



SEGUNDA PARTE  
OBSERVACIONES E INFORMACIONES ACERCA DE CIERTOS PAÍSES

Tercer punto del orden del día:  
Informaciones y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones

Informe de la Comisión de Aplicación de Normas

INDICE

Página

<b>I. Observaciones e informaciones relativas a las memorias sobre los convenios ratificados (artículos 22 y 35 de la Constitución)</b> .....	3
<i>A. Discusión sobre los casos de incumplimiento grave de los Estados Miembros de su obligación de proporcionar memorias y de otras obligaciones relacionadas con las normas</i> .....	3
a) Omisión de envío de memorias sobre la aplicación de convenios ratificados hace dos años o más .....	3
b) Omisión de envío de primeras memorias sobre la aplicación de convenios ratificados .....	3
c) Omisión de envío de información en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos .....	4
d) Informaciones escritas recibidas hasta el final de la reunión de la Comisión de Aplicación de Normas .....	5
<i>B. Observaciones e informaciones sobre la aplicación de convenios</i> .....	6
Convenio núm. 26: métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 DJIBOUTI .....	6
Convenio núm. 29: trabajo forzoso, 1930 MYANMAR (ver la tercera parte), UGANDA .....	7
Convenio núm. 87: libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 1948 BOSNIA Y HERZEGOVINA, REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA, ZIMBABWE .....	10
Convenio núm. 87: libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 1948, y Convenio núm. 98: derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 AUSTRALIA, BELARUS .....	19
Convenio núm. 95: protección de salario, 1949 REPUBLICA CENTROAFRICANA, JAMAHIRIYA ARABE LIBIA .....	29
Convenio núm. 98: derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 BANGLADESH, COSTA RICA, GUATEMALA, PAKISTAN, SUIZA .....	32
Convenio núm. 100: sobre igualdad de remuneración, 1951 REINO UNIDO .....	45

Convenio núm. 111: discriminación (empleo y ocupación), 1958 ESLOVAQUIA, REPUBLICA ISLAMICA DEL IRAN, MEXICO .....	47
Convenio núm. 122: política del empleo, 1964 TAILANDIA .....	56
Convenio núm. 138: edad mínima, 1973 KENYA .....	59
Convenio núm. 159: readaptación profesional y empleo (personas inválidas), 1983 IRLANDA .....	61
Convenio núm. 162: asbesto, 1986 CROACIA .....	62
Convenio núm. 169: pueblos indígenas y tribales, 1989 PARAGUAY .....	66
Convenio núm. 182: peores formas de trabajo infantil, 1999 ESTADOS UNIDOS, FILIPINAS .....	68
Anexo I. Cuadro de las memorias recibidas sobre los convenios ratificados (artículos 22 y 35 de la Constitución) .....	77
Anexo II. Cuadro estadístico de las recibidas memorias sobre los convenios ratificados (artículo 22 de la Constitución) .....	81
<b>II. Sumisión a las autoridades competentes de los convenios y recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo (artículo 19 de la Constitución) .....</b>	<b>83</b>
<i>Observaciones et informaciones</i> .....	83
a) Falta de sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes .....	83
b) Informaciones recibidas .....	83
<b>III. Memorias sobre los convenios no ratificados y las recomendaciones (artículo 19 de la Constitución) .....</b>	<b>84</b>
a) Omisión de envío de memorias sobre convenios y protocolos no ratificados y sobre las recomendaciones durante los cinco últimos años .....	84
b) Informaciones recibidas .....	85
c) Memorias recibidas sobre los Convenios no ratificados núms. 81 y 129, sobre el Protocolo de 1995 relativo al Convenio núm. 81, y sobre las Recomendaciones núms. 81, 82 y 133, hasta el 16 de junio de 2006 .....	85
Indice por países de las observaciones e informaciones contenidas en el informe .....	86

## I. OBSERVACIONES E INFORMACIONES RELATIVAS A LAS MEMORIAS SOBRE LOS CONVENIOS RATIFICADOS (ARTICULOS 22 Y 35 DE LA CONSTITUCION)

### A. Discusión sobre los casos de incumplimiento grave de los Estados Miembros de su obligación de proporcionar memorias y de otras obligaciones relacionadas con las normas

La Mesa de la Comisión ha decidido que como Presidente me corresponde realizar, en nombre de la Oficina, la declaración general de introducción a estos casos, teniendo en cuenta que el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores tienen una visión común sobre la importancia de las obligaciones que se debatirán a continuación. En efecto, el incumplimiento de las obligaciones más básicas que emanan de la Constitución de la OIT dificulta significativamente el trabajo de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y, en consecuencia, el de esta Comisión. No existe ninguna duda de que el incumplimiento de la obligación de enviar memorias o de someter instrumentos a las autoridades competentes socava la eficacia de todo el sistema de control.

Ya se hizo hincapié en el pasado en que el incumplimiento de estas obligaciones constitucionales, en particular de las relacionadas con los convenios ratificados, no sólo obstaculiza el examen de esos convenios, sino que además puede permitir a los gobiernos evitar de forma deliberada un examen en el que se constataría que no se aplica el convenio ratificado de que se trate. En concreto, la omisión del envío de memorias desde hace dos años o más, lamentablemente obliga a la Comisión de Expertos a trabajar con información no actualizada, sin conocimiento de los cambios, incluso los positivos, que hayan podido producirse. Cuando los gobiernos se topan con graves dificultades relacionadas con una insuficiencia de la capacidad e infraestructura institucional y con problemas de comunicación, la Comisión confía en que estos problemas se intentarán solucionar y en que la Oficina podrá proporcionarles la asistencia necesaria al respecto.

La omisión de envío de primeras memorias convierte la ratificación en una parodia, ya que no permite que los mecanismos de control cumplan de forma eficaz su función básica — que es examinar la aplicación de los convenios ratificados. De esta forma, pueden transcurrir muchos años antes de que los mecanismos de control se utilicen para revisar de forma apropiada la legislación y la práctica de un determinado país en lo que respecta a las obligaciones que ha aceptado de forma voluntaria. Si bien es cierto que el hecho de no disponer de las memorias no impide revisar la legislación, sin embargo, el diálogo con los gobiernos, que es de vital importancia para que la Comisión de Expertos entienda adecuadamente las diversas cuestiones, es en estos casos inexistente.

La omisión por parte de un determinado gobierno de responder a la mayoría de los comentarios que les dirige la Comisión de Expertos también invalida de hecho todos los esfuerzos de este órgano por establecer un diálogo constructivo para lograr la plena aplicación de los convenios ratificados.

La omisión de la obligación de sumisión hace fracasar el objetivo establecido en el memorando revisado de 2005, dejando al público sin información sobre los instrumentos adoptados por la OIT y desaprovechando los importantes beneficios del debate público sobre estas cuestiones y el efecto constructivo que éste puede tener en la promoción de medidas para su aplicación a escala nacional y, llegado el caso, para su ratificación.

Por último, los informes sobre los convenios no ratificados son fundamentales para las acciones futuras de la Organización y de la Oficina debido a que el artículo 19, 5), e) de la Constitución de la OIT prevé la revisión de la legislación y la práctica en lo que respecta a los convenios no ratificados, mostrando el efecto que podrían tener, pero también analizando las dificultades que pueden impedir o retrasar la ratificación. Estas revisiones permiten que la Oficina tenga una mejor perspectiva de las necesidades de cooperación y asistencia técnica. Asimismo, permiten a la Organización contemplar posibles áreas de revisión de normas. En todos los casos anteriores, se invita a los gobiernos a solicitar, cuando sea necesario, la asistencia técnica de la Oficina.

**El miembro trabajador de los Países Bajos** declaró que la omisión de envío de memorias por parte de los Estados Miembros significaba un duro golpe para el sistema de control, puesto que no permitía que la Comisión de Expertos examinara la aplicación de las normas en un país o se viera forzada a hacerlo con base en las memorias de hace ocho a diez años. Debería considerarse la colocación de uno de esos países en la lista de casos que han de discutirse. Esto

brindaría a los gobiernos una oportunidad de actualización de la información relativa a los casos respecto de los cuales no se habían presentado memorias.

#### *a) Omisión de envío de memorias sobre la aplicación de convenios ratificados desde hace dos años o más*

**Un representante gubernamental de Armenia** reiteró el compromiso de su Gobierno con los principios y las obligaciones de la OIT. Indicó que el primer grupo de memorias para 2006, se presentaría dentro de dos meses. En vista del elevado número de memorias debidas, se agruparían según la temática. Además, el Gobierno se había dedicado a sacar adelante el trabajo atrasado de las memorias pendientes para los próximos dos años.

**Una representante gubernamental del Reino Unido** hablando en nombre de los territorios no metropolitanos de Anguilla, Montserrat y Santa Elena, se disculpó por el incumplimiento por parte de su Gobierno del programa para la sumisión de memorias en virtud del artículo 22 de la Constitución, y señaló que el Reino Unido ha realizado grandes esfuerzos para garantizar que todos los territorios no metropolitanos cumplan plenamente con sus obligaciones de envío de memorias dentro de los plazos establecidos. Explicó que este incumplimiento no es debido a la falta de compromiso político, sino a una cuestión de capacidad, ya que los territorios en cuestión son administraciones insulares pequeñas y ampliamente autónomas con recursos humanos y financieros limitados, por lo que el envío de muchas memorias puede suponerles una carga considerable. La oradora se congratuló por el hecho de transmitir la solicitud de asistencia técnica por parte del Gobierno de Montserrat y por poder informar a la Comisión de que su Gobierno hubiese entablado un debate, que sigue en curso, con los gobiernos de los territorios, con miras al cumplimiento oportuno de las obligaciones de envío de memorias de éstos.

**La Comisión tomó nota de la información comunicada y de las explicaciones dadas por los representantes gubernamentales que hicieron uso de la palabra. La Comisión recordó la importancia fundamental que revestía el envío de memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados, no sólo por el envío como tal, sino también para que se llevara a cabo dentro del plazo estipulado. Dado que esta obligación constituía el fundamento del sistema de control, la Comisión expresó la firme esperanza de que los Gobiernos de Antigua y Barbuda, Armenia, Ex República Yugoslava de Macedonia, Gambia, Irak, Liberia, Reino Unido (Santa Elena), Santa Lucía, Santo Tomé y Príncipe, y Turkmenistán, que hasta la fecha no han presentado las memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados, lo hicieran lo antes posible, y decidió mencionar estos casos en la sección correspondiente de su Informe general.**

#### *b) Omisión de envío de primeras memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados*

**Una representante gubernamental de Bosnia y Herzegovina** indicó que las dificultades de su Gobierno para cumplir con sus obligaciones de envío de memorias son debidas, en primer lugar, a la complejidad de los niveles de autoridad del país y a la necesidad de que diversas instituciones participen en el proceso. Con la ayuda significativa de la Oficina de la OIT en Sarajevo, se ha creado un nuevo Departamento de trabajo, empleo y asuntos sociales dentro del Ministerio, que tiene la función de controlar la aplicación de los convenios de la OIT y de coordinar las actividades a este respecto. En 2005, esto dio como resultado la sumisión por parte del Gobierno de 22 memorias y 9 respuestas a solicitudes y comentarios. Recordó que Bosnia y Herzegovina ha ratificado un total de 69 convenios de la OIT, siendo el más reciente el núm. 144, para el que se depositará el instrumento de ratificación en un futuro próximo. La segunda razón importante para el retraso en el envío de las memorias es la falta de personal y de cualificaciones en lo que respecta

a la metodología de redacción de memorias. La representante gubernamental expresó su agradecimiento por la asistencia proporcionada por la Oficina de la OIT, a través de la organización de un seminario que permitirá al Gobierno cumplir con su función de preparar y someter el número creciente de memorias para 2007.

**Una representante gubernamental de Serbia y Montenegro** se refirió a los progresos significativos realizados por su Gobierno en el cumplimiento de sus obligaciones en virtud de la Constitución, haciendo hincapié en la función de la Oficina Subregional de la OIT en Budapest a este respecto. Se congratuló por el hecho de informar a la Conferencia del seminario tripartito sobre los procedimientos de presentación de memorias a la OIT, que fue organizado por la Oficina de la OIT en Budapest en abril de 2005, a través del que se mejoró de forma significativa la comprensión y los conocimientos técnicos de las obligaciones relacionadas con las normas. Como resultado de esta iniciativa, la oradora señaló la sumisión por parte del Gobierno de Serbia y Montenegro de un total de 25 memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones y el efecto dado a los instrumentos de la OIT sobre la inspección del trabajo. La especificidad de la unión de Serbia y Montenegro también es uno de los motivos por los que el Gobierno ha experimentado dificultades en el cumplimiento de sus obligaciones constitucionales y aseguró a la Comisión que las primeras memorias sobre los convenios ratificados se someterán en un futuro próximo.

**Un representante gubernamental de Burundi** lamentó que su país no hubiese podido enviar la primera memoria sobre la aplicación del Convenio núm. 182. Señaló que esta omisión, debida a una larga crisis sociopolítica que acaba de finalizar, se solucionará pronto, y que esta primera memoria se enviará a la OIT antes del final de esta reunión.

**La Comisión tomó nota de la información comunicada y de las explicaciones dadas por los representantes gubernamentales que hicieron uso de la palabra. Reiteró la capital importancia que tenía el envío de las primeras memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados. La Comisión decidió mencionar en la sección correspondiente de su Informe general los casos siguientes, en particular, desde 1992: Liberia (Convenio núm. 133); desde 1995: Armenia (Convenio núm. 111) y Kirguistán (Convenio núm. 133); desde 1996: Armenia (Convenios núms. 100, 122, 135, 151); desde 1998: Armenia (Convenio núm. 174) y Guinea Ecuatorial (Convenios núms. 68, 92); desde 1999: Turkmenistán (Convenios núms. 29, 87, 98, 100, 105, 111); desde 2001: Armenia (Convenio núm. 176) y Kirguistán (Convenio núm. 105); desde 2002: Bosnia y Herzegovina (Convenio núm. 105), Gambia (Convenios núms. 29, 105, 138), Saint Kitts y Nevis (Convenios núms. 87, 98, 100) y Santa Lucía (Convenios núms. 154, 158, 182); desde 2003: Bosnia y Herzegovina (Convenio núm. 182), Dominica (Convenio núm. 182), Gambia (Convenio núm. 182), Irak (Convenios núms. 172, 182) y Serbia y Montenegro (Convenios núms. 24, 25, 27, 113, 114), y desde 2004: Albania (Convenios núms. 150, 178), Antigua y Barbuda (Convenios núms. 122, 131, 135, 142, 144, 150, 151, 154, 155, 158, 161, 182), Burundi (Convenio núm. 182), Dominica (Convenios núms. 144, 169) y Ex República Yugoslava de Macedonia (Convenio núm. 182), en la sección correspondiente del Informe general.**

*c) Omisión de envío de información en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos*

**Un representante gubernamental de Burkina Faso** señaló que su Gobierno lamenta la omisión del envío de memorias, debida a las perturbaciones producidas por las elecciones presidenciales y municipales realizadas respectivamente en 2005 y 2006, que afectaron al trabajo normal de los departamentos ministeriales. Reconociendo la importancia que el Gobierno otorga a las normas internacionales del trabajo y queriendo remediar esta situación en mayo de 2006, el Gobierno envió un controlador del trabajo al Centro de Formación Internacional de la OIT en Turín para seguir la formación especializada en normas internacionales del trabajo. El representante gubernamental declaró que, por fin, habían presentado todas las memorias en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos.

**Un representante gubernamental de Burundi** señaló que el nuevo Gobierno, que había asumido sus funciones en agosto de 2005, presta una atención especial a sus responsabilidades, y enviará todas las memorias debidas antes del final de esta reunión.

**Un representante gubernamental de Camboya** señaló que su país no había realizado progresos en lo relativo a las respuestas a los comentarios de los órganos de control, debido a los cambios acontecidos en el Ministerio de Trabajo, que habían afectado también a su personal. No obstante, el Ministerio acababa de crear un grupo de trabajo encargado de las obligaciones contraídas con la OIT y la situación mejoraría pronto.

**Un representante gubernamental del Congo** expresó su pesar por la omisión de la sumisión de las memorias debidas y señaló que se han tomado medidas prácticas para poder presentar las memorias a la mayor brevedad posible.

**Un representante gubernamental de Côte d'Ivoire** manifestó que durante esta reunión el Gobierno había presentado respuestas a la mayoría de los comentarios realizados por la Comisión, con la única excepción de un convenio.

**Un representante gubernamental de Eritrea** destacó el compromiso de su Gobierno con la OIT y señaló que las observaciones, solicitudes y comentarios de la Comisión de Expertos se consideran instrumentos constructivos y que se realizan todos los esfuerzos posibles para proporcionar las respuestas en el tiempo debido. Sin embargo, para que el Gobierno pueda presentar comentarios bien fundados es preciso realizar amplias consultas con todas las partes pertinentes, y esta es la causa del retraso en el envío de los comentarios. El orador pidió disculpas por este retraso y aseguró que las consultas estaban a punto de concluir y que los comentarios se presentarían en breve.

**Un representante gubernamental de Namibia** se disculpó por el incumplimiento por parte de su país de sus obligaciones de envío de memorias, explicando que las dificultades relacionadas con la capacidad impiden que su país presente las memorias debidas. Aseguró a la Comisión que su Gobierno está abordando la cuestión y que cumplirá con sus obligaciones a lo largo de los dos próximos meses.

**Un representante gubernamental de Uganda** indicó que había traído algunas memorias pendientes a Ginebra, que iba a presentar a la Oficina.

**Un representante gubernamental de San Marino** subrayó que el incumplimiento de la obligación de envío de información en respuesta a los comentarios formulados por la Comisión de Expertos, se había debido a los atrasos acumulados en los últimos dos años, porque en 2005 San Marino no había enviado ninguna memoria y en 2004, sólo 7 de 18. El retraso no obedece a motivaciones políticas — el Gobierno de San Marino considera de primordial importancia las funciones de control de la aplicación de las normas internacionales del trabajo por parte de esta Organización —, sino que se debe más bien a deficiencias organizativas, como los limitados recursos humanos y la falta de un servicio específico encargado de la redacción de las memorias. Por otra parte, el Ministerio de Trabajo, tradicionalmente responsable de la elaboración de las memorias destinadas a la Comisión de Expertos, hubo de asumir más competencias y ello generó una sobrecarga de trabajo que impidió cumplir las obligaciones asumidas ante la OIT. El orador manifestó a la Comisión que su país estará en condiciones de subsanar esta omisión antes de que concluya el período de presentación de las próximas memorias, el 1º de septiembre de 2006.

**Un representante gubernamental de Senegal** pidió disculpas en nombre de su Gobierno por la omisión de envío de información en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos, y aseguró que dicha omisión no se debía a una voluntad deliberada de su Gobierno, sino a algunos factores internos, a raíz de los cuales se había retrasado el envío de algunas memorias. Afirmó que el Gobierno de Senegal es plenamente consciente de esta situación y se compromete a presentar a la Oficina las memorias debidas a la mayor brevedad posible, tras las consultas con los interlocutores sociales, y destacó asimismo que el Gobierno acaba de beneficiarse de la cooperación técnica prestada por la Oficina subregional de la OIT en Dakar. Por último, el número de convenios ratificados por Senegal, entre ellos los ocho convenios fundamentales y tres convenios prioritarios, indica claramente la voluntad del Gobierno de cumplir los compromisos adquiridos ante la OIT.

**Un representante gubernamental de Seychelles** presentó sus excusas por la omisión de la sumisión de memorias y señaló como causa de la misma los frecuentes cambios en la jefatura del Departamento responsable de la coordinación de los asuntos de la OIT. La administración actual del Departamento está decidida a cumplir con las obligaciones del Gobierno y ha tomado medidas para garantizar que en el futuro no se comentan deslices al respecto. La mayoría de las memorias debidas se presentarán a la Oficina en el curso del día.

**Un representante gubernamental de Singapur** se disculpó por las memorias tardías y atribuyó la demora a la necesidad de coordinar varios órganos. Aseguró a la Comisión que en el futuro las memorias se presentarían en el plazo previsto.

**Un representante gubernamental de Togo** indicó que la omisión de la obligación de presentación de memorias sobre los convenios ratificados y no ratificados, no debía considerarse como un signo de mala voluntad del Gobierno respecto de la Organización. Tal omisión se deriva de las carencias institucionales y, sobre todo, de la falta de recursos humanos. Así, no se desempeñan en Togo más de 15 inspectores del trabajo, y en el Ministerio de Trabajo son sólo tres los miembros del personal directivo que se encargan de la coordinación de todo el trabajo. Por consiguiente, es difícil estar al



día en el envío de memorias. En la actualidad, son 15 los inspectores del trabajo que siguen una formación. Con el fin de fortalecer la capacidad de la administración del trabajo, el orador desea que dos miembros del personal directivo puedan ser formados por la Oficina en cuanto a las obligaciones de presentación de memorias.

**La Comisión tomó nota de la información comunicada y de las explicaciones dadas por los representantes gubernamentales que hicieron uso de la palabra. La Comisión insistió en la gran importancia que revestía, para la continuación del diálogo, que la información transmitida en repuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos fuera clara y completa. Reiteró que ése era un aspecto que formaba parte de la obligación constitucional de envío de memorias. A este respecto, la Comisión expresó una gran preocupación por el elevado número de casos de omisión de envío de información en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos. Reiteró que los gobiernos podían solicitar la asistencia de la OIT para superar cualquier dificultad que tuviesen que afrontar. La Comisión instó a los Gobiernos interesados, en particular a Antigua y Barbuda, Belice, Burkina Faso, Camboya, Comoras, Congo, Eritrea, Ex República Yugoslava de Macedonia, Gambia, Guinea Ecuatorial, Irak, Kazajstán, Kirguistán, Liberia, Namibia, Reino Unido (Anguilla, Montserrat, Santa Elena) San Marino, Santa Lucía, Santo Tomé y Príncipe, Senegal, Seychelles, Singapur, Togo y Zambia a que no escatimaran esfuerzos a la hora de transmitir, lo antes posible, la información solicitada. La Comisión decidió mencionar estos casos en la sección correspondiente de su Informe general.**

*d) Informaciones escritas recibidas hasta el final de la reunión de la Comisión de Aplicación de Normas<sup>1</sup>*

**Afganistán.** Desde la celebración de la reunión de la Comisión de Expertos, el Gobierno envió todas las memorias debidas sobre la aplicación de los convenios ratificados, respuestas a la mayoría de los comentarios de la Comisión y memorias sobre los convenios y los protocolos no ratificados, así como sobre las recomendaciones.

**Armenia.** La ratificación del Convenio núm. 182, adoptado por la Conferencia en ocasión de la 87.ª reunión (1999), ha sido registrada el 2 de enero de 2006.

**Bahamas.** Desde la celebración de la reunión de la Comisión de Expertos, el Gobierno envió la primera memoria debida sobre la aplicación del Convenio núm. 147 y respuestas a la mayoría de los comentarios de la Comisión.

**Barbados.** Desde la celebración de la reunión de la Comisión de Expertos, el Gobierno envió respuestas a la mayoría de los comentarios de la Comisión.

**Bosnia y Herzegovina.** Desde la celebración de la reunión de la Comisión de Expertos, el Gobierno envió respuestas a todos los comentarios de la Comisión.

**Botswana.** Desde la celebración de la reunión de la Comisión de Expertos, el Gobierno envió respuestas a todos los comentarios de la Comisión.

**Burundi.** Desde la celebración de la reunión de la Comisión de Expertos, el Gobierno envió respuestas a la mayoría de los comentarios de la Comisión.

**Camboya.** La ratificación del Convenio núm. 182, adoptado por la Conferencia en ocasión de la 87.ª reunión (1999), ha sido registrada el 14 de marzo de 2006.

**Chile.** Desde la celebración de la reunión de la Comisión de Expertos, el Gobierno envió respuestas a la mayoría de los comentarios de la Comisión.

**Comoras.** Desde la celebración de la reunión de la Comisión de Expertos, el Gobierno envió algunas de las memorias debidas sobre la aplicación de los convenios ratificados.

**Côte d'Ivoire.** Desde la celebración de la reunión de la Comisión de Expertos, el Gobierno envió respuestas a la mayoría de los comentarios de la Comisión.

**República Democrática del Congo.** Desde la celebración de la reunión de la Comisión de Expertos, el Gobierno envió respuestas a la mayoría de los comentarios de la Comisión.

**Estados Unidos.** Desde la celebración de la reunión de la Comisión de Expertos, el Gobierno envió respuestas a la mayoría de los comentarios de la Comisión.

**Francia (Guadalupe).** Desde la celebración de la reunión de la Comisión de Expertos, el Gobierno envió respuestas a la mayoría de los comentarios de la Comisión.

**Francia (Guyana Francesa).** Desde la celebración de la reunión de la Comisión de Expertos, el Gobierno envió respuestas a todos los comentarios de la Comisión.

**Granada.** Desde la celebración de la reunión de la Comisión de Expertos, el Gobierno envió todas las memorias debidas sobre la aplicación de los convenios ratificados y respuestas a la mayoría de los comentarios de la Comisión.

**Guyana.** Desde la celebración de la reunión de la Comisión de Expertos, el Gobierno envió todas las memorias debidas sobre la aplicación de los convenios ratificados y respuestas a la mayoría de los comentarios de la Comisión.

**República Democrática Popular Lao.** Desde la celebración de la reunión de la Comisión de Expertos, el Gobierno envió todas las memorias debidas sobre la aplicación de los convenios ratificados y respuestas a la mayoría de los comentarios de la Comisión.

**Malta.** Desde la celebración de la reunión de la Comisión de Expertos, el Gobierno envió respuestas a la mayoría de los comentarios de la Comisión.

**Países Bajos (Aruba).** Desde la celebración de la reunión de la Comisión de Expertos, el Gobierno envió todas las memorias debidas sobre la aplicación de los convenios ratificados y respuestas a la mayoría de los comentarios de la Comisión.

**Paraguay.** Desde la celebración de la reunión de la Comisión de Expertos, el Gobierno envió la mayoría de las memorias debidas sobre la aplicación de los convenios ratificados, la primera memoria debida sobre la aplicación del Convenio núm. 182 y respuestas a la mayoría de los comentarios de la Comisión.

**Swazilandia.** Desde la celebración de la reunión de la Comisión de Expertos, el Gobierno envió respuestas a todos los comentarios de la Comisión.

**Tailandia.** Desde la celebración de la reunión de la Comisión de Expertos, el Gobierno envió respuestas a todos los comentarios de la Comisión.

**República Unida de Tanzania (Tanganyika).** Desde la celebración de la reunión de la Comisión de Expertos, el Gobierno envió respuestas a todos los comentarios de la Comisión.

**Uganda.** Desde la celebración de la reunión de la Comisión de Expertos, el Gobierno envió la primera memoria debida sobre la aplicación del Convenio núm. 182 y respuestas a la mayoría de los comentarios de la Comisión.

**Viet Nam.** Desde la celebración de la reunión de la Comisión de Expertos, el Gobierno envió respuestas a la mayoría de los comentarios de la Comisión.

**Zambia.** Desde la celebración de la reunión de la Comisión de Expertos, el Gobierno envió las memorias sobre los Convenios y los protocolos no ratificados, así como sobre las recomendaciones.

<sup>1</sup> La lista de las memorias recibidas figura en la Segunda Parte: Anexo I de este informe.

