
45. Varias organizaciones de empleadores y de trabajadores indicaron que la falta de capacidad de los interlocutores sociales limitaba seriamente el cumplimiento de este principio y derecho. Las organizaciones de trabajadores de **Afganistán, Arabia Saudita, Kenya y Viet Nam** pusieron de relieve este problema, al igual que las organizaciones de empleadores de **Afganistán**. Las organizaciones de empleadores de **Kenya** y la **República Democrática Popular Lao**, en cambio, mencionaron el problema de la escasa familiaridad de los interlocutores sociales con el contenido de los convenios.
46. Si bien en el examen del pasado año siete gobiernos mencionaron la falta de capacidad de las instituciones públicas competentes como un problema para el cumplimiento de este principio y derecho, sólo tres gobiernos mencionaron este problema en el marco del examen actual. En lo que respecta a las organizaciones de trabajadores, se observa la tendencia contraria: un mayor número de organizaciones de trabajadores mencionaron el problema de la falta de capacidad de las instituciones públicas competentes y, en particular, la falta de mecanismos para hacer cumplir la ley. Las organizaciones de trabajadores de **Afganistán, Islas Marshall, Kenya, República Democrática Popular Lao, República de Maldivas, Nepal, Somalia y Sudán** mencionaron este problema, así como las organizaciones de empleadores de **Afganistán, Arabia Saudita y República de Maldivas**.
47. En el marco del seguimiento de la Declaración, un sindicato de la **República de la Unión de Myanmar** expresó por primera vez su punto de vista sobre las dificultades que impedían la ratificación y la aplicación del Convenio núm. 98. La CILO informó de que sigue habiendo graves problemas a la hora de garantizar la aplicación de las disposiciones del Convenio núm. 98 en la República de la Unión de Myanmar. Pese a la promulgación de nuevas leyes, las normas sociales y la cultura del empleo imperantes en la República de la Unión de Myanmar siguen siendo un obstáculo para el cumplimiento de este principio y derecho en el país. Aunque algunos empleadores están empezando a reconocer a las organizaciones de trabajadores como sus homólogos, otros muchos no desean participar en la negociación colectiva. La CILO indicó que, si bien se han introducido cambios en la legislación para garantizar el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos, los acuerdos individuales siguen siendo la norma. Otros problemas tienen que ver con la situación económica y los bajos niveles salariales en el país, junto con las elevadas tasas de desempleo — sobre todo de los jóvenes —, que ejercen una presión adicional sobre el mercado de trabajo y frenan el desarrollo. Las huelgas organizadas en mayo de 2012 tenían

por objeto lograr un aumento de los niveles salariales y garantizar el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. La CILO indicó que, durante estas huelgas, varios trabajadores fueron despedidos.

### **Solicitudes de asistencia técnica**

48. Los gobiernos y/o las organizaciones de empleadores y de trabajadores de **Afganistán, Arabia Saudita, Bahrein, Brunei Darussalam, China, Guinea-Bissau, India, República Islámica del Irán, Iraq, Islas Marshall, Jordania, Kenya, República Democrática Popular Lao, Líbano, República de Maldivas, México, República de la Unión de Myanmar, Nepal, Omán, Somalia, Sudán, Sudán del Sur, Tailandia, Tuvalu, Uzbekistán y Viet Nam** solicitaron la cooperación técnica de la OIT para superar las dificultades a las que hacían frente y facilitar el proceso de ratificación. En general, las necesidades en materia de cooperación técnica incluían uno o varios de los siguientes elementos: i) evaluación de las dificultades detectadas y sus consecuencias; ii) sensibilización, adquisición de conocimientos jurídicos básicos y promoción en los idiomas locales, según las necesidades; iii) desarrollo de la capacidad de los gobiernos; iv) recopilación de datos, análisis e investigación; v) establecimiento de mecanismos institucionales especializados o refuerzo de los ya existentes; vi) asesoramiento en materia de políticas; vii) reforma legislativa; viii) fortalecimiento del tripartismo y del diálogo social; ix) fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores; x) formación de funcionarios (por ejemplo, policías, personal judicial, trabajadores sociales y personal docente); xi) intercambio de experiencias entre países y regiones, y xii) apoyo a través de los Programas de Trabajo Decente por País. Como en años anteriores, numerosos gobiernos e interlocutores sociales coincidieron en subrayar la necesidad urgente de fortalecer la capacidad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Además, algunos expresaron la necesidad de llevar a cabo actividades de concienciación específicamente dirigidas a los parlamentarios con miras a la aprobación de las ratificaciones por los parlamentos.
49. La FESTU también solicitó apoyo a la OIT para aumentar su visibilidad internacional y, de este modo, lograr que la comunidad internacional reconociera la situación de los derechos de los trabajadores y las dificultades a que hacían frente los sindicatos para llevar a cabo su labor en **Somalia**.
50. Los gobiernos y/o las organizaciones de empleadores y de trabajadores de **Afganistán, Kenya, República de la Unión de Myanmar, Somalia, Sudán y Tailandia** también solicitaron cooperación técnica a largo plazo para hacer frente a los factores contextuales y mejorar las circunstancias políticas, económicas y sociales de sus respectivos países. Se solicitó apoyo específicamente para reducir el desempleo y hacer frente a los problemas relacionados con la economía informal, luchar contra la corrupción y adoptar medidas respecto de sectores específicos que planteaban dificultades especiales para hacer efectivo este principio y derecho.

## **B. La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio**

### **Ratificaciones**

51. Tan sólo ocho países no han ratificado todavía el Convenio núm. 29, y 13 países aún no han ratificado el Convenio núm. 105. En 2012, las **Islas Salomón** ratificaron el Convenio núm. 29, y **Sudán del Sur** ratificó los Convenios núms. 29 y 105. Entre tanto, **Afganistán,**

**Islas Marshall y Tuvalu** han expresado su firme intención de ratificar y aplicar próximamente uno de estos instrumentos o ambos.