## B. Observaciones e informaciones sobre la aplicación de convenios

### Convenio núm. 26: Métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928

**DJIBOUTI** (ratificación: 1978). Un representante gubernamental recordó el contexto histórico que hizo necesaria la reforma del código del trabajo. Ubicado lingüísticamente en el Cuerno de África, Djibouti ha heredado una legislación ventajosa de la colonización, pero una legislación elaborada en beneficio de una categoría privilegiada de trabajadores, los trabajadores expatriados; así pues, esta legislación es inadecuada a la realidad económica moderna, no responde a las exigencias del Banco Mundial y del Fondo Monetario Internacional, y constituye un obstáculo a las inversiones extranjeras y un dilema para el Estado. Un primer retoque fue realizado por la ley núm. 140 en 1997; el mercado del trabajo fue liberalizado, el salario mínimo interprofesional garantizado fue suprimido y el procedimiento de autorización administrativa previa, en caso de despido por un motivo económico, abandonado. Esta reforma, fue seguida de un trabajo minucioso que ha durado siete años, teniendo en cuenta los comentarios de los interlocutores, empleadores y sindicatos, y con el apoyo de la OIT y de la Organización Árabe del Trabajo (OAT). El nuevo código, adoptado el 25 de diciembre de 2005, fue promulgado el 28 de enero de 2006 y un ejemplar será enviado a la OIT. Se adapta al contexto de la mundialización y el Estado ya no interviene en la fijación del salario mínimo, ni en los procedimientos de contratación, salvo en lo que respecta a los trabajadores extranjeros. Asimismo, el Estado interviene cada vez menos en la solución de conflictos colectivos, dejando esta función a una comisión paritaria de arbitraje. El Estado deja el campo libre a los interlocutores sociales para la discusión, por medio del diálogo y de la negociación, reconociendo, así, la función de las organizaciones sindicales, de los delegados sindicales y de los delegados del personal en las empresas. Durante tres años, los interlocutores sociales, tendrán libertad plena para revisar los convenios colectivos y el Gobierno espera que el salario mínimo, particularmente el salario mínimo por rama, pueda ser reintroducido gracias a estas revisiones.

**Los miembros empleadores**, al tomar nota de las informaciones comunicadas por el representante gubernamental sobre la historia que conduce a los cambios en la legislación laboral, manifestaron su asombro por el hecho de que el nuevo Código del Trabajo sólo fuera adoptado en 2006 y que todavía no se hubiera enviado a la Secretaría. A su juicio, el Convenio requiere un compromiso no sólo por parte del Gobierno, sino también de los interlocutores sociales. Recordaron que en el Estudio General sobre los salarios mínimos de 1992, en su párrafo 396, se hizo hincapié en la importancia de las normas de la OIT sobre el salario mínimo, con el fin de garantizar un salario mínimo a los trabajadores, lo que les permitiría atender a sus necesidades más elementales y a las de sus familias de manera adecuada, en el contexto de las condiciones económicas y sociales del país en el que viven. Así pues, los instrumentos de la OIT han tenido en cuenta el contexto económico y social del país. Las explicaciones proporcionadas por el representante gubernamental, según las cuales Djibouti busca a tomar más en consideración la oferta y la demanda en la fijación de los salarios, ya que esto permitiría una mayor negociación de los salarios, no fueron convincentes. Asimismo, citar el Código del Trabajo sin habérselo facilitado a la Comisión de Expertos para su examen, fue también una respuesta muy poco satisfactoria. Los miembros empleadores abrigaron la esperanza de que el Gobierno proporcione en su próxima memoria informaciones prácticas sobre las ramas de la actividad económica y las distintas categorías de los trabajadores cubiertas por los convenios colectivos, copias de los recientes convenios colectivos, incluyendo las cláusulas que fijan los salarios mínimos, y el número aproximado de trabajadores cuya remuneración no es regulada por el convenio colectivo.

**Los miembros trabajadores** subrayaron que este caso es, a la vez, simple y complejo. Simple, porque el artículo 1 del Convenio dispone que el Gobierno se compromete allí donde no existe un régimen definido por el contrato colectivo «a establecer o mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de los salarios». La enmienda al Código del Trabajo de 1997 que suprimió el nivel mínimo y los mecanismos de fijación, establece que ya no existe ningún método, ni un salario mínimo, y que es la ley de la oferta y la demanda la que rige. Debido a la omisión de información por parte del Gobierno, los sectores o las categorías de trabajadores contemplados eventualmente por los convenios colectivos, no se conocen. Además, en virtud de los artículos 2 y 3 del Convenio, la consulta de las organizaciones patronales y de los trabajadores es obligatoria para determinar libremente los sectores y los métodos de fijación de los salarios mínimos. Complejo, porque esta condición básica remite, a la vez, a la libertad sindical – Convenio núm. 87 (sin organizaciones sindicales libres no hay consultas) – y al Convenio

núm. 98, que regula precisamente la libertad de la negociación, libertad de suma importancia, tanto para las consultas previas, como para los aspectos contractuales del Convenio núm. 26. Siguiendo los comentarios de la Comisión Expertos, es indispensable examinar la aplicación de estos dos Convenios. Ahora bien, las múltiples informaciones y las memorias recibidas son muy preocupantes, lo que induce a creer que las condiciones de libertad sindical y de negociación colectiva no son garantizadas en Djibouti. Los miembros trabajadores manifestaron en consecuencia su deseo de que todos estos aspectos sean objeto de un examen coordinado y global.

**El miembro trabajador de Senegal** señaló que la inobservancia por parte de Djibouti del Convenio, se suma a otras numerosas violaciones de las normas internacionales del trabajo. Hizo mención, de modo específico, a los ataques perpetrados por el Gobierno contra los derechos de los representantes sindicales, quienes son objeto de despidos abusivos, acoso judicial y detenciones arbitrarias. El nuevo Código del Trabajo de 2006 no contiene ninguna disposición relativa al salario mínimo y no tiene en cuenta ninguna de las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos. Fue adoptado por unanimidad por la Asamblea Nacional, puesto que la totalidad de los escaños de la misma está en manos del partido en el poder. No se aceptó, ni se incorporó al texto ninguna de las enmiendas propuestas por las organizaciones sindicales. Para concluir, el orador subrayó que el Gobierno debe poner fin a las medidas represivas de carácter antisindical, reincorporar a los sindicalistas que fueron despedidos injustamente, tal y como se comprometió a hacer en el marco de los acuerdos de paz de 2001, establecer un marco para el diálogo social y respetar los compromisos internacionales adquiridos por Djibouti.

**Una observadora en representación de la Federación Internacional de los Derechos Humanos (FIDH)**, haciendo uso de la palabra con autorización de la Secretaría de la Comisión, expresó su viva preocupación en relación con el respeto de la fijación de salarios mínimos en Djibouti y de la capacidad de los actores sociales de fijar los mismos. En 1997, se eliminó el salario mínimo garantizado y el nuevo Código del Trabajo adoptado el 28 de enero de 2006 confirmó tales disposiciones, dejando, así, el salario mínimo no sometido a ninguna legislación, con excepción de los acuerdos de empresa o de los convenios colectivos. Estos últimos son muy antiguos y en su gran mayoría no han sido renegociados. De esta forma, los salarios que las empresas proponen a los asalariados suelen ser aceptados por éstos, teniendo en cuenta que las elevadas tasas de desempleo prevalecientes en el país no les permiten rechazarlos. Si bien el Convenio prevé la consulta y el acuerdo de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para la aplicación de un sistema de fijación de salarios mínimos, por lo general los sindicatos no participan en la elaboración de los convenios colectivos, ni de los acuerdos de empresa, dado que éstos no han sido renegociados desde la independencia del país, en 1976. Además, durante los diez últimos años los sindicatos independientes de Djibouti han sido objeto de constantes y graves agresiones que van desde el acoso policial y judicial hasta el despido e incluso la detención de dirigentes sindicales. Así, en febrero de 2004, los cuatro principales dirigentes de la Unión del Trabajo de Djibouti (UDT), la central sindical más representativa del país, fueron detenidos durante un mes y actualmente están acusados de «espionaje para una potencia extranjera» y se les ha retirado el pasaporte. El diálogo con los interlocutores sociales no es posible cuando éstos están en prisión. La capacidad de los sindicatos de desempeñar el papel que les atribuye el Convenio núm. 26 está, por tanto, más que limitada, más aún teniendo en cuenta las nuevas restricciones que el Código del Trabajo ha introducido para la constitución de sindicatos, reforzando el régimen de autorización previa. Estas nuevas disposiciones permiten al poder elegir los interlocutores sociales con los que desea negociar, lo cual se materializó en marzo de 2006 con la constitución del sindicato del personal de servicios marítimos y tránsito, creado para competir con los sindicatos existentes afiliados a la Unión del Trabajo de Djibouti.

**El representante gubernamental** declaró que, en lugar de discutir sobre el salario mínimo, los oradores anteriores habían hecho un panfleto político. Declaró que había escuchado en otra instancia palabras similares de la CIOSL, a la que había solicitado las fuentes de sus informaciones y le había respondido que esas fuentes procedían de informaciones escritas. En un caso y en el otro, prefirió invitar a las organizaciones sindicales o a las ONG a Djibouti para que realicen investigaciones. La OIT y la OAT habían dado su opinión, exactamente de la misma manera que los sindicatos de Djibouti habían participado en la elaboración de ese código. El Gobierno había recibido, así, una misión de sindicatos estadounidenses que había sido recibida con los brazos abiertos. El Gobierno se ve obligado a atraer a los inversores, al tiempo que desea seguir protegiendo los derechos sociales. Ahora bien, el caso de Djibouti no es excepcional

y son muchos los países que hacen frente a ese dilema. Para dar una respuesta al mismo, el Gobierno prefirió dejar la libre negociación a los interlocutores sociales, habiéndoles explicado ampliamente las razones de la adopción del Código del Trabajo. Los ejemplos mencionados por la FIDH se refieren a unos sindicalistas bien conocidos que son asimismo hombres políticos; ahora bien, la ley no autoriza la acumulación de funciones sindicales y políticas. El representante gubernamental reiteró su ofrecimiento a todas las organizaciones interesadas para que vayan a Djibouti a investigar.

**Los miembros empleadores** declararon que el representante gubernamental no había tenido éxito en sus esfuerzos de demostrar a la Comisión de la Conferencia que su país procuraba dar cumplimiento a sus dimanantes del Convenio y solicitaron al Gobierno que presentara información por escrito ante esta Comisión sobre otras medidas que tuviese la intención de adoptar. En vista del hecho de que la explicación dada por el representante gubernamental se dirigía a señalar a la atención las dificultades que el país había encontrado, los miembros empleadores instaron al Gobierno a que solicitase la asistencia técnica bajo la forma de pericia o de consejos técnicos y de orientación en cuanto a la manera en la que podrían superarse esas dificultades, con el objetivo final de armonizar la legislación nacional con el Convenio.

**Los miembros trabajadores** señalaron su extrañeza por el hecho de que el representante gubernamental pusiese en duda la veracidad de las informaciones concretas y rotundas presentadas respecto a la represión sufrida por los sindicalistas, pretendiendo que su país está abierto. Se preguntaron porqué, en estas condiciones, el pasado mes de abril se negó la entrada al país a un representante de la CIOSL y a un representante de la FIDH, y se expulsó a un representante de la OIT que había viajado al país en misión oficial. Después de esta discusión, parece que el Gobierno no ha tomado las medidas necesarias para garantizar la aplicación de un mecanismo de fijación de salarios mínimos fuera del marco del sistema de los convenios colectivos y que no respeta los principios de consultas previas con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, y, por consiguiente, los principios y disposiciones que contienen los Convenios núms. 87 y 98. Por lo tanto, el Gobierno debe hacer que cesen las medidas de represión en relación con los sindicalistas, especialmente respecto a la Unión del Trabajo de Djibouti, a fin de que a la mayor brevedad se cree un clima propicio a las negociaciones colectivas libres. Además, debe tomar rápidamente las medidas necesarias para garantizar en la legislación y en la práctica los principios de libertad sindical a los que remiten los artículos 2 y 3 del Convenio núm. 26 y revisar el nuevo Código del Trabajo en lo que respecta a las condiciones necesarias para la constitución de organizaciones sindicales. Por último, la Comisión de Expertos debería revisar la cuestión de la interacción entre los principios subyacentes a los mecanismos de fijación de salarios previstos por el Convenio núm. 26 y al derecho a negociar libremente, que se desprende de los Convenios núms. 87 y 98.

**La Comisión tomó nota de la declaración verbal del representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación. La Comisión tomó nota en particular de las explicaciones suministradas por el Gobierno relativas a las razones que condujeron a la enmienda del Código del Trabajo en 1997 y a la supresión del sistema de Salario Mínimo Interprofesional Garantizado (SMIG). Según el Gobierno, la necesidad de adaptarse a las realidades de la economía globalizada y el deseo de atraer las inversiones extranjeras hicieron necesaria la liberalización de la legislación laboral.**

**Asimismo, la Comisión tomó nota de que el nuevo Código promulgado en enero de 2006, no hace referencia al salario mínimo legal y prevé que los salarios deben ser fijados a través de convenios colectivos, convenios de empresa o acuerdos individuales. El Gobierno señaló, sin embargo, que, si lo desean, los interlocutores sociales tienen la posibilidad de reintroducir un sistema de tasas de salario mínimo por rama de actividad económica.**

**La Comisión recordó igualmente que la negociación colectiva constituye un mecanismo de fijación de los salarios mínimos en términos del Convenio, únicamente en la medida en que la misma dé pleno efecto a algunos principios básicos que deben ser aplicados cualquiera que sea la forma o el tipo de sistema de fijación de salarios, y que son en particular: i) que los salarios mínimos deberán tener fuerza de ley; ii) que los salarios mínimos no podrán ser disminuidos; iii) que el incumplimiento en la aplicación de los salarios mínimos deberá ser sancionado de manera adecuada y iv) que los interlocutores sociales deberán ser plenamente consultados durante todas las etapas del proceso de fijación de los salarios mínimos. Por consiguiente, la Comisión confía en que el Gobierno tome las medidas necesarias para garantizar que las tasas salariales mínimas determinadas en los convenios colectivos sean jurídicamente vinculantes, no puedan ser disminuidas y que su falta de aplicación esté sujeta a sanciones. A este respecto, la Comisión recalcó los vínculos es-**

**trechos entre los principios subyacentes al Convenio de la plena consulta y de participación directa de los interlocutores sociales en la fijación del salario mínimo y los principios rectores de la libertad sindical y de la negociación colectiva.**

**Además, la Comisión señaló a la atención del Gobierno el hecho de que el Convenio exige el establecimiento de métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de los salarios de los trabajadores empleados en industrias en las que no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios a través de contratos colectivos u otro sistema y en las que los salarios sean excepcionalmente bajos. La Comisión expresó, en consecuencia, su preocupación, pues con el desmantelamiento del sistema nacional de salarios mínimos, el Gobierno podrá haber privado de toda protección en lo que concierne a niveles de salarios mínimos aceptables, a un vasto número de trabajadores que pueden no estar cubiertos por convenios colectivos.**

**La Comisión solicitó al Gobierno que suministre información detallada a la Comisión de Expertos para que ésta la examine en su próxima reunión, en relación con los sectores o ramas de actividad económica y las diferentes categorías de trabajadores cubiertos por los convenios colectivos, así como sobre el número aproximado de trabajadores cuya remuneración no está regulada por un convenio colectivo.**

**La Comisión insistió en que la función principal del sistema de fijación de salarios mínimos previsto en el Convenio es la de servir de medida de protección social y de reducción de la pobreza, garantizando niveles mínimos de salario decente para aquellos trabajadores no calificados que tienen una remuneración baja y, en consecuencia, alentó al Gobierno a tomar las medidas adecuadas para garantizar que se dé pleno efecto al Convenio.**

#### Convenio núm. 29: Trabajo forzoso, 1930

MYANMAR (ratificación: 1955). Véase la tercera parte.

**UGANDA (ratificación: 1963). Un representante gubernamental** declaró que su Gobierno se comprometió a hacer frente a los problemas planteados por la Comisión de Expertos. Respecto a los secuestros de niños por el Ejército de Resistencia de los Señores (LRA), el Gobierno está realizando esfuerzos para poner esta situación bajo control y, una vez que sus miembros hayan sido capturados, someterá al LRA a la autoridad de la Corte Penal Internacional. Además, Uganda ha ratificado el Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la participación de niños en conflictos armados y ha tomado medidas para aplicarlo. Las partes en el conflicto armado están siendo sensibilizadas respecto a sus responsabilidades. Asimismo, el orador declaró que Uganda tiene un sólido marco legal para luchar contra el trabajo forzoso. El artículo 25 de la Constitución prohíbe la tortura y el trato o castigo inhumano o degradante. La Ley sobre los Niños, de 2000, también dispone la protección de los niños frente a la violencia y los abusos. La nueva Ley sobre el Empleo que acaba de recibir la aprobación del Presidente, también prohíbe el trabajo forzoso. Además el Gobierno, la sociedad civil, los interlocutores en materia de desarrollo y las ONG han realizado un esfuerzo conjunto para mejorar la situación de los derechos humanos en el país. La comisión sobre derechos humanos de Uganda ha investigado las quejas y promovido la concienciación pública sobre los derechos humanos. Asimismo, un programa de apoyo psicosocial para la asistencia a niños en áreas de conflicto ha sido extendido para que cubra numerosos distritos en áreas de conflicto. De la misma forma, se ha establecido un grupo central nacional para el apoyo psicosocial con representación del Gobierno, los distritos, las ONG y los donantes. Este grupo es responsable de las actividades de sensibilización contra los asesinatos, los secuestros y el abuso de niños en el marco del conflicto. Además, el orador señaló que *Save the Children* de Dinamarca y Suecia, en colaboración con el ejército de defensa del pueblo de Uganda (UPDF) y la organización de apoyo a los niños de Gulu (GUSCO), han estado aplicando un proyecto dentro del UPDF que incluye la formación de oficiales en la Unidad de Protección de los Niños del UPDF y en la dirección del UPDF. Asimismo, existe una sección sobre niños en el cuartel general de la cuarta división del UPDF, que ha sido convertida en unidad.

Por último, hizo hincapié en los esfuerzos realizados recientemente para alcanzar la paz en la región. En el distrito de Kitgum se ha formado un foro conjunto a fin de buscar una resolución pacífica del conflicto que tiene lugar en el norte. En diciembre de 1999, los Gobiernos de Uganda y Sudán firmaron un acuerdo en Nairobi para el regreso de los niños secuestrados en Uganda y llevados a Sudán por el LRA. Como consecuencia de estos esfuerzos, y debido a la presión del UPDF en el norte, durante los últimos seis meses no se ha informado de casos graves de secuestro. Las personas desplazadas



en el interior del país han empezado a regresar a sus casas. Los niños afectados por el conflicto serán devueltos a sus comunidades y se les escolarizará y formará para que en el futuro puedan ganarse la vida. Respecto a la cuestión del Reglamento de las Fuerzas Armadas (condiciones de servicio) (oficiales), de 1969, el orador señaló que ha sido reemplazado por el Reglamento del Ejército de Resistencia Nacional (condiciones de servicio) (oficiales), núm. 6 de 1993. En virtud del artículo 28, 1), de este Reglamento, la junta de la comisión puede permitir a los oficiales del ejército renunciar a su puesto en cualquier momento previa comunicación escrita o retirarse con una pensión después de un mínimo de 13 años de servicios reconocidos. Los oficiales tienen derecho a prestaciones de retiro después de haber realizado tres años de servicio en virtud de la regla 30, 1). Por consiguiente, los oficiales pueden iniciar los trámites de retiro explicando los motivos por los que quieren dejar el servicio. La junta analizará los motivos, y si resulta adecuado, otorgará su permiso para dejar el servicio. El orador también señaló que el Reglamento de las Fuerzas Armadas (condiciones de servicio) (hombres) de 1969 ha sido derogado por el Reglamento del Ejército de Resistencia Nacional (condiciones de servicio) (hombres), núm. 7 de 1993 que prohíbe a las personas de menos de 18 años de edad y más de 30 ser empleadas en las fuerzas armadas. Por consiguiente, los niños no pueden pertenecer al ejército de Uganda. Por último, el orador declaró que la Ley de Prisiones solicitada por la Comisión de Expertos se transmitirá a la Oficina junto con otras leyes.

**Los miembros trabajadores** destacaron que la Comisión examina por primera vez el caso de Uganda respecto de la aplicación del Convenio núm. 29 sobre trabajo forzoso. La Comisión de Expertos viene señalando desde hace varios años las mismas cuestiones relativas a la aplicación del Convenio núm. 29. Estas cuestiones abarcan cinco puntos: la situación de los niños soldados en el norte del país; la instalación obligatoria de los desempleados rurales en las explotaciones agrícolas; el derecho de denuncia de un compromiso voluntario para servir en el ejército en el caso de los oficiales de carrera; la duración del servicio militar obligatorio para los varones menores que ingresan antes de la edad aparente de 18 años, y el trabajo de los presos. Respecto de la situación de los niños soldados en el norte del país, el Gobierno declara en sus últimas memorias que ha adoptado medidas para proteger a los niños frente a los secuestros y el enrolamiento forzoso en milicias, como el Ejército de Resistencia de los Señores. Indicó asimismo haber ratificado el Protocolo facultativo de la Convención sobre los derechos del niño, relativo a la participación de los niños en conflictos armados y haber adoptado otras medidas entre ellas algunas de carácter legislativo. No obstante, pese a que el Gobierno indica que desde hace seis meses ningún niño se ha enrolado ni ha sido obligado a trabajar o a servir en calidad de guardia, soldado o concubina, ni ha sido objeto de actos violentos, violaciones o incluso asesinatos, los problemas en el terreno persisten y su amplitud y gravedad son tales que resulta difícil comprender por qué el Gobierno no ha dado satisfacción a las demandas de la Comisión de Expertos. El Gobierno señaló también haber adoptado medidas para sensibilizar respecto del trabajo forzoso de los niños. Tales medidas son insuficientes. Es preciso que se apliquen las normas y que quienes perpetran las acciones antes descritas sean sancionados. A este respecto el representante gubernamental mencionó que recientemente se adoptó una ley de amnistía relativa al trabajo forzoso. Pero, en la medida en que el objetivo es eliminar el trabajo forzoso, dicha ley, aunque importante, no parece ser un procedimiento eficaz para alcanzar ese objetivo. El representante gubernamental se refirió además, al trabajo de las organizaciones internacionales no gubernamentales y otras organizaciones de la sociedad civil. Incumbe al Gobierno cumplir con sus obligaciones y resulta difícil considerar que pueda apoyarse en el trabajo de esas organizaciones para justificarse. Es por lo tanto urgente que el Gobierno adopte medidas concretas para que los responsables de imponer trabajo forzoso sean castigados con sanciones penales, tal como lo dispone el artículo 25 del Convenio.

En lo que respecta a la instalación de desempleados de las zonas rurales en establecimientos agrícolas para que presten ciertos servicios, según se contempla en el Decreto de 1975, el Gobierno ha anunciado que dicho decreto será derogado próximamente. Sin embargo, pese a las demandas anteriormente formuladas sigue sin comunicar el texto del documento derogatorio y no hace sino repetir lo ya anunciado ante la Comisión de Expertos. Por último, en lo que respecta al derecho de denuncia de un compromiso voluntario para servir en el ejército en el caso de los oficiales de carrera, la duración del enrolamiento obligatorio de los varones que se incorporan el año antes a la edad aparente de 18 años y el empleo de los presos, el Gobierno invoca igualmente que una ley ha sido adoptada y será puesta en conocimiento de la Oficina. Habida cuenta de las cuestiones que quedan sin respuesta, los miembros trabajadores ruegan al Gobierno que tenga a bien explicar por qué razón las informaciones que, según se supone, deberían estar disponibles, no están todavía en poder de la Oficina.

**Los miembros empleadores** coincidieron con los miembros trabajadores en que la información proporcionada por el Gobierno era incompleta. Hicieron notar que el Gobierno no había suministrado su memoria sobre la aplicación del Convenio y que, en cierta medida, se encontraba en la lista de casos por esta razón. Además, este caso no había sido discutido en la Comisión de la Conferencia desde 1992. Sin embargo, en vista de la observación de la Comisión de Expertos respecto a la imposición del trabajo forzoso infantil en relación con los conflictos armados, pareció oportuno que el caso fuera discutido en la Comisión de la Conferencia. Insistieron en que el Convenio exige la supresión del empleo del trabajo forzoso en todas sus formas y requiere que las prácticas ilegales sean consideradas delitos. También exige que las sanciones impuestas por la ley sean eficaces y se apliquen estrictamente. Para los efectos del Convenio, trabajo forzoso significa «todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente». Uganda ratificó el Convenio núm. 29 en 1963 y por consiguiente, está obligado a cumplir con sus exigencias. Los miembros empleadores señalaron que en el norte de Uganda el Ejército de Resistencia de los Señores (LRA) está involucrado en la práctica del secuestro de niños y los fuerza a realizar distintos servicios que van desde el combate activo a diferentes papeles en los conflictos armados. Para las niñas secuestradas, esto implica la explotación sexual por parte de los comandantes del LRA. La Comisión de Expertos hizo notar que los niños secuestrados están obligados a trabajar como guardias, soldados y concubinas para el LRA. Los secuestros también están relacionados con matanzas, ataques y violaciones de esos niños. En sus conclusiones, la Comisión de Expertos se remitió al informe de la UNICEF de 1998 en el que se señaló que más de 14.000 niños habían sido secuestrados en el norte de Uganda. Más recientemente, en el Informe Global de la OIT de 2005 se estimó que un total de aproximadamente 20.000 niños habían sido secuestrados en el norte de Uganda. Los miembros empleadores agradecieron la información suministrada por el representante gubernamental y tomaron nota con interés de los esfuerzos gubernamentales para mejorar la situación del trabajo forzoso relacionado con el secuestro de los niños para ser utilizados en conflictos armados. En concreto, tomaron nota con interés de que el Gobierno ratificó el Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la participación de niños en conflictos armados (2000), y que ha efectuado campañas de concienciación sobre este Protocolo.

No obstante, los miembros empleadores también tomaron nota con preocupación de que el Gobierno no había suministrado a la OIT la memoria sobre el Convenio núm. 29 este año explicando las medidas que había tomado para garantizar la conformidad con el Convenio. El trabajo de la Comisión de la Conferencia se basa en las conclusiones objetivas de la Comisión de Expertos, elaboradas después de examinar la información disponible. Sin embargo, aun tomando en consideración la información proporcionada por el representante gubernamental, habría que concluir que no existe información suficiente disponible para evaluar si se han realizado progresos con respecto a la grave situación de secuestro de niños para ser utilizados en conflictos armados. En segundo lugar, la existencia prolongada de las prácticas de secuestro y de imposición del trabajo forzoso que afectan a los niños en relación con el conflicto armado constituye una grave violación del Convenio. El representante gubernamental aludió a la reducción de los secuestros, pero no a su abolición. Esto simplemente no es suficiente. Por consiguiente, si bien tomaron nota de los esfuerzos realizados por el Gobierno para eliminar dichas prácticas, los miembros empleadores instaron al Gobierno para que tome medidas inmediatas para eliminar todas las prácticas de trabajo forzoso, con especial referencia al trabajo forzoso de los niños en relación con el conflicto armado. También instaron al Gobierno para que garantice que las sanciones relacionadas con la imposición de trabajo forzoso sean cumplidas estrictamente. Finalmente, manifestaron la esperanza de que el Gobierno efectuará todos los esfuerzos necesarios para suministrar una memoria completa relacionada con los progresos realizados para la aplicación de las medidas descritas por el representante gubernamental.

**El miembro trabajador de Swazilandia** recordó que Uganda había ratificado los convenios de la OIT relativos al trabajo forzoso más de 40 años atrás. Destacó que la ratificación de un convenio es una decisión voluntaria a través de la cual el Estado se obliga a aplicar y respetar las disposiciones del mismo tanto en la legislación como en la práctica. Es por lo tanto inaceptable que el mismo Gobierno incumpla deliberadamente su obligación de enviar memorias anuales a la OIT, tal como se refleja en los comentarios de la Comisión de Expertos. El trabajo forzoso no sólo es degradante, inhumano e injusto sino que va en contra de cada uno de los principios de la Agenda de la OIT sobre Trabajo Decente, que se encuentra en el centro de la Organización. Es triste observar que los comentarios de la Comisión de Expertos se refieren no sólo a la imposición de trabajo forzoso a adultos sino también a niños entre 8 y 15 años de



edad, explotación que también se asocia con la violación y el abuso sexual. Dado que el Gobierno ha ratificado los convenios relativos al trabajo forzoso y el Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la participación de niños en conflictos armados, es alarmante que en 1975 el Gobierno haya adoptado un decreto que prohíbe a las víctimas del trabajo forzoso dejar las granjas sin autorización. Es también preocupante que sólo cuatro años después de la ratificación de los instrumentos sobre trabajo forzoso, el Gobierno haya adoptado la Ley sobre Orden Público y Seguridad de 1967 que autoriza al Ejecutivo a privar a los individuos de su derecho de asociación y de reunión, colocándose claramente de ese modo en un estado de emergencia y de supresión directa de los derechos fundamentales de los trabajadores y de los ciudadanos de Uganda. Los artículos 54, 2), c); 55 y 56 del Código Penal otorgan al Ministro poderes arbitrarios para prohibir el derecho de reunión. Además, la Ley sobre Conflictos Laborales de 1964 prohíbe a los trabajadores en los servicios esenciales renunciar a su empleo sin el consentimiento del empleador. La denegación de este derecho equivale a legitimar el trabajo forzoso y le resta seriedad a la ratificación de los convenios sobre trabajo forzoso. En consecuencia, llamó al Gobierno a enviar todas las memorias anuales relativas a los convenios de la OIT que ha ratificado, en particular los Convenios núms. 29 y 105; a perseguir a los responsables del secuestro de niños e infractores de los convenios sobre trabajo forzoso; a dar aplicación en la legislación y en la práctica a todos los convenios, y en particular a los Convenios núms. 29 y 105 de la OIT y el Protocolo de Naciones Unidas; a derogar la Ley sobre Orden Público y Seguridad de 1967, los artículos 54 a 56 del Código Penal y el artículo 16, 1), a) de la Ley sobre Conflictos Laborales de 1964; y a poner en práctica el programa para la rehabilitación y reunión familiar de los niños secuestrados.