52. La **República Democrática Popular Lao** expresó su voluntad de ratificar el Convenio núm. 105, lo cual sería posible tras la adopción de un nuevo decreto sobre el desarrollo de las competencias profesionales de los presos. **Viet Nam** indicó que tenía previsto ratificar el Convenio núm. 105 durante el período 2012-2015.
53. Los Gobiernos de **Malasia y Singapur** estaban reconsiderando la ratificación del Convenio núm. 105, que habían denunciado anteriormente. **Singapur** manifestó su deseo de que la OIT le proporcionara más ejemplos de cómo otros países habían aplicado el Convenio núm. 105 incorporándolo a sus legislaciones; esto permitiría a Singapur considerar de forma más detenida la posibilidad de volver a ratificar este instrumento. La **República de la Unión de Myanmar** indicó que estaba modificando su nueva legislación y que la ratificación del Convenio núm. 105 se tomaría en consideración a su debido tiempo. **Timor-Leste** señaló que tendría que emprender un proceso de revisión de la legislación laboral antes de poder ratificar el Convenio núm. 105. **Brunei Darussalam** indicó que todavía estaba examinando, en consulta con los interlocutores sociales, la posibilidad de ratificar los Convenios núms. 29 y 105.
54. **China** no expresó su postura respecto de la ratificación de estos Convenios. La **República de Corea, Estados Unidos y Japón** indicaron que en ese momento no podían ratificar ninguno de los dos Convenios. Según el Gobierno de la **República de Corea**, sería difícil que el país ratificara el Convenio núm. 29 mientras que la OIT no considerara que el reclutamiento obligatorio para el servicio militar respondía a razones puramente militares.

### ***Cambios en la legislación y las decisiones judiciales***

55. Algunos países indicaron que habían examinado o estaban examinando sus legislaciones nacionales.
56. El Gobierno de los **Estados Unidos** señaló que, en septiembre de 2012, el Presidente del país emitió la orden ejecutiva núm. 13627 para reforzar las medidas de protección contra la trata de personas en los contratos federales y la eficacia de la política gubernamental de tolerancia cero respecto de la trata de personas.
57. Otros gobiernos (**China, Timor-Leste y Viet Nam**) están examinando sus legislaciones con el fin de hacer efectivo este principio y derecho o luchar contra la trata de personas.
58. En lo que respecta a las decisiones judiciales, el Gobierno de los **Estados Unidos** se remitió a las condenas impuestas en causas relacionadas con la trata de personas<sup>8</sup>.

### ***Actividades de promoción***

59. En varios países se llevaron a cabo actividades de promoción consistentes en campañas de sensibilización (**Afganistán, China, Estados Unidos, República de la Unión de Myanmar y Singapur**) o programas emitidos en medios de comunicación y competiciones deportivas (**Brunei Darussalam, China y República de Maldivas**). Algunos países cooperaron con la OIT para conocer mejor el contenido de este principio y derecho o intercambiar opiniones sobre la conformidad de sus legislaciones nacionales (**República de Corea, Malasia, República de la Unión de Myanmar y Viet Nam**).

<sup>8</sup> Cf. <http://www.justice.gov/crt/about/crm/htpu.php>.



60. La OIE dijo que había seguido intensificando su colaboración con el Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso (SAP-FL) de la OIT y que en 2013 actualizaría y divulgaría un manual conjunto sobre la lucha contra el trabajo forzoso destinado a empleadores y empresarios.

### ***Nuevas iniciativas y progresos realizados en la promoción de este principio y derecho***

61. El Gobierno de **Brunei Darussalam** ha creado una unidad de investigación de la trata de personas en el seno de la Oficina del Primer Ministro para investigar los delitos relacionados con la trata de personas, de conformidad con la Orden sobre la Trata y el Tráfico de Personas de 2004.
62. **China** indicó que en el Plan Nacional de Acción contra la Trata de Personas se presta especial atención a las mujeres, los niños y las mujeres migrantes, en particular mediante una campaña nacional sobre la prevención de la trata, en cooperación con la Federación de Mujeres de China, la OIT y el UNICEF. Esta campaña, que también incluye servicios de atención telefónica y contactos directos en los lugares donde se suelen concentrar los grupos destinatarios, ha beneficiado a varios millones de mujeres y niños de seis provincias. Además, a finales de junio de 2012, se otorgaron importantes préstamos financieros a más de 1,9 millones de mujeres en el marco de un proyecto nacional de creación de empleo. Gracias a esa iniciativa, más de 6 millones de mujeres crearon sus propias empresas y generaron empleo, lo que ha contribuido a reducir la exposición de las mujeres al trabajo obligatorio.
63. El Gobierno de la **República de Maldivas** indicó que estaba redactando una ley contra la trata de personas con la ayuda del Gobierno de Australia. Esta ley penaliza el tráfico y la trata de personas y el trabajo forzoso derivado de la trata. También se está elaborando un plan nacional de acción con la participación de los organismos estatales competentes.
64. En la **República de la Unión de Myanmar**, el Memorando de Entendimiento sobre la erradicación del trabajo forzoso firmado entre el Gobierno y la OIT en marzo de 2012 incluye un plan de acción para la eliminación del trabajo forzoso en el país de aquí a 2015.
65. El Gobierno de **Singapur** indicó que se había creado un grupo de trabajo interinstitucional sobre la trata de personas cuyo objetivo era reducir la incidencia de la trata mediante la detección de posibles casos y la realización de actividades de prevención dirigidas a las principales partes interesadas.
66. Los **Estados Unidos** informaron de que están realizando esfuerzos adicionales para luchar contra el trabajo forzoso mediante la puesta en marcha de medidas de prevención de ámbito nacional e internacional<sup>9</sup>. El Gobierno sigue actualizando y publicando la lista de bienes producidos por medio de trabajo infantil o forzoso (*List of Goods Produced by Child Labour or Forced Labour*), que se viene elaborando desde 2005<sup>10</sup>. Por otro lado, el Gobierno indicó que, al inicio de su mandato, el Presidente Obama proclamó el mes de enero como el Mes Nacional de Prevención de la Esclavitud y la Trata de Personas e hizo un llamamiento al país para que reconociera la existencia de la esclavitud moderna y se comprometiera de nuevo con el cese y la prevención de la trata de personas. Como respuesta a ese llamamiento, los Estados Unidos han realizado esfuerzos significativos para promover este principio y derecho.

<sup>9</sup> Véase <http://www.dol.gov/ILAB/programs/ocft/tvpra.htm>.

<sup>10</sup> Véase <http://www.dol.gov/ILAB/regs/eo13126/main.htm>.

67. En **Viet Nam**, el Gobierno y las comisiones de la Asamblea Nacional cooperaron con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y con la OIT en la elaboración del proyecto de código del trabajo. Posteriormente se tomaron en consideración las observaciones y las recomendaciones formuladas por la OIT.

### **Dificultades**

68. Las principales dificultades señaladas por los Estados que han presentado memorias (**Afganistán, República Democrática Popular Lao y Timor-Leste**) en relación con la realización de este principio y derecho son: i) la falta de sensibilización de la opinión pública; ii) la falta de información y datos; iii) las disposiciones legislativas; iv) la falta de capacidad de las instituciones públicas competentes; v) la falta de capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y vi) la falta de diálogo social.
69. En el **Japón**, la Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-RENGO) hizo un llamamiento al Gobierno para que adoptara inmediatamente medidas con miras a enumerar las leyes y prácticas que debían modificarse y recabar ejemplos útiles de otros países sobre la forma de lograr la coherencia de dichas leyes y prácticas con el Convenio núm. 105.
70. En **Malasia**, tras el mantenimiento de deliberaciones exhaustivas con la OIT, se ha propuesto que el Gobierno emprenda medidas para adaptar el sistema penitenciario a las disposiciones del Convenio núm. 105, de conformidad con las propuestas de la OIT relativas al establecimiento de dos regímenes: uno para los presos que han sido acusados y condenados por «expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido», quienes no tendrán la obligación de trabajar, y otro para todos los demás presos, que deberán trabajar. El Gobierno también está considerando la posibilidad de modificar la norma 72(1) del Reglamento de Prisiones para sustituir la palabra «shall» por la palabra «may», con el fin de indicar que todos los presos tendrán la posibilidad de trabajar mientras estén en prisión.
71. La poca solidez de los procedimientos de investigación, junto con la falta de coordinación entre los organismos gubernamentales y la ausencia de cooperación por parte de los empleadores, representa un obstáculo para abordar las cuestiones relacionadas con el trabajo forzoso en la **República de Maldivas**.
72. Respecto a **Singapur**, el NTUC reiteró que el Gobierno debería considerar la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 105 lo antes posible y suprimir cualquier obstáculo que dificultara dicha ratificación.
73. El Gobierno de los **Estados Unidos** indica que en el informe sobre la trata de personas (*Trafficking in Persons Report*) de 2012 se abordan las dificultades a que hacen frente los países de todo el mundo para erradicar la trata de personas y el trabajo forzoso.

### **Solicitudes de asistencia técnica**

74. Los gobiernos o las organizaciones de empleadores y de trabajadores de **Afganistán, República de Corea, Islas Marshall, República Democrática Popular Lao, República de Maldivas, República de la Unión de Myanmar, Timor-Leste, Tuvalu y Viet Nam** han solicitado la asistencia técnica de la OIT para luchar contra el trabajo forzoso. Las solicitudes abarcan numerosas esferas, entre ellas: la evaluación de las dificultades; la sensibilización, la adquisición de conocimientos jurídicos básicos y la promoción; el fortalecimiento de la capacidad de los gobiernos; la recopilación de datos y la realización de análisis e investigaciones; la elaboración de políticas relativas a la igualdad de remuneración; el asesoramiento en materia de políticas; la reforma y la interpretación

legislativas; el refuerzo de los mecanismos institucionales especializados, el diálogo social tripartito y la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores; la formación de otros funcionarios; el intercambio de experiencias entre países; la creación de empleo; el desarrollo de las competencias profesionales; la generación de ingresos y el alivio de la pobreza, y los Programas de Trabajo Decente por País.

## C. La abolición efectiva del trabajo infantil

### *Ratificaciones*

75. Veinte países no han ratificado todavía el Convenio núm. 138, y tan sólo ocho países no han ratificado aún el Convenio núm. 182.
76. En 2012, el Convenio núm. 138 registró tres ratificaciones adicionales, concretamente de **Bahrein, Sudán del Sur y Turkmenistán**, mientras que el Convenio núm. 182 registró dos nuevas ratificaciones, concretamente de las **Islas Salomón y Sudán del Sur**.
77. Varios países han indicado que están en la última etapa del proceso de ratificación del Convenio núm. 138 y/o del Convenio núm. 182 (**Arabia Saudita, Liberia, República de Maldivas y Suriname**) y/o han reiterado su intención de hacerlo (**Bangladesh, Eritrea, India, República de la Unión de Myanmar, Santa Lucía y Somalia**) o han solicitado el apoyo de la OIT en este proceso.
78. Los Gobiernos de **Canadá, Estados Unidos, República de la Unión de Myanmar y Nueva Zelandia** han indicado que no tienen previsto ratificar uno de estos Convenios o ambos, o que no pueden hacerlo por motivos de incompatibilidad jurídica o por razones circunstanciales.
79. La mayoría de las organizaciones de empleadores y de trabajadores expresaron su apoyo a la ratificación del Convenio núm. 138 y/o del Convenio núm. 182 y al mantenimiento de consultas tripartitas y diálogo social sobre el tema.