**El miembro trabajador de Senegal** señaló que el Gobierno de Uganda ha sido llamado ante la Comisión para responder a las graves violaciones del Convenio núm. 29. A pesar de las nuevas informaciones presentadas por el representante gubernamental, persiste la situación descrita por la Comisión de Expertos en su observación, a saber, que el «Ejército de Resistencia de los Señores» secuestra a los niños para transformarlos en niños soldados y a las niñas en esclavas sexuales. Así, por miedo al secuestro, más de 25.000 niños abandonan su pueblo por la noche, van hasta la ciudad y se reagrupan en refugios administrados por organizaciones humanitarias. Al día siguiente regresan a sus pueblos para ir a la escuela. Sería conveniente saber la razón por la cual un ejército competente no logra derrotar a una guerrilla de algunos cientos de rebeldes, compuesta en un 80 por ciento por niños soldados. El Gobierno debe demostrar una real voluntad para poner fin a esta violación grave del Convenio núm. 29. En su informe de 2000, el Gobierno señaló que los secuestros tienen lugar en el norte del país. Además, se ha presentado una queja ante la Corte Penal Internacional transmitida por las autoridades y se ha dado una orden de detención contra los miembros del «Ejército de Resistencia de los Señores». El Gobierno debe tomar las medidas necesarias para garantizar la reinserción de los niños secuestrados en los centros de acogida. Además, el problema del empleo de los prisioneros así como el de la duración del servicio de los hombres admitidos en el ejército antes de la edad aparente de 18 años son inquietantes y el representante gubernamental no ha proporcionado información al respecto. El Gobierno debe tomar las medidas para que la comunicación con la Comisión de Expertos sea transparente, puesto que constituye la única garantía para verificar la aplicación de las normas. El orador indicó que las informaciones del Gobierno en cuanto a la promulgación de nuevas leyes para eliminar el trabajo forzoso debían ser verificadas. El Gobierno debe tomar las medidas adecuadas para poner término a las prácticas contrarias al Convenio núm. 29 y garantizar que, en conformidad con el artículo 25 del Convenio, las personas responsables de la imposición del trabajo forzoso sean sancionadas penalmente. El examen de este caso por la Comisión se justifica en la medida en que el Gobierno no ha resuelto la cuestión del trabajo forzoso en el territorio de Uganda y que se trata de un verdadero drama humano que afecta tanto a las niñas como a los niños.

**El representante gubernamental** dio las gracias a los miembros de la Comisión por sus comentarios e indicó que con gusto proporcionaría información adicional. Pidió excusas a la Comisión por el envío tardío de la memoria debida a la Comisión, que la Oficina recibió el 2 de junio de 2006. Dicho documento contenía información relativa a los Convenios núms. 17, 26, 29, 81, 105, 123, 138, 143, 159 y 182. Pidió asimismo disculpas por no haber podido poner a disposición de la Comisión copias de los textos legislativos pertinentes, situación que, según prometió, se resolvería durante la sesión de la Comisión. Indicó que en su primera intervención se limitó a abordar la cuestión del trabajo forzoso de los niños en los conflictos armados y al secuestro de éstos por el Ejército de Resistencia de los Señores (LRA). Con respecto a la verificación de la información proporcionada, indicó que se había creado un equipo conjunto de control y

verificación, integrado por representantes gubernamentales y otras partes interesadas. Dicho equipo realiza actualmente su labor en las zonas afectadas. En lo que atañe a las sanciones a quienes han impuesto trabajo forzoso, indicó que la Ley de Amnistía había sido promulgada en 2000 en el marco del proceso de paz y prorrogada hasta el 2008 y que el caso sometido ante la Corte Penal Internacional sigue su curso. Asimismo, informó a la Comisión que el Decreto sobre los trabajadores en las explotaciones agrícolas era «letra muerta», sin ninguna incidencia en la práctica y que el Parlamento actual contempla su derogación.

Con referencia a la persistencia de la práctica de secuestros, hizo notar que el Gobierno continuaba sus esfuerzos al respecto en los planos internacional, regional y nacional, así como en las zonas en que se perpetran tales actos. Informó además a la Comisión que, tras el restablecimiento de la paz, las personas desplazadas estaban siendo reinstaladas en los distritos de Lira, Apac y Suroti. Esperaba que en otras zonas también pudieran reasentarse personas desplazadas. Lo anterior respondía directamente a la recomendación hecha al Gobierno destinada a asegurar la eliminación total del trabajo infantil. Sobre el asunto de sanciones penales eficaces, señaló que los rebeldes que no se sometan a la ley de amnistía serán objeto de sanciones, definitivamente. Informó también a la Comisión que el proceso de integración de los niños secuestrados está en curso y se realiza mediante varios programas en el terreno. Las organizaciones internacionales no gubernamentales apoyan también la labor del Gobierno en materia de integración de esos niños a sus comunidades. Por último, informó a la Comisión que su Gobierno se comprometía a proporcionar más información detallada en un momento oportuno y que había tomado buena nota de lo que pedía la Comisión.

**Los miembros empleadores** agradecieron al representante gubernamental por su respuesta a las distintas cuestiones planteadas y tomaron nota de los esfuerzos del Gobierno para mejorar la situación en materia de trabajo forzoso, con particular referencia al secuestro de niños para su utilización en conflictos armados. Sugirieron que la Comisión debería tomar nota en sus conclusiones de las medidas adoptadas por el Gobierno para hacer frente a la cuestión del trabajo forzoso en los conflictos armados. Sin embargo, en las conclusiones se debería tomar nota igualmente de que la práctica del secuestro de niños para someterlos a trabajo forzoso continúa existiendo y continúa constituyendo una grave violación del Convenio. Tomaron nota de la referencia hecha por el representante gubernamental a la reintegración de los niños en las áreas en conflicto y las áreas pacíficas, el progreso alcanzado en la elaboración de la legislación nacional y su compromiso permanente con el proceso de paz. Sin embargo, también manifestaron su decepción por el hecho de que el representante gubernamental se hubiera referido a la reducción y no a la eliminación del trabajo forzoso y por el hecho de que el Gobierno no hubiera suministrado más información en relación con los esfuerzos realizados para incrementar las penas aplicables a los responsables de la imposición de trabajo forzoso. En consecuencia, sugirieron que la Comisión reiterase su solicitud al Gobierno para que elimine todas las formas del trabajo forzoso y en particular la utilización de niños en conflictos armados. En cuanto al procedimiento pendiente ante la Corte Penal Internacional, los miembros empleadores sugirieron que en sus conclusiones la Comisión debería instar al Gobierno a garantizar el estricto cumplimiento de las sanciones aplicadas a las personas responsables de imponer trabajo forzoso. Expresaron la esperanza de que el Gobierno enviaría una memoria detallada a la Comisión de Expertos sobre los progresos alcanzados respecto de la aplicación del Convenio.

**Los miembros trabajadores** señalaron que la situación de los niños soldados en el norte de Uganda seguía siendo inquietante. A pesar de las declaraciones del Gobierno, resulta imposible verificar si se han tomado realmente medidas para solucionar el problema de la reinserción de los niños soldados. Ahora bien, y como lo ha solicitado la Comisión de Expertos en su observación, el Gobierno debe adoptar medidas pro-activas, conforme al artículo 25 del Convenio. Tratándose de las otras cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos, la situación es la misma. El Gobierno hace declaraciones pero no hay una señal concreta que permita concluir que la situación ha mejorado. La actitud del Gobierno, que se contenta con hacer declaraciones sin preocuparse de ponerlas en práctica, podría hacer pensar que no toma en serio el trabajo de la Comisión ni sus propios compromisos. La Comisión ha reprochado esta actitud en varias ocasiones, por ser contraria al espíritu de cooperación que existe en el seno de la Organización. Es de esperar que el Gobierno comunique a la Comisión de Expertos, una memoria con las informaciones suministradas oralmente por el representante gubernamental así como todos los elementos que permitan verificar sus declaraciones con el objeto de que pueda hacer un examen completo de la situación en el país.

**La Comisión tomó nota de la información suministrada por el representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación. Expresó su profunda preocupación por la situa-**

ción del conflicto armado en el norte del país y por los casos de raptos de miles de niños que son forzados a trabajar y a prestar servicios, estando tales raptos asociados con matanzas, golpes y violaciones de los niños, obligados también a tomar parte en el conflicto a la vez como soldados, barreras humanas y rehenes o como víctimas de explotación sexual.

La Comisión tomó nota del compromiso expresado por el Gobierno en su declaración, de poner fin a tales prácticas, en particular del esfuerzo conjunto del Gobierno, las instituciones de desarrollo de la sociedad civil y las ONG para mejorar la situación de los derechos humanos en el país. Tomó nota de la información relativa a ciertas medidas legislativas tales como la adopción de la Ley de Amnistía y la prohibición del trabajo forzoso en la nueva Ley de Empleo y de las medidas positivas que han sido tomadas, tales como la concienciación y la sensibilización de las comunidades y de las autoridades políticas y militares en las zonas de conflicto armado sobre el trato adecuado de los niños; la sensibilización en cuanto a la resolución pacífica del conflicto y las garantías de los derechos de los niños; y la creación del Programa de apoyo psicológico para el cuidado de los niños en las zonas de conflicto y sus familias. La Comisión tomó igualmente nota de la información relativa al proyecto conjunto de Save the children (Dinamarca) y Save the children (Suecia) con la UPDF (Fuerzas de Defensa del Pueblo de Uganda) con el objeto de promover el respeto de los derechos de los niños afectados por el conflicto armado. La Comisión tomó nota de la ratificación del Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la participación de los niños en los conflictos armados, de 2002 y de que ha sido comunicada la primera memoria sobre la aplicación del Convenio núm. 182. La Comisión acogió favorablemente el Acuerdo de Nairobi, firmado por los Gobiernos de Uganda y de Sudán para el retorno de los niños raptados en el norte de Uganda, así como también de la creación del Foro para la Paz en el Distrito de Kitgum cuyo objeto es la búsqueda de una solución pacífica del conflicto en el Norte.

A la vez que tomó nota de la voluntad para combatir estas prácticas, manifestada en la declaración del representante gubernamental y de las medidas positivas que han sido tomadas, la Comisión se vio obligada a observar que la existencia de las prácticas de secuestro y de imposición de trabajo forzoso continúan y que constituyen graves violaciones del Convenio, por cuanto las víctimas son forzadas a la realización de trabajos para los que no se ofrecieron voluntariamente, bajo condiciones extremadamente severas, combinados con malos tratos que pueden incluir la tortura y la muerte, así como la explotación sexual. Como la Comisión de Expertos ha instado al Gobierno en varias ocasiones, la Comisión de la Conferencia instó al Gobierno, a que tome medidas urgentes, no sólo para disminuir, sino para erradicar estas prácticas y para garantizar que en conformidad con el Convenio, el trabajo forzoso sea objeto de sanciones penales y que las sanciones impuestas por la ley sean estrictamente aplicadas. Pidió igualmente al Gobierno que comunique información detallada acerca de la aplicación de la legislación que ha sido adoptada, para que sea examinada por la Comisión de Expertos.

En relación con las otras medidas tomadas por el Gobierno para mejorar su legislación, en particular las disposiciones aplicables a la dimisión de las Fuerzas Armadas, la información suministrada por el representante gubernamental será transmitida a la Comisión de Expertos para su examen.

#### **Convenio núm. 87: Libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 1948**

**BOSNIA Y HERZEGOVINA** (ratificación: 1993). Un representante gubernamental hizo notar que tres casos han sido examinados por el Comité de Libertad Sindical, a saber, el caso núm. 2053 relativo a la inscripción en el registro del Sindicato Unido de Trabajadores de Bosnia y Herzegovina, el caso núm. 2140 relativo a la inscripción de los Empleadores de la Federación de Bosnia y Herzegovina y de la Confederación de Empleadores de la República Srpska y el caso núm. 2225 relativo a la inscripción de la Confederación de Sindicatos Independientes de Bosnia y Herzegovina. Su Gobierno ha proporcionado recientemente las respuestas a las observaciones y solicitudes directas formuladas por la Comisión de Expertos en relación con varios convenios, incluido el Convenio núm. 87. Con respecto a la aplicación del Convenio núm. 87 y los tres casos mencionados más arriba, el Gobierno ha informado al Comité de Libertad Sindical que los casos núms. 2053 y 2140 han sido resueltos, concretamente el del Sindicato Unido de Trabajadores de Bosnia y Herzegovina y el de los Empleadores de la Federación de Bosnia y Herzegovina y de la Confederación de Empleadores de la República

Srpska que fueron registrados hace casi dos años. En relación con el caso núm. 2225, se informó a la Comisión que el caso se encuentra ante el Comité de Apelaciones del Consejo de Ministros de Bosnia y Herzegovina. Para concluir, señaló que las conclusiones principales elaboradas por los participantes en los recientes seminarios sobre envío de memorias realizados con la asistencia técnica de la OIT se referían a la necesidad de iniciar un procedimiento de enmienda de la Ley sobre Asociaciones y Fundaciones de Bosnia y Herzegovina para garantizar que estuviera en conformidad con el Convenio núm. 87 y con las recomendaciones y comentarios hechos por las Comisión de Expertos.

Los miembros trabajadores tomaron nota de las informaciones presentadas por el representante gubernamental y agradecieron su presencia en la Comisión. En efecto, el año anterior el Gobierno no había asistido a la reunión de la Comisión sobre este caso y había invocado, por correo, razones de fuerza mayor. En esa ocasión el Gobierno había proporcionado un breve resumen de las medidas tomadas para cumplir con sus obligaciones y había solicitado la asistencia técnica de la Oficina. La actitud del Gobierno de Bosnia y Herzegovina respecto de la OIT y de la Comisión había indignado a los trabajadores. Por esta razón, los miembros trabajadores decidieron solicitar en sus conclusiones una mención especial en el informe final de la Comisión. Desde 1999, se presentaron tres quejas ante el Comité de Libertad Sindical. Estas quejas emanaron tanto de las organizaciones de empleadores como de las organizaciones de trabajadores y la última fue depositada en 2002 por la Confederación de Sindicatos Independientes de Bosnia y Herzegovina. A pesar de las reiteradas solicitudes del Comité de Libertad Sindical, el Gobierno nunca proporcionó informaciones detalladas relativas a esta queja. En 2003, el Comité formuló sus conclusiones sin haber recibido respuesta del Gobierno. En sus conclusiones, el Comité recordó al Gobierno que el objetivo del procedimiento establecido en la OIT para el examen de los alegatos de violación de la libertad sindical era asegurar el respeto de la libertad sindical tanto en la legislación como en la práctica. Si el procedimiento protege a los gobiernos de acusaciones poco razonables, éstos deben reconocer, a su vez, la importancia que tiene para su propia reputación, presentar para un examen objetivo, las respuestas detalladas a las alegaciones formuladas en su contra. El Comité llamó la atención de la Comisión de Expertos sobre los aspectos legislativos del caso.

Desde hace algunos años, el Gobierno de Bosnia y Herzegovina no cumple con sus obligaciones ante los órganos de control de la OIT. Además de las reiteradas solicitudes de información por parte del Comité de Libertad Sindical, la Comisión de Expertos también ha insistido en numerosas ocasiones ante el Gobierno para que haga llegar sus memorias relativas a la aplicación del Convenio núm. 87, ratificado en 1993. Pero, desde esa fecha, la Comisión de Expertos sólo ha podido examinar dos memorias. En su último comentario, la Comisión de Expertos se refiere a las siguientes cuestiones jurídicas: la Ley sobre las Asociaciones y las Fundaciones constituye un obstáculo para el registro de los sindicatos y al reconocimiento de su personalidad jurídica; la legislación no define claramente las razones por las cuales el registro puede ser rechazado y de esta manera, confiere a la autoridad competente un poder discrecional que equivale a la imposición de una autorización previa; el procedimiento de registro es largo y complicado, lo que ocasiona una serie de obstáculos para la constitución de las organizaciones y de hecho crea una situación que equivale a una denegación del derecho de los trabajadores y de los empleadores para constituir organizaciones sin autorización previa; y la legislación prevé plazos demasiado restrictivos para el registro de modo que las organizaciones están expuestas a consecuencias desproporcionadas en caso de retraso en la solicitud de registro, como la disolución de la organización o la anulación del registro.

Los miembros trabajadores recordaron que cuando los trabajadores y los empleadores deben obtener una autorización previa para la constitución de sus organizaciones, se corre el riesgo de que se deniegue su derecho de organización. Todo retraso provocado por el Gobierno en el registro de un sindicato constituye una violación del artículo 2 del Convenio núm. 87, lo que ocurre en el caso de la Confederación de Sindicatos Independientes de Bosnia y Herzegovina. Según las informaciones suministradas por el Gobierno, se han efectuado progresos considerables. No obstante, hasta ahora, la Confederación de Sindicatos Independientes de Bosnia y Herzegovina sigue sin ser registrada, lo que impide a la organización más representativa defender los intereses de los trabajadores en Bosnia y Herzegovina y debilita considerablemente el diálogo tripartito en el país. En sus conclusiones, el Comité de Libertad Sindical consideró que el rechazo de la solicitud de un nuevo registro de una organización de larga data y de buena fe, en actividad desde hace mucho tiempo, constituye una violación del artículo 2 del Convenio núm. 87 y que los motivos invocados por el Gobierno para rechazar este registro son injustificados. En 2003, el Comité había ya solicitado al Gobierno que tomara sin demora todas las medidas necesari-



rias para proceder rápidamente al registro de la Confederación de Sindicatos Independientes de Bosnia y Herzegovina.

El año anterior, la Confederación inició un procedimiento ante el Ministerio de Justicia con el objeto de ser finalmente registrada. En diciembre de 2005, el Ministerio rechazó la solicitud. A fines de enero de 2006, la Confederación de Sindicatos Independientes de Bosnia y Herzegovina presentó un recurso de apelación contra esta decisión, lo que constituye el procedimiento final en el plano nacional. Los miembros trabajadores señalaron que, para ellos, este rechazo es claramente injustificado y constituye una nueva tentativa de parte del Gobierno para retardar el registro del sindicato. Según el Gobierno, la Confederación podría ser registrada a nivel de las entidades que la componen y no en el plano nacional. Sin embargo, la decisión sobre el nivel en el que desea funcionar corresponde a la organización y no puede ser impuesto por el Gobierno. Además, según el Gobierno, el problema estaría resuelto si la Confederación de Sindicatos Independientes constituyera una organización cúpula con otro sindicato ya registrado. Este argumento es erróneo en la medida en que una organización cúpula no puede ser registrada mientras sus organizaciones fundadoras no hayan sido registradas. Los miembros trabajadores señalaron que es el momento ideal para que el Gobierno demuestre su buena fe y no se limite, como en el pasado a promesas que no se cumplen. Por lo tanto solicitaron al Gobierno: proceder sin demora al registro de la Confederación de Sindicatos Independientes de Bosnia y Herzegovina en virtud de las disposiciones del Convenio núm. 87 y en el nivel que ella elija; presentar una memoria detallada a la Comisión de Expertos para que el caso pueda ser examinado en la Conferencia de 2007; y respetar sus obligaciones con respecto a la OIT, en especial en lo relativo al envío de memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados y las repuestas a los comentarios formulados por la Comisión de Expertos y por otros órganos de control.

**Los miembros empleadores** se refirieron también a las dificultades que se presentaron a la Comisión de Normas de la Conferencia en 2005, debido a la ausencia del representante gubernamental. Indicó que es la cuarta vez que esta Comisión examina el caso. En su informe la Comisión de Expertos observó que existen varios problemas relacionados con las exigencias planteadas respecto de la inscripción en el registro. El Convenio núm. 87 es muy preciso sobre esta cuestión: las organizaciones de empleadores y de trabajadores son libres de organizarse y de establecerse sin una autorización previa a tales efectos. Este es un principio fundamental, dado que una organización que no figura en el registro mal puede ejercer sus derechos de libertad sindical y de asociación. En virtud del artículo 32 de la Ley sobre Asociaciones y Fundaciones de Bosnia y Herzegovina se autoriza al Ministro de Asuntos Civiles y Comunicación para que acepte o rechace las solicitudes de inscripción en el registro en un plazo de 30 días. Si al término de dicho plazo el Ministro no ha adoptado una decisión se considera que la petición ha sido rechazada, sin más explicaciones. Es evidente que tal procedimiento podría conducir a decisiones arbitrarias teniendo en cuenta que no es necesario dar los motivos de la denegación. En consecuencia, el artículo 32 debería ser enmendado y la legislación puesta en conformidad con las disposiciones del Convenio núm. 87. Según el Gobierno, el problema ya ha sido resuelto. No obstante, los miembros empleadores estiman que se necesita más información concreta al respecto y que no basta la declaración oral del Gobierno ante la Comisión para que ésta se dé por satisfecha en el sentido de que el problema del registro efectivamente se ha resuelto. Cabe concluir que no han desaparecido las restricciones para la constitución de organizaciones, incluidas las confederaciones de empleadores, tanto en el ámbito del Estado como de sus entidades. Observaron también que el registro de la Confederación de Sindicatos Independientes de Bosnia y Herzegovina aún constituía un problema. Por último, manifestaron que quedaba por resolver otra cuestión distinta relacionada con el procedimiento de inscripción en el registro. Dicho procedimiento necesita ser modificado a fin de que se prevean plazos más razonables para las organizaciones que deseen inscribirse en el registro de modo que no se vean adversamente afectadas por dilaciones vinculadas con su inscripción. Los miembros empleadores concluyeron que sigue siendo necesaria la asistencia técnica de la OIT para armonizar la legislación y la práctica con las disposiciones del Convenio núm. 87.

**El miembro trabajador de Bosnia y Herzegovina** subrayó que la Confederación de Sindicatos Independientes, de la cual es presidente, representa el 95 por ciento de los trabajadores organizados en Bosnia y Herzegovina. Lamentó que en los últimos cinco años las autoridades hayan permanecido silenciosas frente a la solicitud de registro de su Confederación, a pesar de la inexistencia de obstáculo legal alguno. Confío en que el Gobierno aceptaría finalmente las recomendaciones de la Comisión de Expertos y de la OIT, a fin de que el caso pueda ser resuelto.

**La miembro trabajadora de Hungría** observó que, según la Comisión de Expertos la legislación y la práctica de Bosnia y Her-

zegovina relativas al registro de nuevos sindicatos no están en conformidad con el Convenio núm. 87. El período para el registro es demasiado largo y el proceso, demasiado complicado. Además, la legislación confiere a las autoridades un poder discrecional equivalente al requisito de autorización previa, y no define claramente las razones para la aceptación o la denegación del registro. Afirmó que los miembros trabajadores no pueden aceptar las explicaciones suministradas por el Gobierno y que el texto del artículo 2 del Convenio núm. 87 es claro al respecto. En su Estudio general sobre la libertad sindical, la Comisión de Expertos ha subrayado que el hecho de que se le otorgue a la autoridad un genuino poder discrecional para otorgar o denegar una solicitud de registro equivale a una autorización previa y es incompatible con el artículo 8 del Convenio núm. 87. La Comisión ha señalado asimismo que surgen problemas de compatibilidad cuando el plazo para el registro es demasiado largo y el procedimiento muy complicado. Los comentarios de la Comisión de Expertos y su Estudio general son claros y fáciles de entender. El incumplimiento de estas normas conlleva graves violaciones al derecho de libertad sindical y puede llevar a la violación de otras importantes normas de la OIT. Si bien la asistencia técnica de la OIT podría ser útil y adecuada, el Gobierno debería mostrar que tiene voluntad política para poner su legislación y su práctica en conformidad con el Convenio. La única solución posible es el registro inmediato de la Confederación de Sindicatos Independientes de Bosnia y Herzegovina.

**El representante gubernamental** recordó que su país había enviado nueve respuestas, tanto a los comentarios de la Comisión de Expertos como a los del Comité de Libertad Sindical en las que, entre otros aspectos, el Ministro de Justicia de Bosnia y Herzegovina proporciona la información detallada que se pide. Dicha información ha sido incorporada en el documento que la Comisión de la Conferencia tiene ante sí, por lo que debería tenerse en cuenta en las discusiones. Destacó una vez más que las autoridades de Bosnia y Herzegovina no cuestionan el derecho de los sindicatos a constituir federaciones, ni el derecho de los trabajadores a organizarse y constituir sindicatos. Lo anterior no impide que el Gobierno imponga condiciones para su inscripción en el registro de manera que adquieran el estatuto legal necesario para realizar actos jurídicos. Recordó que en virtud de lo dispuesto en la Ley sobre Asociaciones y Fundaciones de Bosnia y Herzegovina, se cuenta con un plazo de 30 días para decidir la inscripción de una organización en el registro. Se estima que ese plazo es necesario para enmendar o completar la documentación exigida a esos efectos. Lo que sucede con la Confederación de Sindicatos Independientes de Bosnia y Herzegovina se relaciona con su reinscripción en el registro. Cuando se adoptó la Ley sobre Asociaciones y Fundaciones en 2002, se previó un plazo de seis meses para la reinscripción en el registro desde niveles inferiores hasta el nivel estatal. La Confederación de Sindicatos Independientes de Bosnia y Herzegovina no había cumplido con ese requisito dentro del plazo de seis meses. El orador recordó además que existen dos confederaciones sindicales que han solicitado el requisito en el ámbito estatal, en particular la Confederación de Sindicatos Independientes de Bosnia y Herzegovina (SSSBiH) y la Confederación de Sindicatos de Bosnia y Herzegovina (KSBIH).

Sin embargo, recordó que independientemente de los problemas que se han presentado, el hecho de que la Confederación de Sindicatos Independientes de Bosnia y Herzegovina no haya sido registrada en el ámbito estatal no impide el establecimiento del Consejo Económico y Social de la Federación de Bosnia y Herzegovina, ni la continuación del diálogo entre el Gobierno y los interlocutores sociales. Por último, debería recordarse que la Confederación de Sindicatos Independientes de Bosnia y Herzegovina representa a los trabajadores en una de las entidades de Bosnia y Herzegovina, en particular la Federación de Bosnia y Herzegovina, pero la Confederación de Sindicatos Independientes de Bosnia y Herzegovina ha solicitado ser registrada también en el ámbito del Estado, es decir a nivel nacional. La Confederación de Sindicatos Independientes de Bosnia y Herzegovina ha solicitado ser registrada como organización cúpula. Dado que la Ley sobre Asociaciones y Fundaciones de Bosnia y Herzegovina fija los términos que rigen todas las asociaciones en el Estado, es decir a nivel nacional, se deduce que ninguna asociación o federación de cualquier tipo debería actuar como organización cúpula exclusiva. Por lo tanto, no está de acuerdo con las quejas formuladas relativas a la denegación del registro de la Confederación de Sindicatos Independientes de Bosnia y Herzegovina. Se recibió la solicitud de registro de la Confederación de Sindicatos de Bosnia y Herzegovina, cuyos fundadores son la Confederación de Sindicatos Independientes de Bosnia y Herzegovina, la Confederación de Sindicatos de la República Srpska y el Sindicato del Distrito Brcko, pero no ha sido posible aprobar la inscripción a raíz de las cuestiones legales no resueltas relativas al registro de la Confederación de Sindicatos Independientes de Bosnia y Herzegovina. Sin embargo, subrayó que a pesar de estas dificultades, la Confederación de Sindicatos de Bosnia y Herzegovina ha sido aceptada como



uno de los interlocutores sociales en el ámbito estatal, como representantes de las organizaciones de trabajadores. En este contexto, se examina actualmente su participación como interlocutor social en el Consejo Económico y Social de Bosnia y Herzegovina. Esto se ha visto facilitado con la ratificación del Convenio núm. 144 en febrero de 2006. Las autoridades nacionales son conscientes de que el registro de las organizaciones de trabajadores y de empleadores no puede llevarse a cabo mientras siga vigente la Ley sobre Asociaciones y Fundaciones, por lo que se prevé enmendarla para armonizar sus disposiciones con las del Convenio núm. 87 y para cumplir con los comentarios de la Comisión de Expertos o incluso, adoptar una nueva legislación que permita resolver esos problemas.

**Los miembros trabajadores** tomaron nota de las informaciones adicionales suministradas por el representante gubernamental. Recordaron, sin embargo, que a pesar de que el caso es examinado desde hace numerosos años, aún no se ha observado ningún resultado concreto. Señalaron además que las condiciones impuestas por el Gobierno para registrar un sindicato son excesivas. Pidieron por lo tanto al Gobierno que proceda a efectuar sin demora el registro de la Confederación de Sindicatos Independientes de Bosnia y Herzegovina de conformidad con las disposiciones del Convenio núm. 87 y al nivel elegido por dicha organización; que envíe una memoria detallada a la Comisión de Expertos y respete sus obligaciones contraídas hacia la OIT.

**Los miembros empleadores** agradecieron al representante gubernamental por la información adicional proporcionada, que les parecía clara. La respuesta del representante gubernamental demostraba el valor que tenía examinar casos de esta naturaleza ya que al parecer, los problemas son más complejos de lo que se puede inferir del informe de la Comisión de Expertos sobre la cuestión. La observación de dicha Comisión se refiere exclusivamente al artículo 2 del Convenio núm. 87, que aborda el asunto de la autorización previa para establecer organizaciones. El Gobierno parecía referirse, en cambio, a una cuestión relacionada con el derecho de constituir confederaciones y afiliarse a las mismas, materia que se aborda en el artículo 5 del Convenio núm. 87. Sigue habiendo pues, una gran confusión respecto del caso que necesita ser aclarada. En consecuencia, se debe solicitar al Gobierno que envíe una memoria exhaustiva a la Oficina que proporcione precisiones sobre la situación jurídica exacta de las organizaciones de trabajadores y de las asociaciones de empleadores. Es preciso asistir al Gobierno para que se haga una idea clara de lo que se exige en el Convenio. Asimismo, es evidente que la cuestión de las asociaciones de empleadores aún está pendiente y que es necesario que la Comisión de Expertos cuente con más información al respecto, de modo que pueda formarse una opinión clara y global que le permita evaluar la situación en el país.

**La Comisión tomó nota de las informaciones comunicadas por el representante gubernamental, así como del debate que tuvo lugar a continuación. La Comisión observó que las cuestiones pendientes se refieren a la exigencia legal de una autorización administrativa previa y discrecional para constituir organizaciones y confederaciones de trabajadores y de empleadores, la ausencia de inscripción en el registro de la Confederación de Sindicatos Independientes de Bosnia y Herzegovina y la necesidad de disposiciones legislativas que garanticen la obtención del registro de las confederaciones de empleadores tanto en el ámbito de Bosnia y Herzegovina como en el de sus dos entidades, así como que supriman los obstáculos legales y los retrasos en el procedimiento de inscripción en el registro.**

**La Comisión tomó nota de las declaraciones del Gobierno según las cuales, se realizan esfuerzos para resolver los problemas de registro de la Confederación de Sindicatos Independientes de Bosnia y Herzegovina y se ha iniciado un proceso de reforma de la legislación para garantizar la plena aplicación del Convenio. Asimismo, la Comisión tomó nota de que el Gobierno informa que se estableció una asociación de empleadores de Bosnia y Herzegovina pero que todavía existen problemas de registro de las confederaciones en el ámbito nacional. La Comisión tomó nota también de que la falta de registro de la Confederación de Sindicatos Independientes de Bosnia y Herzegovina no impide su participación en el diálogo social.**

**La Comisión expresó su preocupación ante la situación, subrayó que los problemas mencionados constituían graves infracciones del Convenio y pidió al Gobierno que tomara medidas para modificar sin demora la legislación y la práctica a fin de asegurar el respeto efectivo de las disposiciones del Convenio. En particular, la Comisión urgió al Gobierno a que tomara todas las medidas necesarias, incluidas las tendientes a la modificación de la legislación, con el objeto de asegurar sin nuevas demoras el registro de la Confederación de Sindicatos Independientes de Bosnia y Herzegovina a nivel nacional y para eliminar los requisitos de autorización previa y otros impedimentos para el registro de organizaciones, así como que las organizaciones de empleadores puedan obtener el registro con un**

**status que permita el desarrollo completo y libre de sus actividades como tales.**

**La Comisión expresó la firme esperanza de que podría comprobar progresos en un futuro muy próximo y pidió al Gobierno que acepte asistencia técnica adicional de la OIT y envíe una memoria completa para la próxima reunión de la Comisión de Expertos, especificando la situación legal en el país en lo que respecta al registro, e informe además, sobre todos los progresos realizados para una mejor aplicación del Convenio.**

**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA** (ratificación: 1982). Un representante gubernamental (Ministro del Trabajo) agradeció el informe de la Comisión de Expertos y mencionó que éste no incorpora nota a pie de página invitando a transmitir información completa y detallada sobre el Convenio respecto de su país. Observó sin embargo, con sorpresa que su Gobierno ha sido llamado a ofrecer información a esta Comisión. Resulta evidente que este llamado responde a un manejo político, que hace reflexionar sobre la adecuada utilización de los procedimientos y mecanismos de control. Indicó que no existen razones técnicas que justifiquen el examen de la situación laboral y sindical de su país y se preguntó sobre las verdaderas razones para ello. La República Bolivariana de Venezuela ha sido llamada a dar explicaciones a esta Comisión en forma ininterrumpida desde 1999, año en que el Presidente Hugo Chávez asumió la jefatura del Estado, poniendo fin a décadas de gestiones marcadas por la corrupción y la insensibilidad social, que sumieron al país en el atraso, la miseria, la exclusión de enormes sectores de la población, así como la dependencia y la transferencia de recursos al exterior. Desde el año 2002, el Gobierno recibió dos misiones de contactos directos y recientemente una Misión de Alto Nivel, en enero pasado, la cual produjo un informe recibido a finales de mayo, que es actualmente analizado por los expertos de su Gobierno. Destacó varios aspectos generales de dicho informe, en particular, la disposición de los actores institucionales a abordar con transparencia y sinceridad los diversos temas e indicar las dificultades para avanzar en las soluciones; la evidencia de que existen progresos en el diálogo social consolidados en una visión de democracia participativa, inclusiva e incluyente; el consenso de estos actores para sacar de la agenda cotidiana los hechos de los años 2002 y 2003, lo que denominaron «pasar la página». Todos ellos reconocen que desean involucrarse en la construcción de una sociedad más inclusiva y aprovechar el crecimiento económico, para superar la desigualdad estructural y la exclusión heredadas del pasado.

Se refirió luego a progresos alcanzados y medidas positivas en materia de libertad sindical y en otras áreas. A este respecto, señaló que se reformó el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, para superar la flexibilización y precarización laboral impulsada por el Gobierno anterior. La reforma estableció normas relativas a las organizaciones colegiadas, que afilian a los profesionales liberales, en las cuales coinciden patronos y trabajadores en una sola organización; se establecieron protecciones especiales a favor de los trabajadores cuando sufren despidos o medidas antisindicales o que afecten a la maternidad; se recogió en la normativa la práctica sostenida por el Gobierno en relación con el establecimiento de mesas de diálogo social. Se establecieron normas sobre transparencia en la gestión sindical y para promover su democratización, siempre respetando sus estatutos y normas legales. Las medidas en el campo sindical fueron acompañadas por la supresión del contrato de jóvenes en formación o primer contrato (que involucra a jóvenes de 18 a 24 años), la supresión de las empresas de trabajo temporal, la elevación de las sanciones por incumplimientos laborales, el rescate de empresas en crisis tecnológicas o económicas favoreciendo la cogestión y la autogestión, superando la vieja concepción de despidos masivos y de reducciones de personal como en el pasado. Recientemente, también se puso en vigencia una nueva norma sobre la solvencia laboral que impide al Estado contratar, facilitar divisas, licencias de importación y exportación, o créditos preferenciales de instituciones públicas, a aquellos patronos que no cumplan con los derechos laborales, sindicales y con la seguridad social. Esta medida fue aprobada y tras varias mesas de diálogo social, su entrada en vigencia fue diferida a solicitud de los empleadores hasta el 1.º de mayo. Con esta medida se obtendrá una mayor eficacia en el acatamiento de órdenes de reincorporación, y también se incrementará la recaudación de la seguridad social. En el segundo semestre de 2005, la Asamblea Nacional aprobó la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo; la Ley de Servicios Sociales y la Ley del Régimen Prestacional de Empleo, todas en el marco de una seguridad social pública y solidaria. Con la nueva Ley sobre Salud y Seguridad en el Trabajo, se inició un proceso para que los trabajadores elijan en forma democrática a 10.600 delegados de prevención en salud y seguridad ocupacional, que se suman a los 8.400 comités paritarios que ya existían. Además, se han constituido en forma paritaria mesas de trabajo en los sectores eléctrico, construcción, petróleo, agrario y en centrales azucareras. En el año 2004, fueron constituidas 458

organizaciones sindicales y aprobadas 834 convenciones colectivas. En el 2005, se constituyeron 530 organizaciones sindicales y negociaron 564 convenciones colectivas. Dijo además que, se mantiene una dinámica de trabajo en relación con otras instituciones, como la Asamblea Nacional y el Consejo Nacional Electoral, a quienes se ha transmitido la posición de la OIT y del propio Gobierno sobre varios temas pendientes, como ha reflejado el informe de la Misión de Alto Nivel.

En cuanto a las elecciones sindicales, su Gobierno desde el año 2003 fijó su posición pública en el sitio web del Ministerio del Trabajo: conforme a la Ley Orgánica del Poder Electoral y a los convenios internacionales, las organizaciones sindicales pueden hacer sus elecciones en forma autónoma, siguiendo lo pautado en la ley y en sus estatutos. Su Gobierno, incluso, promovió reuniones con las organizaciones sindicales, lo que dio lugar a una declaración conjunta de ellas en este sentido. Han sido reiteradas las posiciones públicas del Ministerio del Trabajo sobre el tema y ellas han sido apoyadas por magistrados del Tribunal Supremo de Justicia y están contenidas en el proyecto de reforma de la Ley Orgánica del Trabajo. Su Gobierno espera que las posiciones contradictorias con el Consejo Nacional Electoral que han existido en el pasado, sean superadas por las nuevas autoridades de dicho Consejo, designadas a finales de abril, a las cuales se les ha transmitido la posición de la OIT.

En cuanto a la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, los expertos reconocen los avances del proyecto normativo, el cual fue objeto de consultas y asistencia técnica de la OIT. Su Gobierno considera que la preocupación de la Misión de Alto Nivel sobre la reelección de los dirigentes sindicales, fue disipada tras reuniones con diputados de la Asamblea Nacional y por la propia práctica. Afirmó que existen dirigentes sindicales que han sido reelegidos democráticamente y además han negociado colectivamente tras sus respectivas reelecciones. La reforma de la ley está incluida en la agenda del año 2006 de la nueva Asamblea Nacional que lleva apenas cinco meses en funciones. Tras consultas, la nueva Asamblea Nacional ha manifestado su interés en que la reforma sea integral para superar viejas figuras jurídicas del neoliberalismo. Existe consenso sobre los temas planteados por la OIT en materia de libertad sindical pero las diferencias se refieren a los aspectos vinculados con la terminación de la relación de trabajo y la asociación que tiene este tema con las pensiones por vejez. Reiteró que en su país existe un diálogo social permanente desde 1999, que se incrementó desde finales del año 2004 y agregó que en las mesas de diálogo social no ha sido excluido ningún sector ni ninguna organización. Entre octubre de 2005 y mayo de 2006, el Gobierno y la Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS) han realizado más de 28 reuniones, con participación del Presidente de la República y Vicepresidente de la República, los ministros y altos funcionarios, tratándose temas de variada índole. Igualmente, con todos los interlocutores sociales se han celebrado – en el mismo período – más de 50 reuniones, sin perjuicio de otras consultas por vía escrita o a través de encuestas. El Gobierno reconoce el papel de FEDECAMARAS y de las demás organizaciones de empleadores. Afirmó que ha sido el propio presidente de FEDECAMARAS quien ha reconocido como necesaria la apertura del diálogo social en un espacio en donde estén todas las organizaciones empresariales con distinto grado de afiliación e inserción en los sectores de actividad económica (como las micros, pequeñas y medianas empresas). El presidente de FEDECAMARAS ha comunicado al Gobierno y a la Misión de Alto Nivel que no debe haber exclusión de ningún sector. Celebró este avance, ya que admite un diálogo social amplio, participativo y democrático. Gracias al diálogo y a la política soberana y popular del Gobierno, se ha logrado un crecimiento económico y el aumento sostenido de los salarios mínimos. Los indicadores positivos son logros compartidos de trabajadores y empleadores, de una sociedad articulada con el Gobierno, para alcanzar niveles de distribución justa de la riqueza que se les negaron en el pasado. Indicó que en ese contexto resulta inexplicable que algunos voceros de las organizaciones de empleadores, modifiquen en este espacio internacional las posiciones que mantienen en el país, pretendiendo reeditar la agenda de los años 2002 y 2003 y afirmando que las múltiples reuniones con el Gobierno no dan frutos, ni llevan a acuerdos. Se preguntó si a los empleadores ya no les sirve el diálogo social, porque ya no es instrumento de la desregulación laboral, de la precarización del trabajo y de la privatización de la seguridad social. Por último, subrayó que su Gobierno no renuncia al diálogo social como instrumento de consulta y participación de carácter amplio y transformador, que asegure la ampliación de los derechos y no su restricción. A este respecto, señaló que esta instancia y otros mecanismos de control no deben seguir empleándose políticamente para truncar el camino elegido por un pueblo, para profundizar la democracia y enfrentar el neoliberalismo.

**Los miembros trabajadores** se congratularon por la evolución reciente de las relaciones entre la OIT y el Gobierno, en especial después de que aceptó una misión de asistencia técnica de alto nivel,

que tuvo lugar en enero de 2006, para lograr una mejor aplicación del Convenio. Sin embargo, indicaron que no podían discutir inmediatamente las conclusiones de dicha misión, como acababa de hacer el representante gubernamental. Los miembros trabajadores señalaron haber tomado nota de la memoria del Gobierno y de las declaraciones de los empleadores, y haber realizado también amplias consultas con las organizaciones sindicales nacionales e internacionales, y en particular con el representante de la Central Unitaria de Trabajadores de Venezuela (CUTV), representante de los trabajadores de la República Bolivariana de Venezuela en la Comisión de la Conferencia, con los de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) y con el representante de la Conferencia de Trabajadores de Venezuela (CTV), que participaba en esta Conferencia en la delegación de la CIOSL. Asimismo, los miembros trabajadores se refirieron al informe anual de la CIOSL sobre las violaciones de los derechos sindicales, informe que hacía referencia básicamente a la situación evocada por los informes más recientes de la Comisión de Expertos.

Por último, los miembros trabajadores enumeraron los aspectos que quedaban pendientes, a pesar de que no era la primera vez que la Comisión de la Conferencia examinaba este caso en los últimos años:

1) las normas contrarias al Convenio, que se referían a la presentación ante el Consejo Nacional Electoral de los procedimientos electorales de los sindicatos, problema acerca del cual el Gobierno respondía que el procedimiento ya no era obligatorio, anuncio que aún debía confirmarse mediante textos que pudiesen constituir una base legal y aportar una seguridad jurídica igualitaria para todos;

2) la aplicación del artículo 3 del Convenio, esto es, del derecho de los trabajadores y empleadores a elaborar sus estatutos y reglamentos administrativos, a elegir libremente a sus representantes, a organizar su gestión y sus actividades, y a formular su programa de acción, sin la injerencia de las autoridades públicas limitando este derecho u obstaculizando su ejercicio legal. A este respecto, convenía esperar a que las comprobaciones de la reciente misión de la OIT en el país confirmase efectivamente la evolución que el Gobierno había comunicado;

3) las informaciones presentadas por el Gobierno revelaban un refuerzo, desde 2005, del diálogo social, el cual abarcaba a las organizaciones de trabajadores y a las organizaciones de empleadores. Convendría estimular más el diálogo social, en especial mediante una estructura tripartita permanente que respondiese a las expectativas de las organizaciones de trabajadores y que permitiese examinar las cuestiones con mayor profundidad, teniendo en cuenta plenamente las opiniones de todos los interlocutores. Para que las normas y los principios recogidos en el Convenio se respetasen plenamente, se requerían progresos adicionales, tanto en el plano formal como en el plano cualitativo.

Los miembros trabajadores se congratularon por los primeros indicios que se filtran ya de la misión de la OIT al país. Observaron que otras iniciativas de este tipo realizadas recientemente en otros países, junto al seguimiento que de ellas realizaba la Comisión de la Conferencia, habían dado pruebas de eficacia y habían hecho valer la importancia de los mecanismos de diálogo tripartito en favor de los derechos de los trabajadores, tanto en relación con la legislación como con la práctica. Pidieron que, como era costumbre, se presentasen a la Comisión de Expertos las conclusiones del informe de dicha misión, así como las informaciones facilitadas a la OIT por las organizaciones de trabajadores, las organizaciones de empleadores y el Gobierno. Expresaron su esperanza de que la Comisión de Expertos pudiese tomar nota, en su próximo informe, de los logros tan deseados.

**Los miembros empleadores** expresaron su agradecimiento al Ministro del Trabajo por estar presente y por la información que había facilitado. Recordaron que el Gobierno había recibido dos misiones de contactos directos de la OIT y una Misión de Alto Nivel en enero de 2006, y lamentaron que el Gobierno aún no hubiese hecho público el informe de dicha misión; al no disponer de este informe, no se podía evaluar de forma independiente las observaciones formuladas por el Gobierno. En cuanto a las nuevas leyes a las que el Gobierno se había referido, preguntaron si se había consultado a las organizaciones más representativas. En lo relativo a la modificación de la legislación del trabajo, los miembros empleadores señalaron que, aparentemente, no se había consultado a las organizaciones de empleadores. Preguntaron al Gobierno si realmente había celebrado consultas con FEDECAMARAS, la organización de empleadores más representativa. Indicaron que la esencia del caso se refería al artículo 3 del Convenio, que recogía el principio de la no injerencia en los asuntos internos de las organizaciones de empleadores o de trabajadores. A pesar de los numerosos años de discusión, es evidente que el Gobierno aún no había captado del todo las disposiciones de este artículo. Este caso consistía en la injerencia en las organizaciones de empleadores, en concreto en FEDECAMARAS, y esta injerencia había interferido incluso con el trabajo de la Comisión, por la injerencia del Gobierno en la designación de los delegados

empleadores. De hecho, los miembros empleadores ya denunciaron en 2004 y 2005 esta práctica. En estas dos ocasiones, la Comisión de Verificación de Poderes reconoció a FEDECAMARAS como la organización de empleadores más representativa y también indicó que la designación de otras organizaciones de empleadores perjudicaba a FEDECAMARAS y expresó el deseo de que el Gobierno debía tomar en cuenta esta apreciación. Al respecto, el Gobierno había incumplido una vez más su obligación de designar a la organización de empleadores más representativa. Por otra parte, el Gobierno no había asegurado a los interlocutores sociales los recursos suficientes para participar plenamente en la Conferencia.

Los miembros empleadores indicaron que resultaba difícil discernir, a partir de las observaciones del Comisión de Expertos de 2005, si el caso incluía injerencia en las organizaciones de empleadores. Esto era sorprendente, habida cuenta de los reveladores descubrimientos del Comité de Libertad Sindical en la línea de las preocupaciones de los miembros empleadores, así como del hecho de que en la declaración de 2005 se explicaron detalladamente los problemas creados por las organizaciones de empleadores y las amenazas personales que recibían varios representantes de los empleadores. No obstante, el presente caso era sin lugar a dudas un caso grave. No quedaba claro si el Gobierno estaba implicando adecuadamente a la CTV y a FEDECAMARAS en el diálogo social. La naturaleza grave del caso quedaba reflejada en el hecho de se hubiese detenido al ex presidente de FEDECAMARAS, que ahora estaba exiliado. El principio de no injerencia establecido en el artículo 3 del Convenio es claro y no presta confusión; los miembros empleadores instaron al Gobierno a tomar medidas urgentes para cumplir esta disposición y a respetar sus obligaciones con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

**La miembro gubernamental de Honduras**, en nombre del Grupo de Países Latinoamericanos y del Caribe (GRULAC), tomó nota de las observaciones de la Comisión de Expertos, así como de las declaraciones efectuadas por el Gobierno y por los voceros de los interlocutores sociales. Reiteró el compromiso de sus Gobiernos con las Normas Internacionales y los mecanismos de control de la OIT, y en particular con las normas relativas a la libertad sindical. Destacó que, a pesar de los progresos observados por la Comisión de Expertos, por séptimo año consecutivo la Comisión invita al Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela a brindarle información. Además, debe recordarse que, en los últimos cuatro años, el Gobierno aceptó la asistencia técnica de dos misiones de contactos directos y la visita de una Misión de Alto Nivel de la Oficina. Esta última se llevó a cabo en enero de 2006. Llamó la atención sobre la permanente buena disposición del Gobierno a brindar la información solicitada por los órganos de control y la voluntad demostrada de cooperar con la OIT, lo cual debería ser aprovechado por la OIT para alcanzar soluciones. Tales soluciones deberían, a partir de la disposición positiva del Gobierno, canalizarse a través de la cooperación técnica de la Oficina. Alentó a la Comisión y a la Oficina a aprovechar dicha oportunidad y reiteró lo expresado por el GRULAC, en otras ocasiones, sobre la necesidad de un mejoramiento de los métodos de trabajo de la Comisión para alcanzar mayor transparencia a fin de evitar una tendencia hacia la politización de espacios destinados al diálogo social constructivo.

**El miembro gubernamental de Cuba** se felicitó por la posición adoptada por el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela de haber aceptado la solicitud de comparecer ante la Comisión, en particular porque la misma no proviene de la Comisión de Expertos mediante el método habitual de «notas al pie de páginas». No es la primera oportunidad ya que este caso se discute y muchos de los argumentos de los miembros empleadores ya son viejos. En Venezuela hay progresos tangibles: atendió las recomendaciones de la Comisión de Expertos y aceptó la asistencia técnica de la OIT solicitada por la Comisión de la Conferencia. El Gobierno aceptó y recibió una misión de contactos directos en 2002, otra en 2004 y una Misión de Alto Nivel en el 2006. Sin embargo, el Gobierno continúa siendo llamado a comparecer ante la Comisión. En Venezuela, se ejecutan planes sostenidos de inclusión de trabajadores y de la ciudadanía en general; se privilegian los derechos laborales de los trabajadores, existen programas para el cumplimiento de la ley; se ha mejorado la inspección del trabajo en apoyo a los programas de salud, seguridad, protección y educación al trabajador; se avanza con éxito en programas de viviendas para los segmentos poblacionales tradicionalmente excluidos o marginados; se hacen inversiones cuantiosas en infraestructura y servicios de transporte y energía para elevar la calidad de la vida de los trabajadores y de todo el pueblo, articulando el país hacia el progreso. Lo anterior no ha impedido llamar nuevamente a comparecer ante la Comisión al país. El orador indicó que, cuando en Venezuela primaba la corrupción, la violación de las leyes y de los derechos laborales, no se encontraba al país entre los seleccionados a comparecer. Cuando el Gobierno trabaja intensamente para resolver los mayores problemas derivados de la miseria y el desempleo y para hacer realidad los principios de trabajo digno

y de empleo para todos, la República Bolivariana de Venezuela se encuentra en la lista de países llamados a comparecer ante la Comisión. El orador declaró no comprender el criterio utilizado para hacer comparecer un país ante la Comisión. Otros gobiernos han expresado su disgusto y preocupación por la falta de transparencia que rodea la preparación de la lista y que hace que se deba insistir en la necesidad de mejorar los métodos de trabajo de la Comisión para alcanzar mayor transparencia y participación de todos los actores concernidos, de conformidad con los criterios expresados por el Movimiento de Países no Alineados. Los espacios concebidos y destinados al diálogo social constructivo no deben ser políticamente utilizados para beneficio de intereses que no tienen nada que ver con los principios postulados por la OIT.

**El representante gubernamental** se refirió a lo manifestado por los miembros empleadores en cuanto al carácter secreto del informe de la Misión de Alto Nivel e informó que el mismo está siendo analizado por el Gobierno. En su país, hay consenso sobre la necesidad de profundizar el diálogo social para superar la injusticia y la exclusión y avanzar en la adaptación de la legislación y la práctica al Convenio, tal como ocurre hasta ahora. Los progresos están a la vista de todos y son el resultado del esfuerzo de los distintos interlocutores sociales para superar la pobreza y la exclusión. En lo que respecta a las distintas leyes adoptadas recientemente, el orador señaló que las mismas fueron debidamente consultadas. Con fecha 1.º de mayo de 2006 se aprobó un nuevo reglamento sobre la Ley Orgánica del Trabajo, cuyo proyecto fue sometido a consultas desde octubre de 2002, las cuales fueron encabezadas por el Ministro del Trabajo y en las que participaron numerosas afiliadas de la CTV y de FEDECAMARAS. Con ello se subsanó la legislación que estaba vigente hasta ese entonces y que había sido adoptada por decreto. El orador se refirió al proyecto de reglamentación de la ley para la alimentación de los trabajadores que es objeto en la actualidad de profundas consultas, y que cuenta con la amplia participación de los interlocutores sociales, incluyendo FEDECAMARAS. Lo anterior demuestra la voluntad de dicha organización de superar la exclusión. Las consultas para la adopción de la legislación se llevan a cabo con organizaciones nacionales, en primer lugar; después con actores locales, y finalmente, se extienden a toda la población. Dichas consultas serán tenidas en cuenta según el nivel de interés de cada sector consultado en la legislación a adoptar. En la actualidad, se está terminando la consulta sobre la Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo que se inició cuando se estaba llevando a cabo la Misión de Alto Nivel. Todas las propuestas serán debidamente analizadas en la Mesa de Diálogo Social. El Gobierno no desconoce sus obligaciones en relación con el Convenio. Su Gobierno tiene en claro la posición de la OIT en lo que respecta a las elecciones sindicales y estima que la posición del Gobierno coincide con la de la OIT. En la actualidad, la participación del Consejo Nacional Electoral sólo es permitida cuando es requerida por las propias organizaciones. No hay injerencia del Estado en el funcionamiento de las organizaciones de los interlocutores sociales. En la República Bolivariana de Venezuela hay libertad sindical. En efecto, ciertas corrientes sindicales que no existían, en la actualidad participan en el movimiento sindical venezolano. Muchas de las organizaciones catalogadas como instrumentos del Gobierno tienen muchas décadas de existencia, pero no habían podido participar en el escenario político anterior. La apertura del diálogo social tiene su impacto en la designación de delegados que participan en la Conferencia. Los delegados deben reflejar la nueva estructura y apertura. El Gobierno no tiene ninguna influencia en la representatividad de las organizaciones. Su Gobierno se compromete a avanzar hacia el pleno cumplimiento del Convenio.

**Los miembros trabajadores** declararon haber tomado nota de la información presentada por el Gobierno, en especial respecto a la adopción de nuevas leyes y reglamentos para poner la legislación de conformidad con el Convenio. Los miembros trabajadores también tomaron nota de la declaración de los miembros empleadores. Los miembros trabajadores celebraron la voluntad de cooperar que tiene el Gobierno y de la asistencia de alto nivel que le ha sido brindada. Los miembros trabajadores expresaron nuevamente su convicción en que el diálogo social es el camino más apropiado para garantizar una aplicación duradera de las libertades sindicales.