### *Actividades de promoción*

80. Los países que presentaron memorias sobre este principio y derecho sólo mencionaron un número reducido de actividades de promoción, las cuales incluían campañas de sensibilización pública y/o servicios en línea (**Estados Unidos, Liberia, Nueva Zelandia y Timor-Leste**). Por ejemplo, las embajadas y los consulados de los Estados Unidos proporcionan información sobre la legislación laboral del país, incluso en materia de protección de los niños.

### *Información estadística*

81. En comparación con el último examen, el número de observaciones formuladas por las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores respecto de todos los principios y derechos sigue siendo el mismo, si bien la información proporcionada es menos exhaustiva. **Liberia, Nueva Zelandia y Suriname** indicaron que han reunido datos sobre la incidencia del trabajo infantil a través de una encuesta nacional sobre la fuerza de trabajo.
82. En lo que respecta a **Nueva Zelandia**, el NZCTU se refirió a un reciente estudio que ponía de manifiesto que: i) el número estimado de estudiantes de enseñanza secundaria que trabajaban a tiempo parcial superaba los 100 000; ii) el 46 por ciento de las personas de

13 años que habían respondido a la encuesta realizaban algún tipo de trabajo remunerado, y había niños de 6 años que trabajaban; iii) el 50 por ciento de los niños que trabajaban no contaban con un contrato de empleo por escrito como exigía la ley, y iv) el 7 por ciento de los niños menores de 16 años trabajaban entre las 22.00 y las 06.00 horas.

83. Los **Estados Unidos** indicaron que, en 2011, diversas investigaciones revelaron 729 violaciones relacionadas con el trabajo infantil cuyas penas sumaban más de 2 millones de dólares.

### ***Evolución en materia legislativa y de políticas***

84. En **Suriname** se creó un comité tripartito para la eliminación del trabajo infantil con el fin de que asesorara al Gobierno sobre las políticas y los programas relacionados con este principio y derecho y sobre la adopción de una estrategia integral para eliminar el trabajo infantil en el país.
85. Con respecto a **Liberia**, el Gobierno informó de que el nuevo proyecto de ley sobre el trabajo decente fijaba la edad mínima para realizar trabajos ligeros en 13 años y la edad mínima general para trabajar en 15 años, mientras que la educación obligatoria terminaba a los 16 años.
86. El Comité Nacional de Trabajadores (NWC) de **Arabia Saudita** señaló que el Parlamento de su país estaba debatiendo actualmente la fijación de la edad mínima para la admisión al empleo o al trabajo. Una vez que se introdujeran esos cambios legislativos en consonancia con las normas internacionales del trabajo, la ratificación del Convenio núm. 138 sería inminente.

### ***Nuevas iniciativas y progresos realizados en la promoción de este principio y derecho***

87. Muchos Estados que han presentado memorias han indicado que se han realizado progresos hacia el respeto, la promoción y la aplicación del principio y derecho en sus respectivos países. En **Bangladesh**, la Federación de Empleadores de Bangladesh (BEF) afirmó que, como resultado de la aplicación del programa nacional de la OIT/IPEC, el trabajo infantil se ha erradicado en el sector de la confección de prendas de vestir, mientras que en la economía formal su incidencia es insignificante. Además, la Corporación de Empresas Siderúrgicas y de Ingeniería de Bangladesh (BSEC) indicó que el Gobierno ha venido ofreciendo matrículas gratuitas y muchas otras becas destinadas a los niños con el fin de fomentar su asistencia a la escuela.
88. Del mismo modo, en **Liberia**, el Gobierno está aplicando con éxito un programa gubernamental de becas para fomentar la asistencia a la escuela. Por otra parte, la Federación General de Sindicatos Agrícolas y Afines de Liberia (GAAWUL) señaló que en 2011 se llevó a cabo una fructífera campaña de sensibilización en todo el país que contribuyó a atajar el problema de los padres que llevan consigo a sus hijos a trabajar en el sector agrícola.
89. El Gobierno de la **India** indicó que se ha modificado el Reglamento (de Conducta) de los Funcionarios de la Administración Pública Central para prohibir el empleo de niños menores de 14 años en sectores peligrosos.
90. Según la Asociación de la Industria de la Construcción de Maldivas (MACI) y el Sindicato de Trabajadores Portuarios de Maldivas (MPWU), en la **República de Maldivas** se han realizado progresos hacia el respeto, la promoción y la realización de los PDFT a través de

una evaluación de las consecuencias económicas y sociales de la ratificación de los ocho convenios fundamentales, incluidos los Convenios núms. 138 y 182. La MACI indicó que la traducción de los PDFT a los idiomas locales es importante para que la población local pueda entenderlos.

91. En la **República de la Unión de Myanmar**, la Federación de Cámaras de Comercio e Industria de la Unión de Myanmar (UMFCCI) indicó que la suspensión del embargo internacional ayudaría a promover una mejor aplicación de las normas internacionales del trabajo, incluido este principio y derecho.
92. **Santa Lucía** modificó su legislación laboral para ajustar la edad mínima a lo dispuesto en el Convenio núm. 138.
93. El Gobierno de **Arabia Saudita** informó de que, en estrecha colaboración con otros países de la región, había puesto en marcha un programa para brindar apoyo a los niños migrantes, concretamente mediante el establecimiento de un centro que les proporcionaba ayuda para regresar a sus lugares de origen.
94. En **Timor-Leste** se ha elaborado, en colaboración con los interlocutores sociales, una lista de trabajos peligrosos que se presentará al Gobierno, al Consejo de Ministros y al Parlamento para su aprobación, con el fin de obtener su reconocimiento jurídico e iniciar su ejecución.

### **Dificultades**

95. Pese a las iniciativas eficaces y los progresos señalados por los Estados que han presentado memorias, siguen existiendo numerosas dificultades para hacer efectivo este principio y derecho, como la falta de capacidad de las instituciones gubernamentales y de los interlocutores sociales (**Eritrea, Islas Marshall, Liberia y Tuvalu**), obstáculos tradicionales y culturales (**Liberia y Suriname**) o factores contextuales (**Bangladesh, India, República de Maldivas, Somalia y Suriname**).
96. Algunas organizaciones de empleadores y de trabajadores de **Bangladesh, India, República de Maldivas, Suriname y Timor-Leste** mencionaron la falta de sensibilización pública como principal obstáculo para la eliminación del trabajo infantil en sus respectivos países.
97. En la **India**, el Congreso Panindio de Sindicatos (AITUC), el Congreso Nacional de Sindicatos de la India (INTUC) y la Federación Progresista de Trabajadores (LPF) indicaron que se debería prestar especial atención a los migrantes de algunas provincias que tienen más probabilidades de padecer las peores formas de trabajo infantil.
98. Aunque la mayoría de las organizaciones de trabajadores y de empleadores apoyaba la promoción del Convenio núm. 138 y/o del Convenio núm. 182 en sus respectivos países, el NWC de **Arabia Saudita** indicó que, debido a que su organización se encontraba en una etapa temprana de desarrollo, el trabajo infantil era menos prioritario, ya que no era un problema generalizado en el país.

### **Solicitudes de asistencia técnica**

99. Para superar estos retos, los gobiernos y/o las organizaciones de empleadores y de trabajadores de **Arabia Saudita, Bangladesh, Eritrea, India, Islas Marshall, Liberia, República de Maldivas, República de la Unión de Myanmar, Santa Lucía, Somalia, Suriname, Timor-Leste y Tuvalu** han solicitado la cooperación técnica de la OIT para

facilitar el proceso de ratificación de los convenios pertinentes no ratificados y la eliminación del trabajo infantil a través de la sensibilización, el fortalecimiento de la capacidad de las administraciones del trabajo, la recopilación de datos y la investigación, el fortalecimiento del tripartismo y del diálogo social, y el desarrollo de la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

## **D. La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación**

### ***Ratificaciones***

100. Catorce países no han ratificado todavía el Convenio núm. 100, y 13 países no han ratificado aún el Convenio núm. 111.
101. En 2012, las **Islas Salomón** y **Sudán del Sur** ratificaron los Convenios núms. 100 y 111.
102. La mayoría de los demás gobiernos han expresado o reiterado su intención de ratificar uno de estos instrumentos o ambos, o han informado de que están considerando la posibilidad de ratificarlos (**Bahrein, Brunei Darussalam, Estados Unidos, Islas Marshall, Japón, Kuwait, Liberia, República de Maldivas, República de la Unión de Myanmar, Omán, Qatar, Singapur, Somalia, Suriname, Tailandia, Timor-Leste y Tuvalu**).
103. Los **Estados Unidos** indicaron que no tenían planes inmediatos de considerar la ratificación del Convenio núm. 100. **Malasia** había previsto anteriormente ratificar el Convenio núm. 111. Sin embargo, después de examinar la cuestión, el Gobierno declaró que no estaba en condiciones de ratificar este instrumento debido al marco jurídico nacional relativo al empleo en el sector público. La ratificación del Convenio núm. 111 conllevaría la introducción de modificaciones en el artículo 153 de la Constitución Federal.
104. La mayoría de las organizaciones de empleadores y de trabajadores han expresado su pleno apoyo a la ratificación del Convenio núm. 100 y/o del Convenio núm. 111 por parte de sus países.

### ***Cambios en la legislación y las decisiones judiciales***

105. La mayoría de los Estados que han presentado memorias indican que este principio y derecho está reconocido en sus constituciones y/o legislaciones nacionales pertinentes. Algunos Estados están adoptando modificaciones legislativas para hacer efectivo este principio y derecho (**Bahrein, Kuwait, Liberia, Malasia, Tailandia y Timor-Leste**), en muchos casos en cooperación con la Oficina.
106. En lo que respecta a las decisiones judiciales, el Gobierno de los **Estados Unidos** informó de que los tribunales del país habían abordado un amplio abanico de cuestiones relacionadas con la discriminación en el empleo durante el período examinado.

### ***Actividades de promoción***

107. Varios gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores informaron de que habían llevado a cabo actividades de promoción en materia de no discriminación e igualdad (**Bahrein, Estados Unidos, Kuwait, Liberia, Malasia, República de Maldivas, República de la Unión de Myanmar, Qatar, Singapur, Tailandia y Timor-Leste**). Por ejemplo, **Tailandia** estaba promoviendo la cooperación en materia de protección laboral

entre los organismos gubernamentales y las empresas que empleaban a trabajadores migrantes.

- 108.** La OIE participa activamente — de forma directa e indirecta — en la lucha contra diversas formas de discriminación, incluida la cuestión crucial del VIH y el sida en el mundo del trabajo. En 2012 publicó un nuevo estudio para sus miembros sobre la respuesta al VIH y al sida en el mundo del trabajo en África.

### ***Nuevas iniciativas y progresos realizados en la promoción de este principio y derecho***

- 109.** En mayo de 2012, **Liberia** organizó, en cooperación con la OIT, un taller acerca de la elaboración del proyecto de ley sobre el trabajo decente.
- 110.** El Gobierno de **Malasia** indicó que estaba modificando en ese momento la Ley de Empleo de 1955 con el fin de atajar la discriminación que sufría la mujer en relación con el trabajo nocturno e introducir cambios legislativos relacionados con las prestaciones de maternidad y el acoso sexual.
- 111.** En la **República de la Unión de Myanmar**, el UMFCI indicó que, en el marco de su responsabilidad social corporativa, las empresas privadas participan directamente en la promoción y en la mejora de la aplicación de los Convenios núms. 100 y 111 mediante la suscripción de un código de buenas prácticas empresariales destinado a luchar contra la discriminación en el trabajo, incluida la discriminación por el VIH y el sida.
- 112.** **Singapur** informó de que, en abril de 2012, más de 1 900 empresas habían firmado el Compromiso de los empleadores con la utilización de prácticas de empleo justas adoptado en 2007.
- 113.** Según el Gobierno de los **Estados Unidos**, el Presidente Obama ha fijado el objetivo de que se contrate a 100 000 personas con discapacidad de aquí a 2015.