**Los miembros empleadores** expresaron su sorpresa ante la suavidad de las posturas de los miembros trabajadores en el caso teniendo en cuenta que se trata de cuestiones serias que conciernen tanto a las organizaciones de trabajadores como a las de empleadores. Insistieron en que no es un caso político. Se trata de un caso en que los representantes de los empleadores están siendo amenazados, obligados a exiliarse y viendo restringida su libertad de movimiento, las mismas violaciones que sufren los sindicalistas en muchos otros países. El presente caso honra dos de los pilares de la filosofía de la OIT: la independencia de las organizaciones respecto de los interlocutores sociales y el tripartismo. Es un caso extremadamente serio en el cual no se ha logrado ningún progreso.



La Comisión tomó nota de las informaciones comunicadas por el representante gubernamental, así como del debate que tuvo lugar a continuación.

La Comisión se refirió a las siguientes cuestiones pendientes: las restricciones legales al derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes; al derecho de las organizaciones de elaborar sus estatutos y de elegir libremente sus dirigentes sin injerencia de las autoridades y al derecho de organizar sus actividades; a la negativa de reconocimiento de los resultados de elecciones sindicales; a insuficiencias en el diálogo social y a la protección de las libertades civiles, incluido el derecho de libertad y protección de las personas. La Comisión tomó nota de que, en seguimiento de su solicitud de 2005, en enero de 2006 había tenido lugar una Misión de Alto Nivel de la Oficina.

La Comisión tomó nota de las declaraciones del Gobierno, que se refieren, entre otras cuestiones, a un proyecto de ley tendiente a remediar los problemas legislativos puestos de relieve por la Comisión de Expertos. Además, tomó nota de que se prevé que dicha reforma sea integral, y, si bien existe un consenso general en los temas de libertad sindical, las diferencias se refieren a la cuestión de las pensiones por vejez.

La Comisión tomó nota de que el Gobierno había afirmado que en el diálogo social participan todos los actores sociales, incluida FEDECAMARAS, y que se habían realizado progresos en la consolidación de la democracia y del pluralismo. El Gobierno señaló igualmente que se habían adoptado varias leyes en materia sociolaboral y en particular hizo referencia a la reforma del reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, consultada con todos los sectores que, entre otras cosas, tiene como objetivo fortalecer la protección contra los despidos antisindicales y recoger la práctica seguida por el Gobierno en materia de diálogo social. Asimismo, la Comisión tomó nota de que el Gobierno había informado a los nuevos miembros del Consejo Nacional Electoral sobre los comentarios de la Comisión de Expertos en relación con la cuestión de las elecciones sindicales y el Gobierno confió en que este Consejo tomara ahora medidas para que su intervención se limitara a prestar asistencia técnica en caso de que lo solicitaran los sindicatos. La Comisión tomó nota también de las informaciones estadísticas facilitadas por el Gobierno sobre nuevos sindicatos y convenios colectivos concluidos.

La Comisión tomó nota de los esfuerzos indicados por el Gobierno que éste había realizado para fortalecer el diálogo social.

La Comisión pidió al Gobierno y a las autoridades competentes que aceleraran la tramitación del proyecto de reforma de la Ley Orgánica del Trabajo y confió en que la futura ley pondría la legislación en plena conformidad con el Convenio y resolvería las importantes cuestiones pendientes mencionadas por la Comisión de Expertos, en particular en relación con el derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores de realizar sus actividades sin injerencias. La Comisión esperó que se tomaran, con carácter de urgencia, las medidas necesarias para asegurar que el recurso al Consejo Nacional Electoral para los procesos de elecciones sindicales fuese completamente voluntario.

La Comisión pidió al Gobierno que intensificara el diálogo con las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores, incluida FEDECAMARAS. La Comisión esperó que pudiera avanzarse en la celebración de un acuerdo tripartito con todos los interlocutores sociales que podría sentar bases firmes para un diálogo social sostenido y constructivo. Pidió además al Gobierno que enviara informaciones a la Comisión de Expertos sobre todos los progresos alcanzados al respecto. La Comisión lamentó constatar que, contrariamente a lo solicitado en su conclusión del pasado año, el Gobierno no había levantado las restricciones a la libertad de movimiento impuestas a dirigentes de FEDECAMARAS y reiteró su solicitud al respecto.

La Comisión pidió a la Comisión de Expertos que examinara el informe de la Misión de Alto Nivel de la Oficina, así como el reciente Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo y solicitó al Gobierno que enviara una memoria completa y detallada sobre las cuestiones pendientes.

El representante gubernamental manifestó que las conclusiones deberían haber considerado un avance más positivo sobre los progresos alcanzados en cada una de las cuestiones tratadas. Observó que su Gobierno no comparte algunos de los aspectos de las conclusiones, puesto que no reflejan el debate sobre el caso, en particular en cuanto a lo expresado sobre las libertades civiles. En lo que respecta al acuerdo tripartito propuesto en las conclusiones, indicó que su Gobierno no acepta firmar lo que ya está afirmado por la práctica del diálogo social existente en su país, con todos los interlocutores sociales, sin exclusión.

El miembro trabajador de la República Bolivariana de Venezuela dejó constancia de su absoluto desacuerdo con las conclusiones

presentadas, pues las mismas no reflejan el tenor, ni el contenido del debate que tuvo lugar. Se afirma que en Venezuela está restringido o limitado el derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir organizaciones y eso es totalmente falso. También se refirió a las supuestas restricciones de las libertades civiles en contra de un dirigente empresarial, y lo que realmente sucede es que hay un ex dirigente gremial empresarial que tiene en su contra un proceso judicial por haber incurrido en actos de delito común.

**ZIMBABWE** (ratificación: 2003). El Gobierno comunicó las siguientes informaciones escritas.

El Gobierno de la República de Zimbabwe viene compareciendo ante la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo desde el año 2002. En los cuatro exámenes anteriores, su nombre fue inscrito en la lista en relación con el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Este año, se invoca el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). En todos los exámenes anteriores, las intervenciones del Grupo de los Trabajadores y de los representantes de la Unión Europea y sus Estados miembros giraron en torno a asuntos de carácter político de Zimbabwe, que no guardaban ninguna relación con los asuntos examinados. Por añadidura, las conclusiones formuladas por los representantes de la Comisión fueron en todos los casos parciales, razón por la cual el Gobierno de Zimbabwe objetó y rechazó el envío de la misión de contactos directos que se había propuesto en el año 2005.

El Gobierno de Zimbabwe considera que, si no se lleva a cabo una revisión urgente de los métodos de trabajo de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo, se corre el riesgo de que ese órgano se convierta paulatinamente en una plataforma política desde donde se castiga y ridiculiza a los países en desarrollo de los que se tiene una imagen diferente en Occidente. En el caso de Zimbabwe, desde el año 2000 la antigua potencia colonial internacionalizó las diferencias políticas que separan a los dos países por la cuestión de la tierra. Las organizaciones de trabajadores, en su mayoría de Europa, bajo la coordinación de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CISL), se han conflagrado con individuos del Congreso de Sindicatos de Zimbabwe (ZCTU) que aspiran a obtener el dinero de los donantes para promover el programa político de la antigua potencia colonial de Zimbabwe en cada reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y en Zimbabwe.

El nombre de Zimbabwe figura en la lista de la presente reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en relación con el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). En la página 141 del informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, se hace referencia a algunos casos individuales cuyo examen compete al Comité de Libertad Sindical. El Gobierno envió una respuesta suficiente en relación con estos casos y el Comité de Libertad Sindical declaró que algunos de ellos se habían dado por terminados. Cabe añadir que en el texto aparece citada la Ley de Seguridad y Orden Público. Resulta interesante comprobar que la mayoría de los casos citados en la página 141 del Informe son los mismos a que hacía referencia el Grupo de los Trabajadores, incluido el ZCTU, en los exámenes anteriores. Estos casos fueron desechados por el Gobierno por ser infundados o tener connotaciones políticas. El Comité de Libertad Sindical aún no ha podido esclarecer algunos aspectos de estos casos por falta de información adecuada y, en algunos de ellos, por haber esgrimido el querellante – la CISL – argumentos poco convincentes. La Comisión de Expertos tomó nota de que la Ley de Seguridad y Orden Público no se aplica a las actividades sindicales ni a las reuniones públicas que no tienen connotaciones políticas. Resulta sorprendente que la Comisión de Expertos siga estando preocupada porque esta ley «puede ser utilizada en la práctica a fin de imponer sanciones a los sindicalistas por realizar huelgas, protestas, manifestaciones u otras reuniones públicas».

Los temores de la Comisión de Expertos son infundados y es lamentable que su posición haya sido influida por los casos núms. 2313 y 2365, que fueron examinados por el Comité de Libertad Sindical. El Gobierno ya informó en sus respuestas que no se trata de actividades sindicales sino de asuntos de índole política. Es sabido que ciertos individuos que operan en el ZCTU están politizados y se han conflagrado con el Movimiento para el Cambio Democrático, la Asamblea Constitucional Nacional (una organización de naturaleza casi política) y la Coalición de Crisis de las Organizaciones no Gubernamentales dirigida por el actual secretario general del ZCTU. Su programa consiste en derribar al Gobierno de Zimbabwe elegido democráticamente, por instigación de las potencias extranjeras que quieren que haya un cambio de régimen en Zimbabwe. La Ley de Seguridad y Orden Público tiene por finalidad proteger la soberanía de Zimbabwe y sus ciudadanos. No se aplica a las actividades sindicales llevadas a cabo por un porcentaje insignificante de la población. Por consiguiente, esta ley permanecerá intacta, pese a

la enérgica protesta que se asocia con organizaciones sindicales de tendencia política. En varios países cuyos gobiernos se preocupan por cumplir con su deber de proteger a los ciudadanos de los elementos internos o externos que buscan distorsionar el orden público existen leyes similares a la Ley de Seguridad y Orden Público antes mencionada. En Zimbabwe, esta ley no plantea ningún problema a los sindicalistas auténticos, y éstos no tienen razones para temerla porque no se aplica a las reuniones que ellos mismos convocan. Los únicos que están en contra de esta ley son aquellos que promueven un programa político extranjero que pretende cambiar el régimen. La Ley de Seguridad y Orden Público no persigue objetivos contrarios a los de la Ley del Trabajo (28:01), que rige las relaciones de trabajo en Zimbabwe.

Además, ante la Comisión de la Conferencia, **un representante gubernamental** (Ministro de Administración Pública, Trabajo y Bienestar Social) recordó que la Comisión de la Conferencia había discutido la aplicación por su país del Convenio núm. 98 en cuatro sesiones consecutivas, entre 2002 y 2005, y que la única diferencia este año era la inclusión de Zimbabwe en la lista para discutir sobre la aplicación del Convenio núm. 87. Desde el punto de vista del Gobierno, las intervenciones en las reuniones anteriores no se habían centrado en las cuestiones planteadas por la aplicación del Convenio núm. 98 y se habían orientado hacia un análisis político. Por consiguiente, los Estados Miembros del Movimiento de los No Alineados (NAM), especialmente el grupo africano, tenían la impresión de que la inclusión de Zimbabwe en la lista de casos tenía una motivación política. Instó a la Comisión a concentrarse en cuestiones que estaban dentro de su competencia y a dejar al margen las cuestiones de carácter político. Con respecto a los comentarios de la Comisión de Expertos, el orador declaró que los casos individuales de trabajadores despedidos señalados por ella y por el Comité de Libertad Sindical eran banales y de carácter político. Puso en duda que la Comisión deseara realmente examinar los conflictos laborales que, por lo general, trataban los mecanismos nacionales de resolución de conflictos. En relación con la Ley de Seguridad y Orden Público (POSA), el orador aseguró a la Conferencia que la ley pertinente no había sido concebida para que se produjesen injerencias en las actividades sindicales. En cambio, la POSA fue promulgada con el objeto de tratar del problema del terrorismo y de la protección de la soberanía, el orden y la paz en Zimbabwe. Recordó que la POSA había sido adoptada a instancias de gobiernos que instaron a su país a endurecer sus leyes después de los ataques terroristas de 2001. Las cuestiones relativas a las actividades sindicales se habían abordado en la Ley del Trabajo, que estaba de plena conformidad con las exigencias del Convenio núm. 87.

**Los miembros empleadores** recordaron que la Comisión de la Conferencia había examinado en numerosas ocasiones la aplicación del Convenio núm. 98 por parte de Zimbabwe. Reconocieron que se habían realizado algunos progresos, pero subrayaron que las cuestiones importantes no se habían resuelto todavía. Habida cuenta de que es la primera vez que la Comisión examina el caso de Zimbabwe en el marco del Convenio núm. 87, es importante que el Gobierno entienda cuáles son sus obligaciones en virtud de este último Convenio, así como del Convenio núm. 98. Un aspecto fundamental del Convenio núm. 87 está relacionado con la interdependencia de las libertades civiles y los derechos sindicales. De acuerdo con los órganos de control de la OIT, las restricciones de las actividades civiles y políticas constituyen graves limitaciones de la libertad de sindicación. Sindicatos libres e independientes pueden crearse únicamente en un ambiente de libertad y respeto de los derechos civiles y políticos. En este contexto, el orador hizo referencia al caso de Nicaragua, que, insistió, era de suma importancia para el Grupo de los Empleadores. Aunque entendieron el deseo del Gobierno de separar las cuestiones políticas de aquellas que surgen del Convenio núm. 87, acordaron que las dos eran inseparables. Las disposiciones del Convenio núm. 87 presuponen el derecho a la libertad y la seguridad de las personas, el derecho a la libertad de movimientos, el derecho a la libertad de opinión y de expresión, así como el derecho a la libertad de reunión y de sindicación. Esto significa que las actividades sindicales no pueden restringirse únicamente a las cuestiones sindicales, ya que están vinculadas con las cuestiones políticas.

**Los miembros trabajadores** expresaron su pesar por el hecho de que en su respuesta el Gobierno apenas hubiese realizado comentarios sobre las preocupaciones planteadas por la Comisión de Expertos, y que, se hubiese limitado a realizar comentarios generales, sin responder a las últimas solicitudes. En su opinión, no existe duda alguna de que el Gobierno de Zimbabwe comete importantes y flagrantes violaciones de los derechos humanos fundamentales, incluido el derecho a la libertad sindical, a pesar de que ha ratificado y, por lo tanto, se ha comprometido a acatar los convenios de la OIT sobre libertad sindical. Hicieron hincapié en que el caso de Zimbabwe no se discute por sexto año consecutivo debido a la política de reforma agraria, su estatus internacional o su tamaño, sino simplemente debido a su flagrante menosprecio por el Convenio

núm. 87. Los miembros trabajadores señalaron a la atención de la Comisión el hecho de que el Gobierno a menudo se ha basado en las disposiciones de la Ley de Seguridad y Orden Público para prohibir las reuniones, manifestaciones y huelgas, y acosar a los líderes sindicales. En apoyo a sus alegaciones, los trabajadores presentaron a la Comisión diversas negativas de las autoridades a las peticiones de permisos para realizar reuniones públicas y manifestaciones. En un caso en el que se aprobó una petición para celebrar el día de la mujer, las autoridades impusieron restricciones que comprendían la prohibición de cantar o vociferar eslóganes, de discutir o plantear explícita o implícitamente cuestiones políticas, la presentación del riguroso programa del evento y el control por parte de las fuerzas de seguridad. En este contexto, los trabajadores invitaron al Gobierno a reconocer la importancia de la resolución adoptada en 1970 por la Conferencia Internacional del Trabajo, según la cual «los derechos conferidos a las organizaciones de empleadores y de trabajadores se basan en el respeto de las libertades civiles enumeradas, en particular, en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y que el concepto de derechos sindicales carece totalmente de sentido cuando existen tales libertades civiles».

Asimismo, los trabajadores se refirieron a los casos pendientes ante el Comité de Libertad Sindical, como una prueba de la falta de respeto de Zimbabwe por los derechos sindicales. Señalaron diversos ejemplos: el arresto arbitrario y las heridas sufridas por sindicalistas y líderes sindicales (caso núm. 2313), el despido y la deportación de sindicalistas sudafricanos por su participación en huelgas (caso núm. 2365), el despido antisindical del recientemente reelegido presidente del Congreso de Sindicatos de Zimbabwe (ZCTU), Sr. Lovemore Matombo, y la compensación de pagos debidos (caso núm. 2328), la entrada a la fuerza de un grupo de policías en la sede del ZCTU (caso núm. 2184) y el maltrato del recientemente elegido secretario general Wellington Chibebe (caso núm. 2238). Para finalizar, los trabajadores también señalaron a la atención de la Conferencia el reciente caso de la deportación de sindicalistas extranjeros que estaban invitados a participar en el congreso del ZCTU.

**La miembro gubernamental de Cuba** declaró que son cinco las ocasiones en las que se ha venido presenciando la inclusión de Zimbabwe en la lista de los países llamados a brindar una explicación en esta Comisión, y en cada una de las mismas, el Gobierno ha dado argumentos suficientes para una fácil comprensión de todos. Al estudiar el informe de la Comisión de Expertos, se observa que nos encontramos ante un caso de aplicación de leyes nacionales de un Estado, asunto meramente interno que se rige por los principios inherentes a un Estado soberano. Por ende, debe tenerse confianza en que el Gobierno de Zimbabwe aplicará la Ley de Seguridad y Orden Público (POSA) de la manera correspondiente y sin violentar los compromisos internacionales que ha contraído en virtud del Convenio núm. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, más aun cuando el propio Gobierno de Zimbabwe ha asegurado que la mencionada ley no se aplica a las actividades sindicales, ni a las reuniones públicas que no tienen connotaciones políticas, tal y como aparece en el documento D.12. Es por ello que hay que ser cuidadoso al tomar nota de este caso, toda vez que se pretende llevar al plano del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo una situación interna de un país, lo que equivale a asumir una posición en relación con un asunto que no constituye un mandato de esta Comisión. Lo que debería propiciarse es la asistencia técnica y la cooperación de la OIT.

**El miembro gubernamental de Austria, haciendo uso de la palabra en nombre de los Gobiernos de los Estados miembros de la Unión Europea;** los países en proceso de adhesión (Bulgaria y Rumania), los países candidatos (Croacia, ex República Yugoslava de Macedonia y Turquía), Bosnia y Herzegovina, país parte del proceso de estabilización y asociación y candidato potencial, Islandia y Noruega, países miembros de la AELE y miembros del Espacio Económico Europeo, que adhirieron a esta declaración, afirmó que la respuesta presentada por el Gobierno en el documento D.12 a las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos, con toda seguridad produciría alguna reacción. Rechazaron con firmeza la aseveración de Zimbabwe de que los comentarios realizados por los Estados miembros de la Unión Europea en reuniones anteriores en relación con las obligaciones asumidas por el país en virtud del Convenio núm. 98, giraban en torno a consideraciones políticas sin relación directa con los asuntos que forman parte del mandato de la Comisión. Las normas sociales y laborales son inseparables de los derechos humanos y son «políticas» por su propia naturaleza. Por tanto, es absolutamente legítimo que los miembros de la Comisión aludan a la situación de los derechos humanos en general, en el curso del examen de su cumplimiento de las normas del trabajo examinadas. En opinión de la Unión Europea, el lenguaje utilizado por el Gobierno en el polémico documento D.12 es insultante y lesivo para la autoridad y la labor de los órganos de control de la OIT. En este contexto, el Grupo de la Unión Europea reiteró su pleno respaldo



al sistema de control de la OIT y pidió que siguiera perfeccionándose. El orador señaló, sin embargo, que la declaración oral del Gobierno tenía un tono más moderado que el documento D.12 mencionado. Centrándose en la aplicación del Convenio núm. 87 por parte de Zimbabwe, los Estados miembros de la Unión Europea hicieron suyas las inquietudes manifestadas por la Comisión de Expertos en relación con las repercusiones de la Ley de Seguridad y Orden Público sobre la libertad de reunión; dicha ley establece la prohibición de los encuentros y reuniones públicas de dirigentes sindicales cuya celebración no se considere «con fines de buena fe», pero al mismo tiempo no estipula los criterios específicos que determinan qué constituye «con fines de buena fe», dejando así la puerta abierta a decisiones de carácter arbitrario. Destacaron que las organizaciones de trabajadores han de ser libres de hacer oír sus opiniones sobre cuestiones políticas en el más amplio sentido del término y de expresar públicamente sus puntos de vista sobre las políticas económicas y sociales del Gobierno. Hicieron suyas las solicitudes de la Comisión de Expertos a Zimbabwe en lo relativo al cumplimiento del Convenio núm. 87.

**El miembro gubernamental de Canadá** expuso la preocupación de su delegación, en el sentido de que el Gobierno utiliza la Ley de Seguridad y Orden Público para denegar el derecho de los dirigentes sindicales a organizar huelgas, protestas, manifestaciones u otro tipo de reuniones. El Gobierno de Canadá protestó por el arresto y la detención de dirigentes y miembros del Congreso de Sindicatos de Zimbabwe e instó a que se respete el derecho a la libertad de expresión y de reunión, y a la libertad sindical. Su país exhortó en particular al Gobierno de Zimbabwe a que se abstenga de utilizar la violencia o la fuerza indebidamente contra las personas que protestan de forma pacífica. El orador manifestó asimismo, que le inquieta que se impida la entrada al país a los dirigentes sindicales internacionales que vienen a encontrarse con sus pares nacionales e instó al Gobierno a que facilite el intercambio internacional entre representantes sindicales. El orador se refirió también entre otras cosas, al apoyo de su país al movimiento sindical de Zimbabwe en el ámbito de la investigación sobre la economía informal. Terminó su intervención deseando éxito a las conversaciones en el Foro Tripartito de Negociaciones entre el Gobierno, los empleadores y el Congreso de Sindicatos de Zimbabwe, reiniciadas el año anterior.

**La miembro gubernamental de Nigeria**, hablando en nombre del grupo africano, reconoció que se había atendido la solicitud del grupo africano relativa al equilibrio regional en la selección de los países, inscritos en la lista de casos individuales, formulada en 2004. Volviendo al caso en discusión, el orador recordó que en su memoria la Comisión de Expertos había declarado que el artículo 24 de la Ley de Seguridad y Orden Público, que había sido criticada por conferir a las autoridades el poder discrecional de prohibir las reuniones públicas, no se aplicaba a las reuniones de miembros de profesionales, ni a los de organismos de formación o laborales, celebradas con fines no políticos o con «fines de buena fe». El grupo africano valoró las preocupaciones de la Comisión de Expertos, pero, dado que este asunto particular seguía en la actualidad pendiente en el Comité de Libertad Sindical, bajo los casos núms. 2313 y 2365, la Comisión de la Conferencia no debería abordar el mismo asunto antes de que se diera tiempo suficiente a aquél para concluir su examen. El grupo africano consideró que el examen simultáneo del caso por parte de dos órganos de control, era contraproducente, colocando al país en una situación angustiada y agobiante. Volviendo a la cuestión de la manera en que deberían articular los sindicatos sus demandas, el orador respaldó la idea de una práctica que apoyaba el tripartismo y el diálogo social, en lugar de la amenaza y de las prácticas antagonistas de la celebración de protestas, manifestaciones y huelgas. Se refirió a la experiencia de su país, que, en un esfuerzo por superar problemas similares, había descubierto el valor del diálogo social. Sostuvo que los sindicatos africanos deberían aprender de esta experiencia, según la cual los derechos de los trabajadores están mejor salvaguardados a través de la negociación. Hizo un llamamiento a la Comisión para que suprimiera el caso de la lista de casos individuales e invitó a la Oficina a fortalecer la capacidad de los interlocutores sociales, con el fin de que entablaran un diálogo social significativo.

**El miembro gubernamental de Namibia** declaró que el Gobierno de Zimbabwe había tratado en detalle las solicitudes formuladas por la Comisión de Expertos. Con respecto a la Ley de Seguridad y Orden Público, su repuesta ha mostrado claramente que no limita o prohíbe las actividades sindicales. Manifestó su sorpresa por la inclusión de este caso en la lista de la Conferencia e hizo un llamamiento para una mayor claridad y transparencia en los métodos para determinar la lista de casos individuales y para la discusión, con el objeto de evitar centrarse en cuestiones políticas.

**El miembro gubernamental de Kenia** declaró que el Gobierno de Zimbabwe había respondido a las cuestiones planteadas y señaló que la situación de Zimbabwe era una mezcla especial de política nacional e internacional. Dada la estrecha relación entre la Unión

de Sindicatos de Zimbabwe (ZCTU) y el Movimiento Democrático para el Cambio, los órganos de control debían aplicar los principios de imparcialidad y de honestidad, y dejar de lado los casos en los que las actividades sindicales estuviesen relacionadas con la política.

**El miembro gubernamental de Sudáfrica** afirmó que este caso es muy general y está desprovisto de acusaciones específicas. Solicitó a la Comisión que se separaran las cuestiones políticas de los asuntos sindicales, ya que parte del problema se debía a que en Zimbabwe había un sindicato que perseguía fines políticos. Además, invitó a la Comisión a brindar a Zimbabwe la confianza que necesita para continuar con la aplicación del Convenio núm. 87 sin ese sentimiento de acoso.

**El miembro trabajador de Zimbabwe** afirmó que, durante los últimos cinco años, el Congreso de Sindicatos de Zimbabwe (ZCTU) había sido acosado por la policía y por otras agencias de la seguridad, y en todos los casos de arresto, los detenidos habían sido acusados en virtud de la Ley de Seguridad y Orden Público, a pesar del hecho de que en el artículo 24 de la ley, se estipula explícitamente que los sindicatos están eximidos de pedir permiso para celebrar reuniones o manifestaciones sindicales. Durante los últimos cinco años, los tribunales han resuelto que los sindicatos eran inocentes, pero la policía uniformada continúa acosándolos. Para poder reunirse libremente y realizar actividades sindicales, es necesario un permiso especial de la policía, que suele ser denegado. Asimismo, expresó su preocupación por la resolución del Tribunal Supremo que declaró por primera vez la legalidad de una huelga. Además, durante el sexto Congreso celebrado por el ZCTU, algunos de los invitados fueron deportados. El orador señaló que las reformas sobre los servicios de las prisiones no se han llevado a cabo, a pesar de una mayoría del Gobierno en el Parlamento, y que los funcionarios públicos siguen sin un marco de negociación colectiva en relación con los casos anteriores. Concluyó afirmando que la situación en su país queda confirmada en las observaciones de la Comisión de Expertos y que las relaciones laborales y el sistema de solución de conflictos están siendo sometidos a examen en virtud de la POSA.

**La miembro trabajadora de Alemania** señaló que hablaba en calidad de portavoz de los trabajadores en el Comité de Libertad Sindical. Independientemente de lo que se examinó en el Comité de Libertad Sindical con respecto a los casos específicos, es de suma importancia para los trabajos de la presente Comisión.

**La miembro gubernamental de Nigeria** formuló una moción de orden alegando que las conclusiones del Comité de Libertad Sindical no son objeto de discusión ante la presente Comisión.

**El Presidente** se pronunció sobre la moción de orden, y manifestó que, si se trata sólo de facilitar información ilustrativa, ésta es admisible ante la Comisión, y solicitó al miembro de los trabajadores de Alemania que se limitara a proporcionar sólo dicha información.

**La miembro trabajadora de Alemania** afirmó que el Comité de Libertad Sindical había examinado el caso de Zimbabwe sólo hacía dos semanas. El caso núm. 2365 hace referencia a los distintos líderes sindicales, que fueron encarcelados desde 2004 sin indicación de las razones, al despido de 56 trabajadores de la fábrica Netone, que participaron en una huelga, porque la dirección de la fábrica había dejado la mesa de negociaciones, y a la expulsión de Zimbabwe de una delegación sindical de Sudáfrica. El caso fue examinado ante la Comisión por tercera vez. En vista de que el Gobierno no había respondido a las cuestiones formuladas por la Comisión desde junio del año pasado, hace dos semanas la Comisión tuvo que examinar este caso sin las memorias del Gobierno. El caso hace referencia a uno de los derechos sindicales más básicos en relación con la protección de sus derechos económicos y sociales: el derecho a la huelga.