### ***Dificultades***

- 114.** Algunos países han señalado la existencia de problemas jurídicos respecto de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor entre hombres y mujeres o entre trabajadores nacionales y trabajadores migrantes (**Bahrein, Liberia, Malasia y República de Maldivas**). En el **Japón**, la JTUC-RENGO señaló que deberían modificarse algunas leyes nacionales y promulgarse nuevas leyes antes de ratificar el Convenio núm. 111.
- 115.** Otros países se refirieron a normas sociales o a la falta de concienciación pública como obstáculos para la realización de este principio y derecho (**Bahrein, Kuwait, República de Maldivas, Omán, Suriname, Tailandia y Timor-Leste**). En la **República de Maldivas**, la Asociación de Empleados del Turismo de Maldivas (TEAM) indicó que había presentado muchas quejas de discriminación de los trabajadores migrantes en la industria del turismo, y lamentaba que no se hiciera nada para promover el Convenio núm. 111 en este sector de actividad. En respuesta a las observaciones de la TEAM, el Gobierno afirmó que existía una carencia de conocimientos técnicos para detectar los casos de discriminación y dilucidar la forma de llevar a cabo la investigación de dichos casos.
- 116.** Asimismo, AEROTHAI indicó que, en **Tailandia**, los trabajadores migrantes eran los más desfavorecidos en materia de discriminación e igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. También eran objeto de represión policial, incluida la confiscación de sus

salarios. Por otro lado, los trabajadores del sector privado tenían por lo general peores condiciones de trabajo que los del sector público.

117. Otros problemas que dificultan la realización de este principio y derecho eran: i) la inestabilidad política (**Somalia**); ii) la falta de capacidad de las instituciones gubernamentales (**República de Maldivas, Suriname y Timor-Leste**); iii) la falta de capacidad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores (**República de Maldivas, Omán y Somalia**); iv) las prácticas actuales de empleo (**Qatar**), y v) los factores contextuales económicos (**Suriname**).
118. Según el Gobierno de **Somalia**, la falta de una situación sostenible de paz en el país dificultaba la aplicación de los PDFT en Somalia. La FESTU y el NUSOJ señalaron que la discriminación afectaba especialmente a las mujeres y a los clanes minoritarios. Aun reconociendo la gravedad y el alto grado de incidencia de la discriminación, la FESTU no podía dar prioridad a esta cuestión debido a la actual situación política y de seguridad del país, así como a la falta de capacidad de los sindicatos.
119. Según el Gobierno de **Suriname**, la asociación comercial e industrial Vereniging Surinaams Bedrijfsleven (VSB) y la Federación Sindical Progressieve Vakcentrale C-47 (C-47), la falta de un sistema de fijación del salario mínimo era un obstáculo importante para hacer efectivo este principio y derecho en el país.
120. Según la Cámara de Comercio e Industria de **Timor-Leste** (CCI-TL), los problemas relacionados con la igualdad de remuneración y la discriminación en materia de empleo y ocupación persistían principalmente en las zonas rurales, mientras que, en las industrias más grandes de las zonas urbanas, las organizaciones de empleadores y de trabajadores colaboraban para eliminar la discriminación. Este problema estaba relacionado en gran medida con la existencia de diferencias culturales que generaban discriminación contra determinados grupos étnicos.
121. Los **Estados Unidos** procuraban eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación a través de una combinación de medidas encaminadas a hacer cumplir la ley, medidas administrativas e iniciativas de sensibilización de la opinión pública.

### ***Solicitudes de asistencia técnica***

122. Con el fin de superar los problemas existentes, **Bahrein, Brunei Darussalam, Islas Marshall, Kuwait, Liberia, Malasia, República de Maldivas, República de la Unión de Myanmar, Omán, Somalia, Suriname, Tailandia, Timor-Leste y Tuvalu** solicitaron la cooperación técnica de la OIT para poder hacer efectivo este principio y derecho.

### **III. Conclusiones**

123. Las memorias recibidas en el marco del examen anual han facilitado abundante información y han puesto de relieve el interés y el compromiso de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores de muchos países a efectos de promover y hacer efectivos los principios y derechos fundamentales en el trabajo y avanzar en el proceso de ratificación de los convenios fundamentales. Por segundo año consecutivo, los 48 gobiernos han cumplido sus obligaciones en materia de presentación de memorias, lo que ha permitido alcanzar de nuevo una tasa de presentación de memorias del 100 por ciento.
124. La participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el proceso de presentación de memorias también ha aumentado considerablemente, lo que ha



enriquecido el diálogo sobre la realización de los PDFT en los Estados que han presentado memorias y ha mejorado la calidad y el contenido de estas últimas.

125. Asimismo, como consecuencia del seguimiento por parte de la Oficina de las intenciones de ratificación, el número de nuevas ratificaciones de los convenios fundamentales se ha incrementado en 2012 en comparación con el año anterior.
126. Con todo, siguen existiendo problemas que es preciso resolver. Esta tarea debería guiarse por la Resolución relativa a la discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada por la CIT, y verse facilitada por la aplicación del plan de acción de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo (2012-2016), previa asignación de los recursos necesarios.

### **Proyecto de decisión**

127. *El Consejo de Administración toma nota de la información proporcionada en el marco de este examen e invita al Director General a tener en cuenta sus orientaciones sobre las principales cuestiones y prioridades que se han de abordar al proporcionar asistencia a los Estados Miembros en sus esfuerzos por respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo.*



## Anexo I

**Lista de los 48 Estados que no han ratificado alguno de los convenios fundamentales y que han presentado memorias en el marco del examen anual al 31 de diciembre de 2012** (Estados que no han ratificado alguno de los ocho convenios fundamentales, y convenios no ratificados por cada uno de ellos)

Países	Libertad sindical y de asociación/negociación colectiva	Trabajo forzoso	Trabajo infantil	Discriminación en el empleo y la ocupación
Afganistán	C. 87 y 98	C. 29		
Australia			C. 138	
Bahrein	C. 87 y 98			C. 100
Bangladesh			C. 138	
Brasil	C. 87			
Brunei Darussalam	C. 87 y 98	C. 29 y 105		C. 100 y 111
Canadá	C. 98	C. 29	C. 138	
China	C. 87 y 98	C. 29 y 105		
Cuba			C. 182	
Eritrea			C. 182	
Guinea-Bissau	C. 87			
India	C. 87 y 98		C. 138 y 182	
Irán, República Islámica del	C. 87 y 98		C. 138	
Iraq	C. 87			
Japón		C. 105		C. 111
Jordania	C. 87			
Kenya	C. 87			
Corea, República de	C. 87 y 98	C. 29 y 105		
Kuwait				C. 100
Lao, República Democrática Popular	C. 87 y 98	C. 105		
Líbano	C. 87			
Liberia			C. 138	C. 100
Malasia	C. 87	C. 105		C. 111
Maldivas, República de <sup>1</sup>	C. 87 y 98	C. 29 y 105	C. 138 y 182	C. 100 y 111
Islas Marshall	C. 87 y 98	C. 29 y 105	C. 138 y 182	C. 100 y 111
México	C. 98		C. 138	
Marruecos	C. 87			
Myanmar, República de la Unión de	C. 98	C. 105	C. 138 y 182	C. 100 y 111

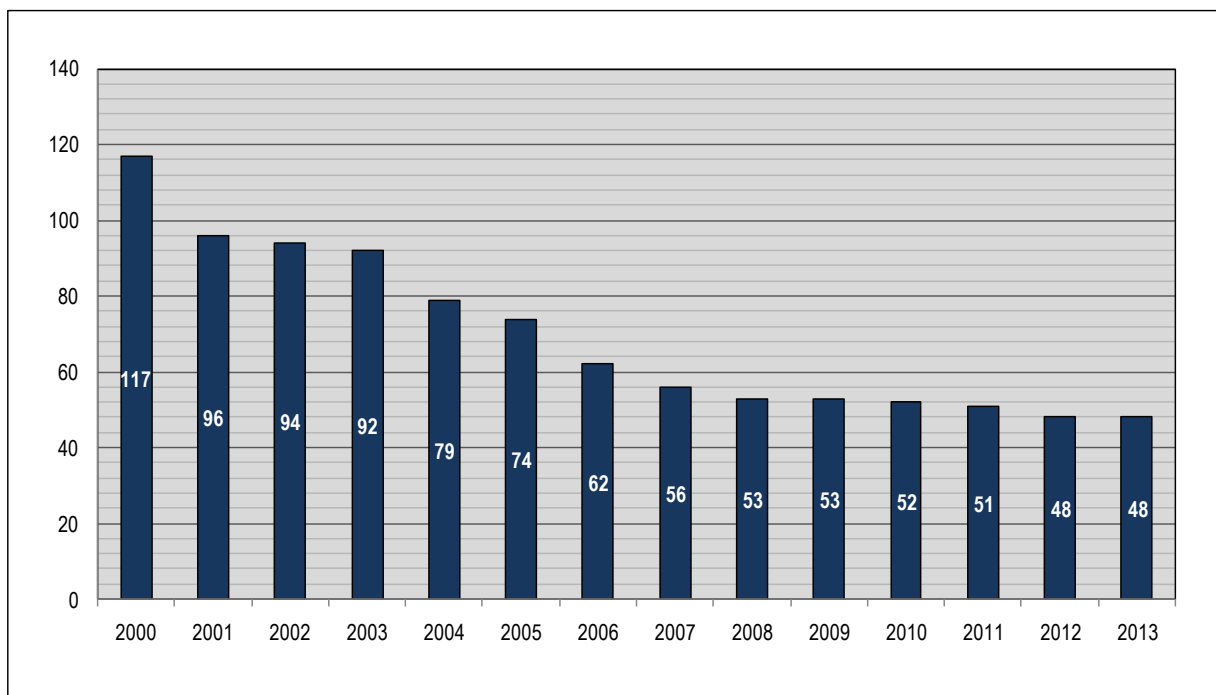
<sup>1</sup> La República de Maldivas ratificó los ocho convenios fundamentales el 4 de enero de 2013.

Países	Libertad sindical y de asociación/negociación colectiva	Trabajo forzoso	Trabajo infantil	Discriminación en el empleo y la ocupación
Nepal	C. 87			
Nueva Zelandia	C. 87		C. 138	
Omán	C. 87 y 98			C. 100 y 111
Qatar	C. 87 y 98			C. 100
Santa Lucía			C. 138	
Arabia Saudita	C. 87 y 98		C. 138	
Singapur	C. 87	C. 105		C. 111
Islas Salomón			C. 138	
Somalia	C. 87 y 98		C. 138 y 182	C. 100
Sudán del Sur	C. 87			
Sudán	C. 87			
Suriname			C. 138	C. 100 y 111
Tailandia	C. 87 y 98			C. 111
Timor-Leste		C. 105	C. 138	C. 100 y 111
Tuvalu	C. 87 y 98	C. 29 y 105	C. 138 y 182	C. 100 y 111
Emiratos Árabes Unidos	C. 87 y 98			
Estados Unidos	C. 87 y 98	C. 29	C. 138	C. 100 y 111
Uzbekistán	C. 87			
Vanuatu			C. 138	
Viet Nam	C. 87 y 98	C. 105		

## Anexo II

### Número de Estados que han presentado memorias con arreglo a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo al 31 de diciembre de 2012