Con referencia al caso de la huelga en la empresa pública de telecomunicaciones Zimpost y TelOne, la dirección no había pagado los aumentos salariales, que fueron decididos por un Tribunal de Justicia. La dirección decidió unilateralmente pagar menos de la mitad de los aumentos salariales decididos por el Tribunal. Los trabajadores de TelOne se dirigieron al Ministro responsable y el Secretario de Estado, Karkoga Kasela, ordenó a la dirección que encontrara una solución extrajudicial. La dirección se negó. Inmediatamente, los trabajadores anunciaron una huelga, que se inició dos semanas más tarde, el 6 de octubre de 2004. El 12 de octubre, unos 25.000 mil trabajadores (la mitad de los trabajadores del sector de correos y telecomunicaciones) se unieron a la huelga. El 21 de octubre, el Gobierno puso guardias armados en las principales oficinas de correos y telecomunicaciones de todo el país. Se hizo uso de los guardias para intimidar a los trabajadores en huelga y a los dirigentes locales sindicales. Un día antes del inicio de esta huelga masiva, el líder sindicalista Sikosana fue arrestado en Bulawayo, otros seis sindicalistas fueron arrestados en Gweru y fueron puestos en libertad únicamente previo pago de una multa. El orador señaló que el Comité de Libertad Sindical declaró que el arresto de los sindicalistas en este contexto, aunque fuera por poco tiempo, representa una violación fundamental del derecho de libertad sindical. El



arresto de sindicalistas en conexión con sus actividades sindicalistas relativas a la representación de sus miembros, constituye una grave injerencia en los derechos civiles en general y en los derechos sindicales. El presente Gobierno ratificó el Convenio núm. 87 en 2003 y la cuestión que se plantea es el porqué el Gobierno no está preparado para aplicar el Convenio núm. 87.

Desafortunadamente, la legislación y la práctica están más que nunca lejos de encontrarse de conformidad con el Convenio núm. 87. El Gobierno de Zimbabwe debe hacer todo lo posible por aplicar el Convenio, para que los trabajadores de Zimbabwe y los sindicalistas puedan ejercer su derecho de negociación sin temor a medidas de represión. Asimismo, expresó la esperanza de que el Gobierno de Zimbabwe esté preparado para aceptar una misión de contactos directos. Esto demostraría un importantísimo gesto de que el Gobierno está preparado para cooperar con la OIT en el cumplimiento del Convenio núm. 87.

**La miembro trabajadora de Brasil** señaló que la flagrante contradicción que se presenta en el caso de Zimbabwe, no es entre trabajadores y gobierno, sino entre un gobierno de un país pobre y explotado de África y unas poderosas superpotencias que quieren seguir dominando y controlando las riquezas del planeta. Se trata de la contradicción entre la justicia y la injusticia. Durante cuatro años consecutivos, el pretexto para sancionar a Zimbabwe había sido el Convenio núm. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. Como ocurriera el año pasado, el informe de la Comisión de Expertos deja claro que no existe ninguna justificación técnica para que Zimbabwe figure en la lista de la Comisión de Normas, cambiándose el pretexto, puesto que en la actualidad se trata del Convenio núm. 87. De todas maneras, lo que se pretende es buscar un pretexto para intentar imponer sanciones a Zimbabwe, lo cual representa una injerencia política totalmente fuera de los postulados de la OIT. La oradora insistió en que la OIT no puede dejarse llevar por el odio racial de aquellos que han promovido durante siglos el apartheid y que quieren seguir siendo dueños de las tierras y de las riquezas que son del pueblo de Zimbabwe. De seguir este tipo de discriminación respecto de los países en desarrollo que buscan construir su propio camino, sin respetar el multilateralismo, la OIT corre el riesgo de convertirse en un instrumento político de las grandes potencias para imponer su dominación.

**El miembro trabajador de Nigeria** resaltó la solidaridad entre los trabajadores de los distintos países y entre los Estados. Dijo que, dado que su Gobierno y los de otros países africanos podían perfectamente sobrellevar las huelgas, todos deberían, con la genuina intención de compartir las experiencias, alentar al Gobierno hermano de Zimbabwe a hacer lo mismo. El orador señaló que en Zimbabwe sólo se creaba empleo en el sector informal y que el Gobierno había obstaculizado enormemente los intentos realizados por el Congreso de Sindicatos de Zimbabwe (ZCTU) de organizar a los trabajadores. Esta cuestión gira en torno a la esencia del Convenio núm. 87 y, por tanto, hizo un llamamiento al Gobierno a dejar de interferir en la libertad sindical, porque ello también era perjudicial para lograr que prosperase el diálogo social. Pidió al Gobierno que respetara cabalmente el Convenio núm. 87 y lo animó a entablar un auténtico diálogo social con el Congreso de Sindicatos de Zimbabwe.

**El miembro trabajador de Malasia** expresó su gran preocupación por la magnitud de las violaciones del Convenio núm. 87 y recordó que la cooperación y la solidaridad sindicales a escala internacional constituyen elementos fundamentales del Convenio. Recordó los talleres sobre actividades sindicales que fueron disueltos por las autoridades. En este sentido, denunció la deportación de las delegaciones internacionales sindicales por parte del Gobierno, incluyendo al secretario general del COSATU, e insistió en que el Gobierno pusiera fin inmediatamente a la represión contra sus propios ciudadanos y a su injerencia contra la solidaridad internacional sindical, a la que el propio orador se había visto confrontado. Condenó al Gobierno por su falta de respeto de los derechos de los trabajadores y del Convenio núm. 87.

**La miembro trabajadora de Sudáfrica** señaló que, en la mayoría de los países vecinos de Zimbabwe, existía la libertad de sindicación y el derecho de manifestación. En su país, los trabajadores se quejan y manifiestan contra todo cuando están insatisfechos, un derecho del que se goza en la mayoría de los países de la Comunidad de Desarrollo del Sur de África. Manifestó su desacuerdo con la posición de algunos miembros gubernamentales, según la cual este caso es una conspiración de los países desarrollados contra Zimbabwe. Este es un caso inequívoco de violación del Convenio núm. 87 y todos los países deberían adoptar una aptitud firme, de modo que un día los trabajadores de Zimbabwe pudiesen ser libres.

**El miembro empleador de Zimbabwe** afirmó que, por primera vez, el Gobierno había promovido las discusiones con los interlocutores sociales para desviarse de la cuestión relativa a la economía. A su juicio, el presente caso es producto de los esfuerzos del Gobierno por alcanzar la estabilidad macroeconómica. El Gobierno ha comparecido en varias ocasiones ante esta Comisión en relación al

Convenio núm. 98, lo que ha dado lugar a la modificación de la legislación laboral, para lo cual todos los interlocutores sociales han tenido que colaborar. Sin embargo, los empleadores de Zimbabwe declararon que las cuestiones sometidas a examen sobre este caso son muy amplias y se apartan de la legislación laboral. Por ejemplo, la referencia realizada a la Ley de Seguridad y Orden Público, está vinculada a las cuestiones políticas. Además, algunos casos mencionados por la Comisión de Expertos datan de 1997, mientras que otros siguen pendientes ante el Comité de Libertad Sindical y otras autoridades. Los empleadores de Zimbabwe no están por la labor de formular comentarios acerca de estos casos pendientes. El orador expresó su esperanza en un diálogo social más sólido, que parece fomentarse a través del foro tripartito de negociación y del Consejo Nacional de Reactivación Económica. Agradeció la continuada asistencia técnica de la OIT con miras a facilitar la creación de un ambiente propicio para el comercio y las inversiones, con el fin de prosperar y crear más riqueza y empleo.

**El representante gubernamental**, en respuesta a un comentario realizado por la miembro trabajadora de Alemania, dijo que desde 2004 no se ha detenido a ningún líder sindical. Señaló que, aunque existe el derecho a realizar manifestaciones, el Gobierno también tiene que proteger el derecho a la propiedad y en general los derechos de otras personas. Por este motivo, la policía de Zimbabwe prescribe las condiciones para que el Congreso de Sindicatos de Zimbabwe (ZCTU) pueda realizar manifestaciones, que a menudo son violentas. Hizo hincapié en los esfuerzos que se han estado realizando para tratar las cuestiones laborales, a través de la reunión que se realizó el año pasado con los interlocutores sociales. Se esperaba que este diálogo condujera a la adopción de un protocolo sobre la estabilización de ingresos y precios. En relación con los trabajadores de los servicios postales que fueron despedidos, el orador señaló que los tribunales han confirmado estos despidos, en aplicación de la legislación vigente. Ello no evitó una discusión sobre ciertas cuestiones administrativas a fin de ayudar a los trabajadores despedidos en este caso, y el Gobierno está deseando continuar estas discusiones. No pueden encontrarse fallos específicos en la legislación del trabajo de Zimbabwe, e incluso el ZCTU ha opinado que la Ley sobre el Trabajo es progresista. El orador sostuvo que algunos sindicatos buscan la desestabilización del país y tienen una agenda política abierta. Por ejemplo, se dio permiso para conmemorar la semana de la seguridad y salud en el trabajo, en la que tenía que tomar la palabra un alto funcionario de su ministerio, pero los participantes utilizaban camisetas y gorras con inscripciones políticas, lo cual resultaba inapropiado para un evento sindical. El orador señaló que este tipo de manifestaciones a menudo se producen cuando su delegación está a punto de viajar a Ginebra para asistir a la Conferencia Internacional del Trabajo, debido a que los manifestantes pretenden llamar la atención a escala internacional. En lo que respecta a la expulsión de sindicalistas extranjeros de Zimbabwe, señaló que todos los países tienen leyes de inmigración que les permiten, como Estados soberanos, determinar quién puede entrar en su territorio. Concluyó diciendo que se trata de un caso político. Expresó su confianza en que las cuestiones planteadas en este caso puedan abordarse a través del diálogo social y manifestó que aceptan la asistencia técnica habitual de la OIT.

**Los miembros empleadores** manifestaron su aprecio por el tono razonable que había empleado el Gobierno al abordar las cuestiones en la presente reunión. De las deliberaciones, se hacía evidente que el Gobierno no había comprendido la diferencia entre la protección de los derechos sindicales por parte del Comité de Libertad Sindical, las obligaciones derivadas del Convenio núm. 87 y la diferencia entre los Convenios núms. 87 y 98. Recordaron que la ratificación del Convenio núm. 87 exigía armonizar la ley y la práctica con el Convenio, lo cual incluye la protección de las libertades civiles de las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Si bien el Gobierno había dado muestras de su compromiso con el diálogo social, diálogo social y libertad sindical no son lo mismo. El diálogo social, sin embargo, es un medio que permitiría al Gobierno solucionar el problema, con la asistencia técnica de la OIT. Expresaron su confianza en que se anunciara que el Gobierno aceptaría asistencia técnica para este caso.

**Los miembros trabajadores** expresaron su pesar por la gran cantidad de gobiernos africanos que apoyaban al Gobierno de Zimbabwe en su actitud desafiante en relación con el Convenio núm. 87. Manifestaron su negativa a dejarse intimidar y su determinación a proseguir con su lucha por el reconocimiento de sus libertades fundamentales inalienables, tal y como consagra la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos, la cual, a su parecer, estaba siendo flagrantemente violada por los miembros de la Comisión que respaldan al Gobierno de Zimbabwe. También se desvincularon de la miembro trabajadora de Brasil, cuyas aseveraciones no representaban al movimiento sindical. Los miembros trabajadores manifestaron su derecho a abordar todas las cuestiones derivadas del Convenio núm. 87, puesto que están directamente relacionadas con su

capacidad de encontrar empleo y de asegurar condiciones de trabajo adecuadas. Recordaron que, en agosto de 2001, tres trabajadores de la empresa siderúrgica ZISCO, propiedad del Gobierno, habían muerto a causa de los disparos recibidos durante una huelga en demanda de mejoras en las condiciones de trabajo y la remuneración. No obstante sus repetidos llamamientos al Presidente Mugabe solicitando que ordenara una investigación acerca de las muertes, ésta hasta el día de hoy no se había llevado a cabo. Los miembros trabajadores censuraron, además, al Gobierno por la sistemática «politicización» de todas las cuestiones socioeconómicas legítimamente planteadas por el Congreso de Sindicatos de Zimbabwe, así como por los ataques metódicos y grotescos que lanzaba contra la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres en cada ocasión en que ésta planteaba temas relacionados con los derechos fundamentales. En su opinión, no alzar su voz frente a las infracciones cometidas, constituía una renuncia a sus responsabilidades. Todos los países tienen leyes en relación con la seguridad, pero no todos las utilizan para atacar los legítimos derechos sindicales. Se mostraron esperanzados de que el apoyo demostrado por los países africanos al Gobierno de Zimbabwe fuera simplemente un acto de relaciones públicas o de solidaridad diplomática y que esos mismos países, entre bastidores, animaran al Gobierno a dar cumplimiento a las normas establecidas por el Convenio núm. 87.

**El representante gubernamental** afirmó que su Gobierno nunca había rechazado la asistencia técnica de la OIT. Sin embargo, no aceptará una misión de contactos directos. Aceptará un fortalecimiento de la Oficina Subregional de Harare.

Tras una pausa previa a la lectura de la conclusión, **los miembros trabajadores** quisieron señalar a la atención de la Comisión la actitud inaceptable de la delegación de Zimbabwe. Señalaron que los miembros de esta delegación habían cometido diversos ataques verbales y físicos intolerables contra algunos delegados trabajadores y miembros del personal de la OIT. Los miembros trabajadores pidieron que el Gobierno se disculpase por su conducta, y dijeron que, en caso de que no lo hiciese, pedirían que el incidente se reflejase en las *Actas Provisionales*.

**Otro representante gubernamental** indicó que no tenía conocimiento de ningún «incidente» y que no tenía la intención de disculparse después de la intervención insustancial de los trabajadores.

**La Comisión tomó nota de las informaciones comunicadas por el representante gubernamental, así como del debate que tuvo lugar a continuación.**

**La Comisión observó que los comentarios de la Comisión de Expertos se referían a la utilización de la Ley de Seguridad y Orden Público (POSA) para el arresto e inculpación de dirigentes sindicales y miembros de sindicatos por la realización de actividades sindicales y a la facultad discrecional de las autoridades para prohibir reuniones públicas, imponiendo multas o penas de prisión en caso de violación de dicha prohibición. La Comisión tomó nota de que el Comité de Libertad Sindical había examinado varias quejas contra el Gobierno sobre estos graves asuntos.**

**La Comisión tomó nota de las declaraciones del Gobierno según las cuales los casos ante el Comité de Libertad Sindical mencionados por la Comisión de Expertos no son nuevos y se refieren a cuestiones menores y sin importancia, que además no han sido planteadas al Gobierno por los interlocutores sociales. Tomó nota asimismo de las declaraciones del Gobierno según las cuales la POSA no se aplica al ejercicio legítimo de las actividades sindicales. Las reuniones sindicales que no tienen un objetivo político pueden ser llevadas a cabo sin injerencia.**

**Sin embargo, la Comisión tomó nota con preocupación de la información relativa a la situación de los sindicatos en Zimbabwe, al uso abusivo de la POSA para prohibir manifestaciones públicas y a la prohibición del ingreso al país de algunos sindicalistas de organizaciones internacionales.**

**La Comisión pidió al Gobierno que adoptara medidas para garantizar que la POSA no sea utilizada para obstaculizar el derecho de las organizaciones de trabajadores de realizar sus actividades o de llevar a cabo reuniones y manifestaciones públicas relacionadas con la política socioeconómica del Gobierno. La Comisión subrayó que los derechos sindicales no podían ejercerse sin el pleno respeto de las libertades civiles fundamentales, incluido el derecho de opinión y los derechos de reunión y de manifestación públicas. Al igual que la Comisión de Expertos, la Comisión recordó que la evolución del movimiento sindical y la aceptación cada vez más amplia de su calidad de interlocutor social de pleno derecho, exigen que las organizaciones de trabajadores puedan pronunciarse sobre los problemas de carácter político en el sentido amplio del término y, en particular, expresar públicamente su opinión sobre la política social y económica del Gobierno. La Comisión hizo hincapié en que ningún sindicalista debería ser arrestado o inculpado por sus actividades sindicales legítimas. La Comisión pidió al Gobierno que**

**considerara la posibilidad de aceptar una misión de asistencia técnica de alto nivel de la Oficina, a fin de garantizar el pleno respeto de la libertad sindical y de las libertades civiles fundamentales, no sólo en la legislación, sino también en la práctica. La Comisión expresó la firme esperanza de que en un futuro muy próximo pudiera constatar progresos concretos en el respeto de los derechos consagrados por el Convenio y pidió al Gobierno que enviara una memoria detallada en tiempo oportuno para la próxima reunión de la Comisión de Expertos.**

**El representante gubernamental** se negó a aceptar las conclusiones en su forma presente y reiteró que la misión de asistencia técnica de alto nivel planteada por la Comisión de la Conferencia no era aceptable, pero que el Gobierno estaba dispuesto a aceptar la asistencia técnica habitual. También señaló que su delegación era consciente de la diferencia existente entre una misión de asistencia técnica de alto nivel enviada por la Comisión y la asistencia técnica habitual.

**Los miembros empleadores** afirmaron que el ministro había aceptado recibir una asistencia técnica reforzada.

**Los miembros trabajadores** coincidieron con las declaraciones de los miembros empleadores. Repetidas veces, se había aceptado la asistencia técnica de la OIT durante la presente reunión de la Comisión. Una mayor cooperación técnica de alto nivel será llevada a cabo por la Oficina, y no por esta Comisión. Así pues, señalaron que las conclusiones eran adecuadas al contexto.

#### **Convenio núm. 87: Libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 1948**

y

#### **Convenio núm. 98: Derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949**

**AUSTRALIA** (ratificación: 1973). **Una representante gubernamental** recordó que su Gobierno se había presentado ante la Comisión en su pasada reunión en relación con los Convenios núms. 87 y 98. La oradora expresó la preocupación y decepción por parte de su Gobierno por ser convocado nuevamente por la Comisión a pesar de los escasos comentarios de la Comisión de Expertos sobre la reciente memoria presentada de conformidad con el artículo 22 y el resultado de las conclusiones de 2005 de la Comisión en las cuales el Gobierno acordó continuar el diálogo con la Comisión de Expertos, como bien ha sucedido. Asimismo, Australia promulgó recientemente una nueva y amplia legislación sobre las relaciones en el lugar de trabajo que incluyó la revisión de casi toda la ley federal sobre relaciones en el lugar de trabajo. Las reformas comprendieron una extensión de la jurisdicción federal con lo cual actualmente las leyes federales cubren hasta un 85 por ciento de los trabajadores australianos, comparado a un 50 por ciento en el pasado. Todos los Miembros de la OIT y de los órganos de control involucrados en el debate con Australia sobre esta cuestión conocen dichas modificaciones. Una consecuencia de estas reformas legislativas es que los comentarios de la Comisión de Expertos sobre la legislación australiana sobre las relaciones en el lugar de trabajo no son estrictamente aplicables, al tratarse de textos legislativos que ya no están en vigor. Según el Gobierno, debatir en detalle sobre textos legislativos que no se encuentran vigentes plantea dudas respecto a la eficacia de los mecanismos de control.

La oradora afirmó que su Gobierno desea ampliar los comentarios sobre la interpretación de los instrumentos. La Comisión de Expertos reconoció en sus comentarios más recientes el deseo del Gobierno de continuar con un diálogo constructivo sobre las cuestiones pendientes. Sin embargo, un diálogo constructivo sólo puede tener lugar si ambas partes involucradas se encuentran dispuestas a tratar los argumentos presentados por la otra parte. Al respecto, se observa que la Comisión de Expertos optó por no responder al argumento presentado por el Gobierno a la Comisión de la Conferencia en su reunión de 2005 sobre la interpretación apropiada del Convenio núm. 98. Se discutió la opinión de la Comisión de Expertos en cuanto a que el artículo 4 del Convenio impone una obligación no calificada de promover la negociación colectiva y excluye la posibilidad de toda otra forma de negociación. Australia promueve la negociación colectiva, pero el Gobierno sostiene que se debe permitir a las partes realizar otras formas de negociación si lo deciden libremente. Esta cuestión fundamental debe ser resuelta a fin de tener un diálogo productivo. El Gobierno señaló en sus respuestas a los comentarios de la Comisión de Expertos y ante la Comisión de la Conferencia en 2005, que el artículo 4 requiere medidas para el fomento y promoción de la negociación colectiva a ser tomadas «cuando ello sea necesario» y que tales medidas deben de ser «adecuadas a las condiciones nacionales». El Gobierno también subrayó el hecho de que, durante más de un siglo, la negociación colectiva ha sido la norma en Australia y que la derogada Ley sobre Relaciones en el Lugar de Trabajo, no reconocía la primacía de la negociación

individual por sobre la negociación colectiva. En consecuencia, el Gobierno sostiene que, como la negociación colectiva es la norma en Australia, el hecho de que se disponga de acuerdos individuales como una opción entre varios instrumentos laborales, no puede ser considerado como violatorio del Convenio núm. 98. No es apropiado prohibir la posibilidad de recurrir a otras formas de negociación. Por consiguiente, según los términos del artículo 4, la legislación que fue objeto de los comentarios de la Comisión es consistente con las «condiciones nacionales» de Australia y por lo tanto el país no se encuentra incumpliendo esta disposición.

La representante gubernamental reiteró su desacuerdo respecto a los comentarios formulados por los miembros trabajadores en 2005 en el sentido de que se debe aceptar la interpretación que hace la Comisión de Expertos del artículo 4. La interpretación restrictiva del alcance del artículo 4 que aplica la Comisión de Expertos no tiene sustento en los trabajos preparatorios del Convenio núm. 98. De hecho, los trabajos preparatorios respaldan el argumento del Gobierno. El examen de los informes que se presentaron en las reuniones de la Conferencia en 1948 y 1949 demuestra que las palabras «cuando ello sea necesario» fueron agregadas por la Oficina al proyecto de convenio a pedido de la Comisión de la Conferencia que elaboró el Convenio núm. 98. El informe indica que la Comisión de la Conferencia que elaboró el Convenio núm. 98 insertó las palabras «adecuadas a las condiciones nacionales» al proyecto final e informó al Plenario de la Conferencia que el artículo 4 fue elaborado en esos términos para tener en cuenta las condiciones ampliamente divergentes en varios países. Los motivos de la adopción de dichas disposiciones flexibles en el artículo 4 no pueden ser simplemente ignorados. Es importante que la Comisión de Expertos responda al punto anterior y justifique su interpretación del artículo 4. La Comisión de Expertos señaló en sus comentarios más recientes en relación con Australia que «recuerda que el artículo 4 del Convenio establece el fomento de las negociaciones colectivas libres y voluntarias entre los empleadores y las organizaciones de empleadores por una parte y las organizaciones de trabajadores por otra». Este comentario no reconoce que Australia cuestiona la posición de la Comisión de Expertos al respecto. Como se trata del meollo de la discusión entre el Gobierno y la Comisión de Expertos sobre el cumplimiento por parte de Australia del Convenio núm. 98, el Gobierno solicitó que la Comisión de Expertos responda a sus argumentos.

Al concluir, la representante gubernamental indicó que su Gobierno se encuentra dispuesto a trabajar con la OIT para resolver cuestiones de interés que continúan siendo pertinentes después de la promulgación de enmiendas sustanciales a la Ley de Relaciones en el Lugar de Trabajo. Al respecto, el Gobierno responderá en detalle, en las próximas memorias regulares sobre los Convenios núms. 87 y 98 que deben presentarse en 2007, a los comentarios de la Comisión de Expertos y a las observaciones del Consejo de Organizaciones Sindicales de Australia.

**Los miembros trabajadores** destacaron que la especificidad de este caso reside en una serie de siete contradicciones con respecto a los Convenios núms. 87 y 98 que, a primera vista, estaban bien disimuladas. Sin embargo, este año se habían registrado ciertos cambios: algunas de las disposiciones objeto de crítica fueron modificadas, pero se introdujeron otras discriminaciones nuevas. La Comisión de Expertos realizó un análisis claro y conciso, y extendió sus observaciones a la jurisdicción federal. Casi todas las contradicciones en cuestión se refieren a la Ley de 1996 de Relaciones en el Lugar de Trabajo y son las siguientes:

- 1) la ley de 1996, así como la Ley sobre Delitos de 1914, que definen toda una serie de tipos de huelga, llevan a la prohibición de casi toda acción de huelga. La Comisión de Expertos sigue pidiendo que se modifiquen todas estas disposiciones, como sucedió en el estado de Queensland, que derogó la posibilidad de excluir a una organización cuyos miembros hayan participado en una acción reivindicativa que hubiese perturbado la economía o el comercio;
- 2) todo trabajador que rechace firmar un contrato individual de trabajo (AWA) y elija un convenio colectivo deja de estar protegido contra actos discriminatorios por la ley de 1966, lo cual infringe el Convenio núm. 98 y en particular su artículo 1 (discriminación antisindical) y su artículo 4 (obstaculización de la negociación colectiva). El Gobierno australiano afirma que los AWA no son antisindicales *per se*. Sin embargo, el hecho de que no se contrate a un trabajador porque rechace un contrato de estas características y porque prefiera un convenio colectivo no es considerado como acto discriminatorio ni en la ley ni en jurisprudencia alguna, ya que se considera que aún no existe relación de trabajo entre las partes. La Comisión de Expertos recuerda claramente que la protección prevista en el Convenio núm. 98 abarca también la fase de contratación;
- 3) con respecto al despido, la ley de 1996 prohíbe en efecto despedir a un trabajador que haya rechazado un contrato individual, pero amplias categorías de trabajadores quedan excluidas de la protección por esta ley, entre otras, las de los trabajadores temporales,

ocasionales y los empleados temporales a prueba o por obra. Según el Gobierno, se suprimieron estas exclusiones en la ley de 2003, pero esto aún no ha sido confirmado. Se revela el caso de que algunas categorías siguen estando excluidas de todas formas por motivos relativos a sus condiciones particulares de empleo o al tamaño y la naturaleza de su empresa, lo cual denota una situación de confusión jurídica que requiere las debidas aclaraciones;

- 4) la ley excluye además de toda protección contra el despido antisindical a los trabajadores que deseen negociar acuerdos que cubran varias empresas, esto es, los convenios sectoriales. La Comisión de Expertos recordó que se trata, en efecto, de una discriminación, ya que los interlocutores sociales deberían poder elegir libremente el nivel de negociación;
- 5) la ley de 1996 permite al empleador establecer un convenio con una o varias organizaciones de trabajadores «que cuenten con al menos un miembro» en la empresa. De este modo, el empleador puede «elegir» el sindicato con el que quiere negociar y ejercer una influencia indebida sobre los trabajadores. La Comisión de Expertos resaltó que estas disposiciones dan un amplio margen a los empleadores para su injerencia en el funcionamiento de los sindicatos, lo cual constituye una infracción flagrante del artículo 2 del Convenio núm. 98;
- 6) la ley de 1996 trata claramente de favorecer la negociación a nivel de la empresa, e incluso la negociación individual mediante distintas vías: se da prioridad a los contratos individuales con respecto a los convenios colectivos; el empleador puede llevar a cabo negociaciones directamente con los trabajadores no afiliados a un sindicato, en lugar de negociar con los sindicatos representativos; los acuerdos sectoriales dependen de la aprobación previa de la CARL (Comisión Australiana de Relaciones Laborales), que tiene por norma rechazarlos si no van en el sentido del interés general; y un nuevo empleador puede elegir por sí mismo la organización con la cual va a negociar durante los tres años siguientes. A este respecto, la Comisión de Expertos recordó que uno de los principios básicos del Convenio núm. 98 es el de promover la negociación colectiva libre y voluntaria entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores;
- 7) en 2005, el Gobierno anunció nuevas reformas, que ofrecían más margen y una mayor flexibilidad a los empleadores en el ámbito del lugar de trabajo. Este año, no dijo nada a este respecto y tampoco solicitó un dictamen de la OIT. Entre tanto, se votó la reforma y ya ha entrado en vigor. Su contenido y alcance serán expuestos por el miembro trabajador de Australia, pero cabe decir que es evidente que no refleja en absoluto los deseos de la Comisión de Aplicación de Normas.

**Los miembros empleadores** recordaron que la Comisión ha discutido este caso relativo al Convenio núm. 98 en varias oportunidades desde 1998 y observaron que este año el examen se extendió al Convenio núm. 87. Se pidió al Gobierno que enviara información con respecto a ambos Convenios en cuanto a los comentarios de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y del Consejo Australiano de Sindicatos (ACTU). En ambos casos, la Comisión de Expertos se refirió a las conclusiones y recomendaciones del Comité de Libertad Sindical en el caso núm. 2326 el cual, según la Comisión de Expertos, se refiere a las discrepancias entre la Ley de Mejoras de la Industria de la Construcción de 2005 y los Convenios. Esta referencia es incorrecta ya que el Comité de Libertad Sindical se ocupa de los principios relativos a la libertad sindical, mientras que la Comisión de la Conferencia se ocupa de las exigencias de los Convenios. En cuanto al Convenio núm. 87, los miembros empleadores advirtieron que la observación de la Comisión de Expertos reitera la necesidad de modificar varias disposiciones relativas a la huelga. Al respecto, recordaron que la posición de los miembros empleadores sobre el derecho de huelga es bien conocida. Teniendo en cuenta que no existe consenso en cuanto al derecho de huelga, no puede incluirse en las conclusiones de la Comisión. También observaron que la Comisión de Expertos expresó su satisfacción en cuanto a las modificaciones realizadas por el gobierno de Queensland a la Ley sobre Relaciones Profesionales al eliminar el párrafo *b*) del artículo 638 que se refiere a la posibilidad de que una organización sea excluida del registro por el tribunal en pleno sobre la base de que la misma o sus miembros llevan a cabo una huelga que impide u obstaculiza los negocios o el comercio. Además, la Comisión de Expertos solicitó al Gobierno que indique el progreso alcanzado en cuanto a la modificación del artículo 222 de la Ley relativa a las Relaciones de Trabajo y de los Empleados que se refiere al boicot indirecto.

En cuanto al Convenio núm. 98, los miembros empleadores observaron que la Comisión de Expertos relaciona los artículos 1 y 4 del Convenio, lo cual desde su punto de vista no es correcto. Los artículos 1 a 3 se refieren a cuestiones relativas al derecho de asociación mientras que el artículo 4 trata de la negociación colectiva, que es una cuestión diferente. El artículo 4 prevé una doble flexibilidad ya que requiere la adopción de medidas «adecuadas a las con-



diciones nacionales» y «cuando ello sea necesario». Este lenguaje fue incluido en el Convenio ya que los negociadores pretendían asegurar que los convenios colectivos no fueran la única forma aceptable en que los trabajadores y los empleadores se relacionaran unos con otros. Desde el punto de vista de los empleadores, lo esencial es que exista un reconocimiento eficaz de la negociación colectiva voluntaria entre las organizaciones de trabajadores y empleadores, sin imponer el nivel de negociación. Finalmente, los miembros empleadores lamentaron que el Gobierno no haya buscado alcanzar un acuerdo tripartito a fin de evitar la discusión del caso en esta reunión de la Comisión.

**La miembro trabajadora de Australia** refiriéndose a las consecuencias de la Ley de Enmienda de las Relaciones en el Lugar de Trabajo (opciones laborales, 2005), sobre la observancia por parte de Australia de los Convenios núms. 87 y 98, indicó que el país estaba infringiendo gravemente las normas fundamentales de la OIT. La aprobación de la Ley de Enmienda de las Relaciones en el Lugar de Trabajo (opciones laborales, 2005) implica que la falta de cumplimiento por parte de Australia de sus obligaciones, que venía de largo, ha empeorado considerablemente. Desde 1997, la Comisión de Expertos ha constatado en numerosas ocasiones que la legislación australiana, como refleja la Ley WR de 1996, no cumple ninguna de las disposiciones de los Convenios núms. 87 y 98. La Ley de Enmienda de 2005 limita aún más las posibilidades de negociación colectiva. En el caso del Convenio núm. 87, la Comisión de Expertos expresó su preocupación esencialmente con respecto al derecho de huelga en particular. Las restricciones al derecho de huelga en apoyo de acuerdos multiempleadores fueron ampliadas; las posibilidades de acción reivindicativa también se habían restringido; se prohíbe toda huelga de solidaridad; y la prohibición de las huelgas no se limita a los servicios esenciales. Incluso cuando se obtiene el derecho a hacer huelga, el Gobierno puede emitir un orden para poner fin al período de negociaciones. En opinión de la oradora, no existe un derecho efectivo de huelga en Australia. La Ley de Enmienda de 2005 (opciones laborales 2005) restringe en mayor medida los motivos por los cuales se puede recurrir a la huelga y además concede al Gobierno el poder de decidir qué asuntos podrán excluirse del derecho a la huelga en razón de su contenido. El Gobierno puede asimismo poner fin de forma unilateral al período de negociación si considera que la acción en cuestión perjudicará la economía.

Al analizar el cumplimiento de Australia con respecto al Convenio núm. 98, la Comisión de Expertos fue particularmente crítica con muchos aspectos de la legislación australiana. En sus observaciones de 2005, la Comisión de Expertos pidió al Gobierno que comunicase toda medida tomada o prevista para resolver el problema de que un acuerdo colectivo realizado posteriormente a un contrato individual de trabajo de Australia (AWA) pudiese prevalecer sobre el segundo, únicamente después de la fecha de terminación del AWA. La Comisión puso un «énfasis especial» en el hecho de que los trabajadores que decidan afiliarse a un sindicato no se beneficiarán del acuerdo colectivo. En opinión de la oradora, la Ley de Enmienda (opciones laborales 2005) sólo estipula que un acuerdo colectivo no tiene efecto si está en vigor una AWA, independientemente de si el AWA fue realizado antes o después del acuerdo colectivo y del período de vigencia del mismo. Esta prioridad otorgada a los AWA anula la capacidad de los sindicatos de negociar de forma colectiva, y la ampliación de la duración de un AWA de 3 a 5 años empeora aún más las cosas. La Ley de Enmienda (opciones laborales 2005) otorga a los empleadores la posibilidad de rechazar la negociación colectiva y añade restricciones sobre las huelgas, así como sanciones para las huelgas fuera de la protección legal. En cuanto a los acuerdos «campo verde», la oradora indicó que los empleadores podrían en efecto negociar entre ellos para asegurarse de que la negociación colectiva nunca tenga lugar. Asimismo, la ley no otorga protección a los trabajadores que se niegan a negociar un AWA y que elijan la negociación colectiva, lo cual la Comisión de Expertos considera una infracción de los artículos 1 y 4 del Convenio núm. 98. La oradora concluyó que la negación por parte del Gobierno a ocuparse de los asuntos que preocupan a la Comisión de Expertos merece una firme reprobación por parte de la Comisión y de la Conferencia.

**La miembro trabajadora de Alemania** recordó la seria preocupación manifestada por el Comité de Libertad Sindical en cuanto a las serias violaciones de los derechos sindicales en Australia. Concluye en que deberían examinarse ciertos problemas tales como el trabajo ilegal o el «dumping» en el sector de la construcción. Sin embargo, sorprende que un país democrático como Australia adopte medidas como la Ley de Mejoras de la Industria de la Construcción de 2005. Además, el Gobierno ignora las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical relativas a la legislación de 2003. Según la legislación de 2003 y 2005 las penalidades y sanciones aplicables de manera general pueden ser aumentadas 11 veces si se refieren a negociaciones con varios empleadores que desembocan en acuerdos multiempleador, en huelgas de solidaridad o en boi-

cots indirectos. En aquellos casos en que los empleadores u otras personas reclaman daños sufridos a raíz de las huelgas, la carga de la prueba corresponde al demandado. Teniendo en cuenta que la legislación vigente no permite los acuerdos multiempleador, el Comité de Libertad Sindical y el Consejo de Administración pidieron al Gobierno que modifique la legislación a fin de ponerla en conformidad con los Convenios núms. 87 y 98. Del mismo modo, los sindicatos deberían poder recurrir a la huelga en relación con los acuerdos multiempleador. La práctica actual en la que se privilegia la celebración de los contratos individuales de trabajo de Australia (AWA), es contraria al Convenio núm. 98. La Comisión de Expertos, con razón, pidió que se realizaran cambios legislativos para garantizar que los sindicatos, cuando ellos existen, sean parte negociadora y que las negociaciones colectivas se refieran a cuestiones que van más allá de la denegación del pago durante la huelga. Además, no es aceptable que los acuerdos multiempleadores estén sujetos a la aprobación de la Comisión Australiana de Relaciones Laborales (AIRC). En cuanto a la situación del sector de la construcción, la oradora declaró que el Comisionado Australiano para la Construcción puede injerirse en cuestiones internas de los sindicatos. Toda negativa a suministrar información o documentos puede ser sancionada con hasta seis meses de prisión, lo cual es desproporcionado. Los problemas existentes en este sector no pueden ser solucionados a través de la penalización de los trabajadores por parte de esta autoridad. En este contexto, recordó las recomendaciones del Consejo de Administración según las cuales se deberían llevar a cabo amplias negociaciones tripartitas sobre estos asuntos. En Alemania, varios problemas que afectaban al sector de la construcción fueron solucionados con éxito a través de la negociación tripartita. Finalmente, llamó al Gobierno a aplicar las recomendaciones de los Organos de control de la OIT y a llevar a cabo las enmiendas legislativas necesarias.

**El miembro empleador de Australia** agradeció a la Comisión de Expertos por su informe. Observó que el presente caso se refiere a cuestiones que no son nuevas pero que se refieren más bien a la Ley de Relaciones en el Lugar de Trabajo (Ley WR), a la que la Comisión de Expertos y los sindicatos se refirieron por primera vez hace alrededor de ocho años. Teniendo en cuenta que el Gobierno y la Comisión de Expertos siguen disintiendo en cuanto a la interpretación de ciertos aspectos de los Convenios núm. 87 y 98 en el contexto australiano, hay muy pocos elementos nuevos para añadir en la discusión que se refiere más bien a cuestiones legislativas, que fueron modificadas sustancialmente después de la observación de la Comisión de Expertos de 2005. Observó que tanto el objetivo como las disposiciones sustantivas de la Ley de Relaciones en el Lugar de Trabajo contienen referencias importantes a las normas internacionales del trabajo dentro del contexto australiano de introducción de acuerdos encaminados a una mayor flexibilidad del mercado de trabajo. Indicó que los avances en el sistema australiano, en la ley y en la práctica, resultaron en la aplicación efectiva de la misión general de la OIT de eliminar las desventajas a través del empleo decente y productivo; el desempleo ha sido reducido a casi el 5 por ciento. Los salarios aumentaron considerablemente en términos reales; nunca antes ha habido tanta gente empleada, incluyendo mujeres y migrantes; la fuerza de trabajo es capacitada y educada y los conflictos colectivos de trabajo son escasos.

El orador observó que la diferencia de opinión en cuanto al derecho de huelga establecido en el Convenio núm. 87 radica en el hecho de que el Convenio no hace una referencia expresa a dicho derecho en particular. Recordó que los miembros empleadores no comparten el punto de vista de la Comisión de Expertos en cuanto al derecho de huelga; tampoco concuerdan con la idea de que la Ley WR viola el Convenio núm. 87 en este punto en particular. La ley australiana prevé el derecho de huelga en todo conflicto colectivo a nivel de una sola empresa, pero no en el caso de conflictos con múltiples empleadores. Ello responde a múltiples razones de política. Las huelgas causan daños a los intereses económicos y cuestan puestos de trabajo. Además, permitir que una huelga implique el cierre de una industria de manera completa puede causar graves daños a la comunidad y al mercado de trabajo, debilitando por ende la fuente generadora de trabajos en el sector. El orador observó que los miembros empleadores tampoco comparten la opinión de la Comisión de Expertos en cuanto a las huelgas de solidaridad. El hecho de que el Convenio núm. 87 no se refiera expresamente al derecho de huelga, implica que los gobiernos tienen amplitud suficiente para limitar su ejercicio, de conformidad con circunstancias nacionales, y la prohibición de las huelgas de solidaridad es una de dichas circunstancias. Los miembros empleadores estiman que restringir el derecho de huelga a los conflictos entre partes en la relación de empleo es más conforme al lenguaje del Convenio. Además, las mismas razones de política que prohíben las huelgas cuando los múltiples empleadores, preservando industrias y mercados de trabajo de alteraciones graves, en particular, también justifica la prohibición de las huelgas de solidaridad.

Observando que el artículo 4 del Convenio núm. 98 sólo exige medidas «adecuadas a las condiciones nacionales» a ser adoptadas «cuando ello sea necesario» a fin de promover la negociación voluntaria de convenios colectivos, el orador consideró que las disposiciones relativas a los AWA en la legislación australiana están en plena conformidad con dicha exigencia ya que permiten los acuerdos con un empleador individual y al mismo tiempo promueven y permiten el acceso de todos en pie de igualdad a la conclusión de los convenios colectivos. Además, la flexibilidad sugerida en las frases «adecuadas a las condiciones nacionales» al ser adoptadas «cuando ello sea necesario» implica que los gobiernos gozan de un grado importante de discreción para regular la relación entre los contratos individuales de empleo y los convenios colectivos. Ciertos sistemas y modelos regulatorios pueden ser adaptados, sin que ello implique ir en contra del Convenio. El sistema de los AWA es uno de dichos ejemplos.

**El miembro trabajador de los Estados Unidos** señaló que la libertad sindical es el fundamento de la democracia, y el derecho de los trabajadores a formar sus propias organizaciones de trabajo y participar en negociaciones colectivas significativas es el fundamento de la libertad sindical. Estos derechos se encuentran reflejados en los Convenios núms. 87 y 98. Es inaceptable que muchos Estados Miembros violen normas fundamentales de la OIT, como hace Australia de conformidad con su legislación, según la cual los empleadores tienen derecho a negarse a negociar colectivamente, aunque la mayoría de los trabajadores en un mismo lugar de trabajo así lo deseen. Las iniciativas de Australia ponen presión a otras naciones para unirse y hacer presión sobre las empresas multinacionales, algunas de las cuales se encuentran dispuestas a extender el derecho a sus trabajadores. En una economía mundializada, tales violaciones a la libertad sindical tienen amplias consecuencias y plantean serias dudas para negociar tratados comerciales. Lo que está en juego en este caso es muy importante si la violación de los derechos básicos persiste.

**El miembro trabajador de Japón** señaló su apoyo a la declaración realizada por los miembros trabajadores. La Comisión de Expertos y el Comité de Libertad Sindical formularon recomendaciones claras e inequívocas, según las cuales el Gobierno de Australia violó los Convenios núms. 87 y 98. Manifestó su decepción de que un país social y económicamente desarrollado como Australia continúe violando estos derechos humanos fundamentales, a pesar de las firmes recomendaciones de los organismos de control de la OIT, a realizar lo contrario. El orador hizo notar con pesar que ninguna consulta con representantes sindicales tuvo lugar para discutir la revisión de la legislación en cuestión. Expresó, asimismo, una gran preocupación respecto a la aparente política del Gobierno de no consultar o negociar con los sindicatos y de llevar a cabo actos de discriminación antisindical. La consulta con los interlocutores sociales es un principio fundamental de la OIT y debe ser un principio que guíe las decisiones que se toman día a día. El orador recordó el caso de su país, en donde luego de recomendaciones de la OIT, el Gobierno instauró un mecanismo especial para fomentar una consulta significativa con sindicatos del sector público. El orador instó al Gobierno de Australia a implementar las recomendaciones de la Comisión de Expertos para demostrar su buena voluntad y cooperación con la OIT. No pueden permitirse violaciones a los derechos fundamentales ni la negación del estado de derecho.

**El miembro trabajador de los Países Bajos** observó que una de las cuestiones que aparecen en forma reiterada en este caso se refiere al derecho de huelga, y que la Comisión de Expertos ha insistido en que el Gobierno realice cambios legislativos. El Gobierno se ha resistido categóricamente, lo cual es perjudicial para los órganos de control de la OIT y para su trabajo. Sin embargo, se felicitó al observar que algunas autoridades en Australia adoptan una actitud diferente. Los cambios legislativos en Queensland son uno de los muy pocos elementos alentadores del caso que deberían incluirse en las conclusiones. El derecho de huelga es una de las cuestiones más difíciles de discutir en el marco del Convenio núm. 87 y ello se debe a un cambio de actitud de los miembros empleadores, que consideran que éste no está cubierto por el Convenio. Ellos apoyaron, sin embargo, durante muchos años el punto de vista de la Comisión de Expertos sobre esta cuestión al sostener con frecuencia a los trabajadores en debates difíciles, aun tomando en ocasiones el liderazgo al instar a los regímenes soviéticos a que respeten el derecho de huelga y a poner fin a la criminalización de actividades sindicales legítimas. Sostener que ello se debió a la guerra fría perjudicaría la credibilidad de la OIT y sus órganos de control, ya que los principios fundamentales no deberían estar sujetos a los cambios políticos. La Comisión debería ser cuidadosa en casos como el presente a fin de asegurar que el Convenio y los principios contenidos en él permanezcan intactos en el futuro como medio efectivo para defender la democracia y los derechos de los trabajadores.

**El miembro trabajador de Nueva Zelanda** coincidió con la preocupación de los miembros trabajadores respecto a que el

Gobierno de Australia no sólo no tomó medidas para asegurar el cumplimiento de los Convenios núms. 87 y 98 sino que, con posterioridad al último informe de la Comisión de Expertos, promulgó legislación agravando y extendiendo los incumplimientos de dichos convenios fundamentales. Australia se alejó de una larga tradición de cooperación tripartita para llegar a una legislación antisindical. Comparó la legislación australiana sobre las relaciones en el lugar de trabajo con la Ley de Contratos de Trabajo vigente en Nueva Zelanda entre 1991 y 2000, la cual redujo dramáticamente la negociación colectiva durante un período en el cual la disparidad entre ricos y pobres aumentó más rápido que en cualquier otro país desarrollado. Los dos textos legislativos son comparables ya que imponen restricciones a la huelga, especialmente en apoyo a convenios colectivos multiempleadores, dando primacía a los acuerdos individuales y restringiendo los derechos de los sindicatos a representar a sus miembros en la negociación colectiva. La ley australiana de las relaciones en el lugar de trabajo va más allá al restringir, frustrar y socavar la negociación colectiva por parte de organizaciones de trabajadores legítimas y favorece más a los empleadores.

**La representante gubernamental** agradeció a los miembros de la Comisión sus comentarios e indicó que muchas de las observaciones se alejaban del ámbito de los asuntos que estaba analizando la Comisión y, que algunas eran incluso incorrectas. Los miembros trabajadores alegaron que con la nueva legislación siguen planteando las mismas cuestiones. No obstante, la nueva legislación sobre relaciones profesionales no puede ser considerada en forma aislada, ya que los asuntos tratados en las observaciones de la Comisión de Expertos deben examinarse en el contexto de todo el sistema australiano de relaciones en el lugar de trabajo, el cual es único. El Gobierno australiano ofreció su colaboración para trabajar con la Comisión de Expertos y la Oficina en lo relativo a estos asuntos.

**Los miembros trabajadores** lamentaron que el Gobierno, que aún no había suministrado las informaciones solicitadas por la Comisión de Expertos relativas a la reforma de su legislación laboral, reprochase hoy a sus interlocutores que su conocimiento y comprensión de la misma no fuesen satisfactorios. Los miembros trabajadores rechazaron la percepción reduccionista del Convenio núm. 87 que los miembros empleadores tratan de defender todo el tiempo, en lo relativo al derecho de huelga, derecho que se niegan a considerar como parte integrante de la libertad de asociación. Los miembros trabajadores reafirmaron que la relación entre el artículo 1 y el artículo 4 del Convenio núm. 98 es innegable, a partir del momento en que se reconoce que toda discriminación para con un sindicato pone en peligro automáticamente la posibilidad de llevar a cabo negociaciones colectivas libres. El Gobierno australiano aún no facilitó las informaciones pedidas el año anterior en lo relativo a las reformas de la legislación y tampoco solicitó un dictamen de la OIT a este respecto. Señalaron que el Gobierno, por el contrario, afirmaba que el problema residía en la interpretación del Convenio núm. 98 e insistía, por otra parte, en que las leyes australianas no obstaculizan la negociación colectiva, sino que simplemente no la fomentan. No obstante, cabía recordar que el Convenio núm. 98 prevé de forma explícita que las autoridades públicas deben promover y fomentar la negociación colectiva libre. Los miembros trabajadores destacaron que la Comisión de Expertos había demostrado convenientemente que, en el caso de Australia, existen disposiciones legales que por una parte institucionalizan la discriminación antisindical y por otra parte impiden la negociación colectiva, lo cual ponía de relieve el valor ilustrativo de este caso en lo que respecta a los principios fundamentales de la OIT, así como al sindicalismo en todo el mundo. Los miembros trabajadores pidieron que se solicitase al Gobierno que presentase a la Comisión de Expertos un informe detallado sobre la nueva legislación e indicaron que si dicha Comisión concluía que esta nueva legislación sigue la misma línea que la legislación anterior, le pedirían que el caso de Australia se examinase una vez más el próximo año, por tercera vez consecutiva.

**Los miembros empleadores** declararon que el Gobierno debe suministrar información a la Comisión de Expertos sobre la nueva legislación a la que hace referencia en su declaración. Indicaron que no se debe nombrar a empresas individuales en las informaciones sometidas a la Comisión, la cual tiene el mandato de discutir la aplicación de los convenios ratificados y las medidas adoptadas por los gobiernos a tal efecto. El foco de la discusión fue casi exclusivamente sobre el Convenio núm. 98 lo cual debe ser reflejado en las conclusiones. Los miembros empleadores, clarificando sus comentarios sobre los cambios en la legislación de Queensland, declararon que apenas notaron estos cambios sin tomar una postura en cuanto al contenido de los mismos. Finalmente, reiteraron su postura respecto al derecho de huelga en el contexto del Convenio núm. 87 e insistieron en que esta postura permaneció sin sufrir cambio alguno.

**La Comisión tomó nota de las declaraciones del representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación. La Comisión recordó que la Comisión de Expertos había venido formulando comentarios desde hacía muchos años respecto de**

la Ley de Relaciones en el Lugar de Trabajo, en particular en relación con las restricciones al derecho de los sindicatos de organizar sus actividades, la exclusión de determinadas categorías de trabajadores del ámbito de aplicación de la ley, las limitaciones en cuanto a las actividades sindicales amparadas por la protección contra actos de discriminación antisindical y la relación entre los contratos individuales y los convenios colectivos. La Comisión de Expertos también tomó nota de las discrepancias entre la Ley de Mejoras de la Industria de la Construcción, 2005, y las disposiciones del Convenio.

La Comisión tomó nota de lo expresado por el Gobierno en cuanto a que la legislación federal criticada en el informe de la Comisión de Expertos había sido modificada de manera considerable, por lo que los comentarios de los expertos ya no estaban actualizados. La Comisión tomó nota también de que el Gobierno había manifestado que la reforma legislativa debía examinarse en el contexto del sistema de relaciones profesionales en el lugar de trabajo en su conjunto y que se encontraba a la disposición de la Comisión de Expertos para asistirle en la comprensión de la misma.

La Comisión tomó nota de que, entre tanto, la Ley de Relaciones en el Lugar de Trabajo había sido modificada por la Ley de Relaciones en el Lugar de Trabajo (opciones laborales), de 2005. La Comisión lamentaba observar, sin embargo, que, mientras que esta Comisión había solicitado al Gobierno que transmitiera a la Comisión de Expertos una copia de todo proyecto de ley que pudiera estar relacionado con la aplicación del Convenio, el Gobierno no lo hubiese llevado a cabo. La Comisión también tomó nota de algunas preocupaciones puestas de relieve en cuanto a la falta de consulta previa sobre esta ley.

La Comisión observó que se habían puesto de manifiesto graves preocupaciones en cuanto al impacto que la nueva legislación podía tener respecto de la aplicación de las disposiciones de los Convenios núms. 87 y 98, y, en particular, al efecto que la nueva ley tendrá en materia de negociación colectiva.

La Comisión solicitó al Gobierno que suministrara una memoria detallada a la Comisión de Expertos de este año para que pudiera examinar la Ley de Relaciones en el Lugar de Trabajo (opciones laborales), de 2005, y sus consecuencias, tanto en la ley como en la práctica, respecto de la obligación del Gobierno de garantizar el respeto a la libertad sindical y, en particular, la promoción del respeto efectivo del derecho de negociación colectiva en Australia. La Comisión solicitó a la Comisión de Expertos que examinara la conformidad de la legislación recientemente adoptada con los convenios concernidos. Por último, la Comisión solicitó al Gobierno que llevara a cabo consultas francas y completas con las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores en relación con todas las cuestiones puestas de relieve durante el debate, y que informara al respecto a la Comisión de Expertos.

**BELARÚS** (ratificación: 1956). El Gobierno comunicó las siguientes informaciones escritas sobre la aplicación de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta instituida para examinar la observancia por parte del Gobierno de Belarús del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, 1949 (núm. 98). La República de Belarús ratificó los ocho convenios fundamentales de la OIT (Convenios núms. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 y 182) y reafirma su adhesión a los principios fundamentales establecidos en la Declaración de la OIT, de 1998. La Constitución de la República de Belarús, que es la Ley Fundamental del Estado, establece en su artículo 36 el derecho de asociación, incluido el de los sindicatos. Los derechos de los sindicatos están determinados en la Ley de Sindicatos de la República de Belarús, que recoge los principios consagrados en los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT. Esta ley garantiza en su artículo 2 el derecho de los trabajadores de constituir los sindicatos que estimen convenientes y de afiliarse a esos sindicatos; en su artículo 3, garantiza el derecho de los sindicatos a redactar y aprobar libremente sus estatutos, definir sus estructuras y elegir sus órganos directivos; en su artículo 5, garantiza el derecho al cese de las actividades. De conformidad con el artículo 26 de esta ley, está prohibida toda restricción ilícita de los derechos sindicales, así como la interposición de obstáculos al ejercicio de la autoridad de los sindicatos.

La eficacia de estas disposiciones legales queda confirmada por el hecho de que, en Belarús, los trabajadores ejercen activamente su derecho a la libertad de asociación. Más del 90 por ciento de los trabajadores de Belarús están afiliados a sindicatos. En Belarús, la ley otorga amplias facultades a los sindicatos para que puedan defender los derechos y los intereses económicos de los trabajadores, y garantiza su participación activa en la vida del Estado y en la formulación de la política social y económica. Los sindicatos toman parte en la definición de algunos asuntos que revisten un interés primordial

para los trabajadores, como, por ejemplo, el programa público de empleo, la resolución de asuntos relacionados con el seguro social y la protección de los trabajadores, y también ejercen un control público sobre la conformidad con las leyes de trabajo. La participación de los sindicatos en el proceso de redacción de las disposiciones legales que regulan los derechos sociales y laborales es obligatoria. La consideración de los intereses de los trabajadores es una condición indispensable del Gobierno en el proceso de transición a una economía de mercado de orientación social. En la búsqueda del modo de aplicar el modelo económico y social elegido, Belarús tiene en cuenta la experiencia adquirida por los países del mundo entero y las recomendaciones formuladas por las organizaciones internacionales competentes.

Basándose en estos principios, el Gobierno de la República de Belarús ha aplicado las recomendaciones de la Comisión de Encuesta de la OIT. Habida cuenta del carácter complejo de dichas recomendaciones, el Gobierno de Belarús adoptó un Plan de Acción Especial para darles curso. Periódicamente se informa a la OIT sobre la aprobación y aplicación de dichas recomendaciones, a las que se ha dado amplia difusión en el país, ya que fueron publicadas, por ejemplo, en la revista titulada *Trabajo y protección social*, del Ministerio de Trabajo y Protección Social de la República de Belarús.

Se han adoptado algunas medidas concretas para dar cumplimiento a estas recomendaciones. El Ministro de Trabajo y Protección Social envió una carta sobre el desarrollo de la coparticipación social y la adhesión a sus principios, en la que se da una explicación detallada de las normas de la legislación nacional y de las disposiciones internacionales que definen los principios de colaboración entre los interlocutores sociales, excluyendo toda injerencia de los empleadores y los sindicatos en los asuntos internos de cada uno. Esta carta fue enviada a todos los entes administrativos del Estado y otras organizaciones subordinadas al Gobierno, que componen un total de 47 destinatarios. Los entes estatales tomaron las disposiciones necesarias para transmitir la carta del Ministro a determinadas empresas del ramo correspondiente. Por ejemplo, el Ministro de Industria de la República de Belarús envió esta carta a más de 230 establecimientos industriales bajo su jurisdicción y celebró una reunión de discusión sobre el particular con representantes de la dirección de las principales entidades industriales. La carta del Ministro de Trabajo y Protección Social también fue examinada en las reuniones paritarias a las que concurren representantes de la dirección de las empresas y de los sindicatos. Los expertos de la Organización Internacional del Trabajo también examinaron esta carta en el transcurso de la misión que realizaron en la ciudad de Minsk del 16 al 19 de enero de 2006. Belarús entregó a la OIT copia de las cartas y las actas de las reuniones en las que se examinó la carta enviada por el Ministro a determinadas empresas de Belarús.