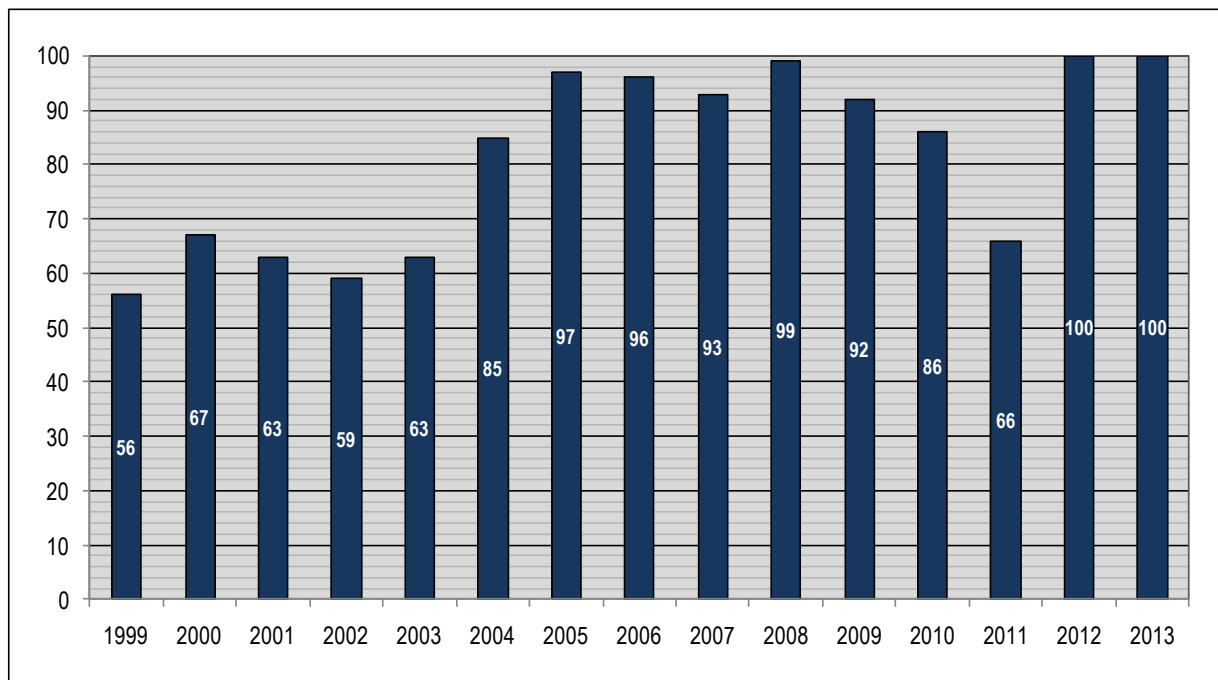
(exámenes anuales de 2000 a 2013)



Nota: El número de Estados que han presentado memorias se ha reducido a 47 tras la ratificación por la República de Maldivas de todos los convenios fundamentales el 4 de enero de 2013.

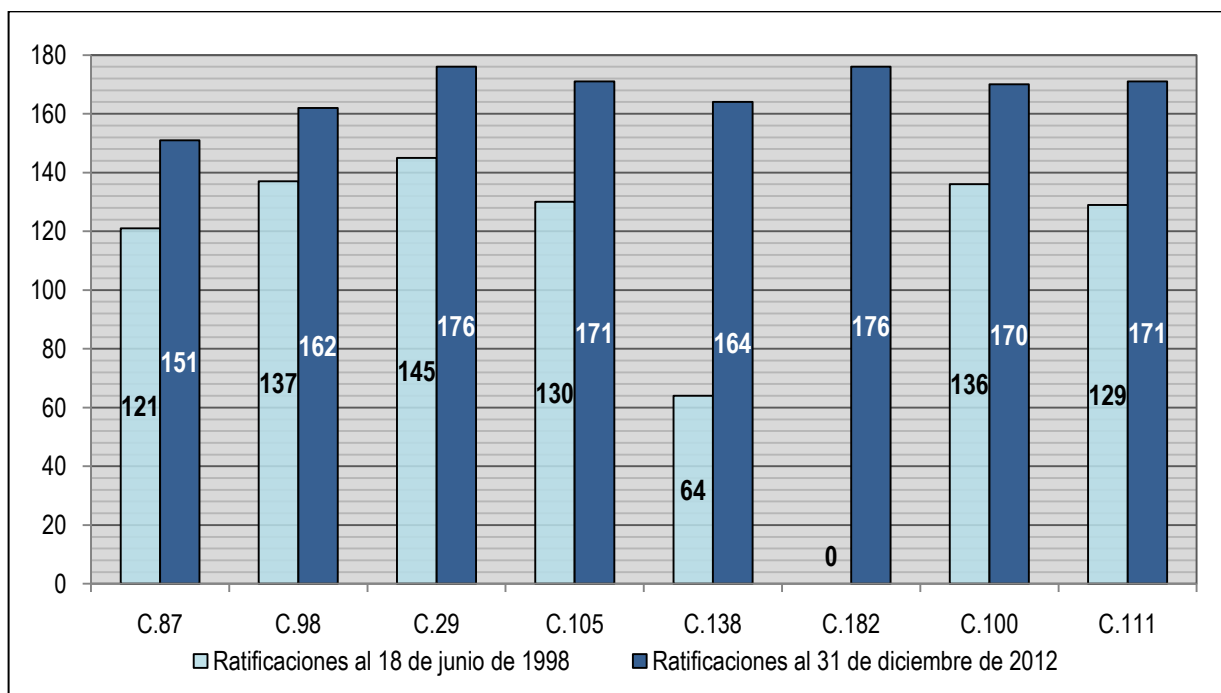
### Anexo III

Tasas de presentación de memorias en el marco de los exámenes anuales de 2000 a 2013 (porcentajes)



## Anexo IV

**Número de ratificaciones de los convenios fundamentales de la OIT en el momento de la adopción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (18 de junio de 1998) y al 31 de diciembre de 2012**



Nota: El número de nuevas ratificaciones de todos los convenios fundamentales se ha incrementado en uno tras la ratificación por la República de Maldivas el 4 de enero de 2013.