La utilización del sistema de empleo por contratación está sometida a un control constante en el país. Se adoptaron medidas para impedir que los trabajadores sean discriminados y para indemnizarlos en caso de infracción. En el año 2005, los tribunales de Belarús celebraron audiencias con respecto a 3.485 casos de cancelación de despidos y de conflictos salariales, de los cuales 1.302 guardaban relación con la restitución de la condición de asalariado y 2.183 con el pago de salarios devengados. Fueron atendidos y resueltos favorablemente 408 procesos de restitución de la condición de asalariado, lo que representa el 31,3 por ciento del total. Por dictamen judicial, 359 personas recuperaron su condición de asalariados y recibieron una indemnización por licencia inducida. De los 2.183 procesos judiciales iniciados por pago de salarios devengados, 1.679 (el 76,9 por ciento) fueron objeto de dictámenes favorables. En el período considerado, los tribunales entendieron en 24 causas incoadas por sindicatos o trabajadores con el apoyo de los representantes sindicales, en las cuales se reclamaban la restitución de la condición de asalariado, el pago de salario devengados y la cancelación de sanciones disciplinarias; siete de estas causas fueron objeto de un dictamen favorable, cuatro culminaron en un compromiso y 13 fueron desestimadas. Los intereses de los trabajadores también fueron defendidos ante la justicia por representantes del Sindicato Libre de Belarús, del Sindicato de Trabajadores del Sector de la Electrónica de Belarús, del Sindicato Libre de Trabajadores de la Metalurgia, de la Organización Regional *Mogilev* del Sindicato de Trabajadores de Belarús en distintos modelos de iniciativa empresarial *Sadrujnasc*. El artículo 14 del Código del Trabajo de la República de Belarús y el artículo 4 de la Ley de Sindicatos de la República de Belarús prohíben la discriminación en materia de relaciones de trabajo (incluida la celebración de contratos) por motivos de participación en actividades sindicales. Es ilícita la terminación de un contrato por parte de un empleador basada en el hecho de que el trabajador está afiliado a un sindicato.

En el año 2005, el Departamento de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Protección Social controló si se respetaban las disposiciones legales en el proceso de celebración (prolongación y terminación) de los contratos de 2.099.148 trabajadores de 1.589



organizaciones del Estado y de 76.839 trabajadores de 862 empresas privadas. Como consecuencia de estos controles, se dieron instrucciones a los empleadores para que corrigieran las infracciones detectadas; se impusieron sanciones en forma de multa a 356 empleadores, se amonestó a 153 empleadores por infracción inadmisibles a la legislación laboral, se imputó responsabilidad administrativa a 302 funcionarios y a otros 15 se impuso una sanción disciplinaria. Este procedimiento de control demostró que las principales causas de las infracciones cometidas en el proceso de transición a un sistema de empleo por contratación son la ignorancia de la normativa legal vigente o la aplicación inadecuada de la ley, así como la falta de los fondos necesarios. El análisis de la situación reveló que las infracciones de las disposiciones legales antedichas no son un fenómeno de carácter general; la celebración de contratos y el traspaso de contratos de duración no definida al sistema de empleo por contratación se llevan a cabo fundamentalmente dentro del marco legislativo existente. El procedimiento de control no arrojó casos de trabajadores que hubieran sido discriminados a la hora de celebrarse un contrato por motivos de afiliación sindical.

Cabe destacar que la República de Belarús está empeñada en establecer un sistema eficaz de aplicación de la ley y los dictámenes jurídicos. Todo país joven que lucha en una fase de transición tiene dificultades a la hora de hacer cumplir estas funciones. Del lado de Belarús, continuará controlándose la eficacia de la protección contra la discriminación sindical. El Ministro de Trabajo y Protección Social de la República de Belarús constituyó un Consejo de Expertos que se encarga de estudiar la forma de introducir mejoras en la legislación sociolaboral. Integran este Consejo representantes del Congreso de Sindicatos Democráticos de Belarús, de la Federación de Sindicatos de Belarús, de asociaciones de trabajadores, de organizaciones no gubernamentales y de la comunidad científica. Los sindicatos están representados por dos miembros, uno de la Federación de Sindicatos de Belarús y el otro del Congreso de Sindicatos Democráticos de Belarús. También continúa en el país la labor sobre otros asuntos controvertidos.

Del lado de Belarús, se prepararán las enmiendas que sean necesarias en la legislación nacional: para poder estudiar la posibilidad de constituir sindicatos en las empresas sin imponerles la obligación de que se afilie al menos el 10 por ciento de los trabajadores de la empresa; para poder simplificar el procedimiento de acreditación de los sindicatos, suprimiéndose en particular el requisito que consiste en presentar información sobre la existencia de un domicilio jurídico; para impedir toda influencia de la Comisión de Acreditación del Estado en el procedimiento de acreditación de los sindicatos. La acreditación de algunos sindicatos dependerá de su buena disposición para cumplir durante el trámite con todos los requisitos que exige la ley.

En el mes de noviembre de 2005 se introdujeron mejoras en los métodos de funcionamiento del Consejo Nacional de Asuntos Laborales y Sociales. El nuevo reglamento adoptado confiere a todas las asociaciones de trabajadores y los sindicatos interesados (incluidos los que no hayan podido obtener una plaza en el Consejo Nacional por no tener un nivel de representación suficiente) la posibilidad de tomar parte en los trabajos del Consejo Nacional. En virtud de este nuevo reglamento, las asociaciones que forman parte del Consejo Nacional están obligadas a respetar los derechos de las asociaciones que no están representadas en dicho órgano. Además, el nuevo reglamento no establece límites en cuanto a la admisión en el Consejo Nacional de representantes de sindicatos que no están afiliados a la Federación de Sindicatos de Belarús. Con arreglo al nuevo reglamento, la Federación de Sindicatos de Belarús manifestó su buena voluntad cediendo una de sus plazas en el Consejo Nacional a un representante del Congreso de Sindicatos Democráticos de Belarús. La Federación comunicó esta decisión al propio Congreso de Sindicatos Democráticos y a la Organización Internacional del Trabajo en el mes de febrero de 2006, pero el Congreso ignoró este gesto.

Es necesario señalar cierta imprecisión en el texto de alguna de las recomendaciones de la OIT. En particular, la constitución de «un órgano independiente que cuente con la confianza de todas las partes interesadas», preconizada en la Recomendación núm. 5, es objetivamente imposible debido a las contradicciones existentes entre las partes en el conflicto. Garantizar «a los delegados sindicales protección o incluso inmunidad contra detención administrativa», como se preconiza en la Recomendación núm. 8, entrañaría la violación de las normas de procedimiento del sistema jurídico nacional, que se funda en la igualdad de todos los ciudadanos ante la ley. En Belarús, como en otros países, la inmunidad frente a ciertas acciones de procedimiento se otorga únicamente en casos excepcionales, como, por ejemplo, el de quienes ocupan puestos gubernamentales electivos importantes (entre ellos, los miembros de la Asamblea Nacional). La concesión de la inmunidad a los activistas sindicales crearía una clase de ciudadanos privilegiada, lo cual contradice los fundamentos de la estructura gubernamental de todo Estado democrático.

Al mismo tiempo, Belarús no se niega a seguir estas recomendaciones y está dispuesto a pedir el asesoramiento de la Oficina Inter-

nacional del Trabajo para interpretarlas y ponerlas en aplicación. Belarús confía en que la información facilitada en los párrafos anteriores y la buena disposición manifestada por el Gobierno de la República de Belarús para entablar una colaboración constructiva con la Organización Internacional del Trabajo a fin de mejorar la situación en materia de «derechos sindicales» en el país será considerada debidamente por los Estados Miembros de la OIT cuando se formulen decisiones y nuevas recomendaciones.

Además, ante la Comisión de la Conferencia **una representante gubernamental** (Ministra Adjunta de Trabajo), declaró que las recomendaciones de la Comisión de Encuesta eran de naturaleza general y declaratoria. Disintió con la afirmación de la Oficina según la cual las recomendaciones de la Comisión de Encuesta son claras y pueden ser fácilmente aplicables. Refiriéndose a la recomendación núm. 4, que urgió a la administración presidencial a instruir a la Oficina del Procurador General, al Ministerio de Justicia y a los tribunales a investigar todos los alegatos sobre injerencia en los asuntos sindicales, observó que dicho enfoque no tiene en cuenta el principio básico de la división de poderes. En cuanto a la recomendación núm. 5, que pide al Gobierno que garantice que todas las consiguientes quejas por injerencia sean examinadas por un órgano independiente que cuente con la confianza de las partes, es poco claro a qué órganos, exactamente, encargar dichas funciones. Además, el hecho que todos los sindicatos, afiliados o no a la Federación de Sindicatos de Belarús (FPB), presenten casos ante los tribunales, constituye una prueba clara de su confianza en el sistema legal. En 2005, los sindicatos que no están afiliados a la Federación de Sindicatos de Belarús (FPB) llevaron 17 casos ante los tribunales; de dichos casos, los sindicatos ganaron 11. Los sindicatos también presentaron solicitudes exitosas a la Oficina del Procurador General a fin de asegurar sus derechos reconocidos por la legislación.

El Gobierno pretende realizar una serie de seminarios para el Poder Judicial y la Oficina del Procurador General sobre los derechos sindicales establecidos en la legislación nacional e internacional. También se están proyectando otras medidas prácticamente sin asistencia de la Oficina. Con el fin de aplicar las recomendaciones, se estableció un plan de acción el cual fue sometido a la Oficina. En la actualidad se está trabajando de conformidad con dicho plan; como resultado de ello, algunas de las recomendaciones ya están en aplicación. Las recomendaciones fueron publicadas en el Boletín del Ministerio del Trabajo y de la Protección Social que tiene amplia circulación. Se redactó una comunicación especial para aplicar la recomendación núm. 6. Esta comunicación explica los principios de la libertad sindical y de la no injerencia de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, unas con otras; la misma fue enviada a varias entidades estatales, 47 en total. Estas entidades estatales, a su turno, distribuyeron copias de la comunicación a varias empresas. Finalmente, se llevaron a cabo reuniones entre administradores y órganos sindicales para discutir las instrucciones contenidas en la comunicación. Una copia de dicha comunicación, junto con otros documentos fue enviada al Comité de Libertad Sindical. Con respecto a la recomendación núm. 7 sobre el uso discriminatorio de contratos de duración determinada, la inspección estatal del trabajo llevó a cabo investigaciones sobre los despidos supuestamente improcedentes. No encontró pruebas de discriminación en ninguno de los despidos; los resultados a los que llegó fueron confirmados más tarde por los tribunales. De hecho, en uno de los casos, el trabajador en cuestión había renunciado voluntariamente, después de haber sido sorprendido robando en la empresa. Se presentó al Comité de Libertad Sindical la información exhaustiva correspondiente a estas investigaciones, incluidas las copias de los veredictos pronunciados en todos los casos.

Hasta hace poco, el Consejo Nacional de Asuntos Sociales y Laborales (NCLSI) había ejercido sus funciones sin seguir unos procedimientos muy definidos. La Comisión de Encuesta había recomendado que el Gobierno tomase medidas para garantizar que los sindicatos no afiliados a la FPB pudiesen participar en el trabajo del NCLSI. Se dio por hecho que esta recomendación no implicaba que todos los sindicatos que no perteneciesen a la FPB tuviesen un lugar garantizado en la NCLSI, lo cual habría sido imposible. La razón era que cada interlocutor social tenía atribuidos 11 lugares. Dado que los sindicatos independientes de la FPB representaban un número muy bajo de trabajadores, el Gobierno consideraba injusto concederles representación en el NCLSI. El Gobierno había estudiado la situación internacional en lo que concierne la representatividad y había adoptado un nuevo reglamento del NCLSI. Actualmente, el requisito era tener como mínimo 50.000 miembros. Al mismo tiempo, para garantizar la participación en las labores del NCLSI de los sindicatos y las organizaciones de empleadores que no fuesen miembros del Consejo, el reglamento preveía que estas organizaciones tenían derecho a recibir la documentación del Consejo, a participar en sus reuniones y a aplicar sus decisiones. Por lo tanto, existía en la actualidad un mecanismo claro y transparente de participación tripartita basado en el principio universalmente aceptado de la re-

presentatividad; de este modo, la recomendación núm. 11 quedaba plenamente aplicada. La Comisión de Expertos, en su observación sobre la aplicación del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), denunciaba injerencias del Gobierno en el nombramiento del representante del Congreso de Sindicatos Democráticos de Belarús (CDTU) en el grupo tripartito de expertos sobre la aplicación de los convenios de la OIT. Este grupo se estableció en 2002 y comprendía representantes de varios ministerios, universidades, de los sindicatos y de las organizaciones de empleadores más representativos. El CDTU no es un miembro de este grupo, pero es invitado ocasionalmente a sus reuniones. En julio de 2005, un abogado del CDTU fue invitado a participar en una reunión del grupo de expertos; para sorpresa del Gobierno, esto dio lugar a la acusación por parte del CDTU de injerencia en sus asuntos. A pesar de esta acusación, el CDTU designó un representante para participar en las reuniones del grupo de expertos de mayo de 2006.

En respuesta a la recomendación núm. 12 de la Comisión de Encuesta, el Gobierno estableció un consejo para proponer enmiendas a la legislación nacional. Toda la información pertinente relativa a este consejo fue sometida al Comité de Libertad Sindical. En cuanto a la cuestión del registro sindical, un proyecto de ley de sindicatos está siendo elaborado y abordará esta cuestión teniendo en cuenta el interés nacional y garantizando la aplicación del Convenio. Todos los sindicatos participan en la elaboración de la nueva legislación. En 2005, la Comisión de la Conferencia pidió al Gobierno que aceptara una misión de la OIT, sin establecer una fecha específica. La Oficina propuso el mes de septiembre de 2005, y el Gobierno por su parte sugirió que la misma se llevara a cabo en diciembre del mismo año. El Director Ejecutivo de la OIT, responsable del Sector de las Normas, Derechos y de los Principios Fundamentales en el Trabajo, Sr. Kari Tapiola, alegando la carga de trabajo de la Oficina en diciembre, sugirió que la misión se llevara a cabo en enero de 2006, lo cual fue aceptado por el Gobierno. La misión se realizó en enero de 2006, para lo cual se llevaron a cabo numerosas consultas y reuniones. El Gobierno cuenta con la asistencia técnica de la OIT para aplicar las recomendaciones restantes. A este respecto, el Gobierno pidió la asistencia de la OIT para organizar tres seminarios sobre las siguientes cuestiones: registro sindical, diálogo social y establecimiento de un mecanismo de protección que garantice los derechos sindicales. Esta propuesta contó con el apoyo de los interlocutores sociales incluyendo la FPB y el CDTU. Durante la misión de 2006 se llegó a un acuerdo para la realización de dichos seminarios. En marzo de 2006, en la 295.ª reunión del Consejo de Administración, el Gobierno presentó una carta de los interlocutores sociales que se refería a la necesidad de realizar dichos seminarios. Sin embargo, en abril de 2006, la OIT indicó por escrito que no sería posible llevarlos a cabo. El Gobierno manifestó su desilusión frente a esta respuesta ya que consideró que todo Estado Miembro tiene derecho de gozar de la asistencia técnica de la OIT. La representante gubernamental concluyó señalando que su Gobierno continuará buscando puntos de convergencia en la solución de estas cuestiones; al mismo tiempo continúa el trabajo iniciado para aplicar las recomendaciones de la Comisión de Encuesta.

**Los miembros trabajadores** agradecieron al Gobierno por la información escrita proporcionada a la Comisión de la Conferencia y por su declaración. Los miembros trabajadores quisieran examinar y poder proporcionar comentarios escritos en detalle, sobre todos los elementos presentados por el Gobierno a la Comisión de Expertos para que se los examine en su próxima reunión y solicitaron al Gobierno que les proporcionara el texto completo de sus declaraciones. La Comisión de Expertos juega un rol importante en la defensa de los derechos humanos en el mundo, a pesar de que el lenguaje técnico y legalista utilizado en sus observaciones haga con frecuencia de difícil comprensión el papel que ellas juegan, para las partes interesadas exteriores a la OIT. Sin embargo, en algunas ocasiones, la Comisión de Expertos recurre a un lenguaje que demuestra que sus miembros son seres humanos que reaccionan ante graves injusticias con menor desprendimiento. La Comisión de Expertos reaccionó así en el presente caso afirmando que temía que las propuestas legislativas que el Gobierno se encuentra considerando, puedan conducir a la eliminación de lo que queda del movimiento sindical independiente en Belarús. Este es el elemento central de este caso. Los miembros trabajadores pusieron de relieve la situación crítica descrita en el análisis legal realizado por la Comisión de Expertos y sostuvieron que la legislación es sólo una parte del problema. De hecho, el Gobierno ha hecho todo lo posible por hacer realmente difícil la vida de los sindicatos. Toda la información presentada a la Comisión de la Conferencia indica que la situación tal como es descrita en el informe de la Comisión de Encuesta de hace algunos años no ha experimentado ningún cambio positivo y que no se han tomado medidas adecuadas para poner en práctica las recomendaciones de la Comisión, ocho de las cuales deberían haber sido puestas en práctica hace ya un año. Sobre la base de un cui-

dadoso análisis, la Comisión de Expertos lamentó en su informe de diciembre el hecho de que ninguna medida se haya tomado con miras a poner en práctica estas recomendaciones. Seis meses han pasado y aún no se verifica progreso alguno. Si bien la información provista se refirió a alguna medida que había sido tomada, el Gobierno se limitó a aportar datos sin documentación que respaldase dicha información. Este fue el caso de la carta de instrucción sobre la injerencia en los asuntos sindicales. La Comisión de Expertos instó en varias ocasiones al Gobierno a que tomara medidas pendientes desde hacía tiempo pero el Gobierno no informó sobre ninguna medida concreta tomada ni en su última memoria enviada a la Comisión de Expertos ni en su intervención oral ni escrita a la Comisión de la Conferencia. Los miembros trabajadores lamentaron que el Gobierno no haya proporcionado datos sobre las cuestiones que fueran solicitadas por la Comisión de Expertos. La información proporcionada se refiere a las medidas que podrían ser tomadas sin proporcionar datos concretos o fechas precisas. Sin embargo, la Comisión de Expertos tendrá que examinar toda la información proporcionada. El Gobierno debería comprometerse a proporcionar respuestas documentadas con relación al gran número de preguntas planteadas por la Comisión de Expertos.

Los miembros trabajadores tienen serias dudas respecto de la utilidad de los medios habitualmente recomendados por la Comisión de Expertos para lograr progresos en este caso. Una misión ha tenido lugar pero el Gobierno continúa sin tomar ninguna medida al respecto. La asistencia técnica sólo tiene un impacto allí donde existe una voluntad de trabajo conjunta para resolver los problemas. Se ha incluido un párrafo especial en el informe general de la Comisión y hasta se ha establecido una Comisión de Encuesta. Intentar encontrar soluciones a través del diálogo social en el ámbito nacional también sería ilusorio, puesto que los interlocutores sociales en Belarús son dominados por el Gobierno a tal punto, y la independencia de sus principales interlocutores tan dudosa, que el diálogo social de este género no sería compatible con la concepción del tripartismo propia de la OIT. Como el Gobierno al parecer no está interesado en un diálogo constructivo con la Comisión de la Conferencia, los miembros trabajadores estiman que la OIT tiene la responsabilidad de analizar la poca variedad de opciones pendientes. Cualquier otra opción sería injusta para aquellos gobiernos que estaban dispuestos a cooperar y encontrar conjuntamente una vía para el progreso.

**Los miembros empleadores** señalaron que el presente caso contaba con una larga historia ante la Comisión, ya que se había discutido por primera vez en 1991. Desde entonces, se habían celebrado numerosos debates sobre estas mismas cuestiones y aún no se observaba ningún progreso. No solían establecerse comisiones de encuesta, dado que el artículo 26 de la Constitución estipula que sólo debe recurrirse a este tipo de comisiones en casos excepcionales. Remitiéndose a la declaración del Gobierno en 2005, en la que indicaba que era preciso que las recomendaciones de la Comisión de Encuesta se adaptasen a las circunstancias nacionales, lamentaban comprobar que el Gobierno se había limitado básicamente a repetir la misma afirmación. Los miembros empleadores expresaron su sorpresa ante la declaración del Gobierno insinuando que había recibido poca asistencia de la OIT, dado que esta Oficina había enviado una misión a Belarús recientemente, en enero de 2006. El Gobierno había afirmado que estaba buscando puntos de convergencia con la OIT sobre la solución de este caso. Sin embargo, era difícil de creer que el hecho de no haber resuelto estas cuestiones pudiese atribuirse a la confusión reinante en el Gobierno. La democracia y el respeto de los derechos de libertad sindical estaban estrechamente relacionados; quizá esta realidad constituía el verdadero motivo de la falta de progresos hasta la fecha. Los miembros empleadores recordaron que la Comisión de Encuesta había elaborado 12 recomendaciones para dar cumplimiento al Convenio en las que se pedía, entre otras medidas, que se investigue sobre las acusaciones de discriminación antisindical, así como modificaciones de la legislación para simplificar el registro de sindicatos. Estas cuestiones se habían planteado ante la Comisión durante los últimos quince años; los miembros empleadores, al igual que los miembros trabajadores, reconocían la gravedad del caso e instaban al Gobierno a aplicar las recomendaciones de la Comisión de Encuesta sin más dilación.

**El miembro trabajador de Belarús**, en nombre de la Federación de Sindicatos de Belarús (FPB), señaló que al abordar el tema de la aplicación de los convenios sobre libertad sindical en Belarús, deben analizarse dos cuestiones: primero, si el Gobierno de Belarús viola los derechos de los trabajadores y, segundo, si el Gobierno ha puesto en práctica las recomendaciones de la Comisión de Encuesta. El orador indicó que existen 32 sindicatos en Belarús, 29 de los cuales están afiliados a la FPB, representando a más de 4 millones de trabajadores y los restantes tres sindicatos representan un total de 5.000 trabajadores. Desde la presentación de la queja a la OIT en el año 2000 por parte de cuatro sindicatos, la situación en Belarús y la situación de los sindicatos cambió. Incluso, algunos sindicatos de los que presentaron quejas las han retirado. En su opinión, los

sindicatos gozan de derechos más amplios y participan en forma activa en acuerdos sociales y cuestiones laborales a través de la participación en inspecciones del trabajo y en el proceso de mejora de la legislación nacional. Con base en una iniciativa de la FPB, se firmó un acuerdo general sobre salarios, se restableció la deducción automática de las cotizaciones sindicales y los salarios aumentaron. El orador indicó que el Gobierno modificó su enfoque y en muchos de los casos concuerda con las sugerencias de la FPB. Señaló que todos los logros de la FPB se extienden a otros sindicatos. Finalizó señalando que el Gobierno no viola los derechos de los trabajadores. Manifestó que los trabajadores y los sindicatos en su país tienen más derechos que en cualquier otro país. Con respecto a los lugares en el NCLSI, señaló que le parecía justo que una organización representando 4 millones de trabajadores obtenga todas las plazas. En lo concerniente a la puesta en práctica de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta, el orador declaró que algunas cuestiones se habían acordado y que la nueva legislación, que se adoptará en breve, resolverá las cuestiones pendientes. Indicó que la FPB es independiente del Gobierno. Insistió en que cualquier medida que pueda tomarse no sólo no beneficiará a Belarús sino que perjudicará a los trabajadores y a sus familias. El orador declaró que si bien quedan aún algunos problemas por resolver, perjudicar los intereses de 4 millones de trabajadores miembros de la FPB para satisfacer los intereses de una minoría, es simplemente injusto.

**El miembro gubernamental de Austria, haciendo uso de la palabra en nombre de los Gobiernos de los Estados miembros de la Unión Europea;** los países en proceso de adhesión (Bulgaria y Rumania), los países candidatos (Croacia, la Ex República Yugoslava de Macedonia y Turquía), los países parte del proceso de estabilización y asociación y candidatos potenciales (Albania, Bosnia y Herzegovina y Serbia y Montenegro), Islandia y Noruega, países miembros de la AELE y miembros del Espacio Económico Europeo, Suiza y Ucrania apoyan esta declaración. El orador señaló que la Unión Europea reitera su gran preocupación planteada en 2005 respecto a las observaciones de la Comisión de Expertos en seguimiento de las conclusiones de la Comisión de Encuesta. El informe de la Comisión de Expertos sobre las deficiencias de Belarús en la aplicación de los Convenios núms. 87 y 98 deben leerse conjuntamente con el último informe del Comité de Libertad Sindical. Durante la discusión del informe del Comité de Libertad Sindical en el Consejo de Administración, la UE expresó su decisión, tomada en 2005, de controlar y evaluar la situación en Belarús. En dicha ocasión se señaló que si Belarús no asumía un compromiso de tomar las medidas necesarias para cumplir con los principios establecidos en los convenios de la OIT se decidiría su retiro temporal del acceso al esquema de las preferencias arancelarias generalizadas, como una manera de expresar la decepción y la desaprobación respecto del incumplimiento serio y persistente de las obligaciones y de las normas establecidas en los Convenios núms. 87 y 98. Este período específico de control finalizó en marzo de 2006. El orador indicó que incluso las informaciones proporcionadas en el último minuto por el representante gubernamental no es suficiente para ser interpretada como un verdadero compromiso. En una carta reciente a la Comisión Europea, las autoridades de Belarús ofrecieron cooperar con la Comisión y con la OIT en la cuestión planteada. El orador instó al Gobierno de Belarús a tomar medidas concretas a la brevedad, para demostrar un compromiso verdadero. La Comisión Europea preparó un proyecto de reglamento relativo al retiro temporal del acceso al esquema de preferencias generalizadas, el cual será sometido a consideración y a decisión por las instituciones competentes de la UE. Entre tanto, la UE continuará realizando un seguimiento de la situación en Belarús. Teniendo en cuenta las continuas y flagrantes violaciones a las normas de la OIT relativas a la libertad sindical cometidas, la UE exige al Gobierno de Belarús que implemente las conclusiones de la Comisión de Encuesta y que asegure la plena conformidad en la ley y en la práctica de las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos. El orador expresó su gran preocupación por la suspensión de las organizaciones sindicales mediante ordenanza presidencial y por las violaciones serias y sistemáticas de los principios básicos de libertad sindical sobre las que se siguen recibiendo informaciones.

**La miembro trabajadora de Brasil** señaló que Belarús era un país catalogado como de alto nivel de desarrollo humano. La FPB, que cuenta con más de 4 millones de trabajadores afiliados, lleva más de cien años dedicada a la lucha para conquistar y preservar los derechos sociales. Belarús es un país al que se pretende imponer desde el exterior la manera de proteger a sus trabajadores, un aislamiento político y el bloqueo de las inversiones. Es fundamental que la OIT focalice su atención y apoyo en aquellos países que se esfuerzan por erradicar las desigualdades sociales.

**El miembro gubernamental de la Federación de Rusia** resaltó el hecho de que el Gobierno de Belarús se adhiere a los principios de la OIT y se consagraba a mejorar la legislación nacional y a asegurar su aplicación en la práctica. El orador destacó que el Gobierno de Belarús seguía demostrando su voluntad de cooperar con la OIT,

como lo había probado aceptando la misión de la Oficina en enero de 2006. En cuanto a la aplicación de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta, indicó que el Gobierno de Belarús había presentado a la Comisión de la Conferencia información concreta sobre las medidas tomadas a este respecto, como la adopción de nuevas normas para regular el trabajo por el NCLSI y el diálogo que había iniciado con el CDTU. La modificación de la legislación sobre sindicatos constituiría un paso positivo más para aplicar las recomendaciones de la Comisión de Encuesta. En este sentido, la asistencia técnica de la OIT resultaría bastante más útil que las críticas. Esperaba que la cooperación con la OIT llevaría a la solución de las cuestiones pendientes y consideraba que las sanciones económicas no facilitarían este proceso.

**El miembro trabajador de la Federación de Rusia** señaló que este año marca el décimo aniversario de las violaciones masivas a los derechos sindicales en Belarús, los cuales comenzaron con medidas represivas contra huelguistas en Minsk. Desde entonces, la situación de los sindicatos en Belarús fue empeorando y los órganos de control de la OIT han estado examinando, durante seis años, quejas por violaciones a los Convenios núms. 87 y 98. El orador lamentó el hecho de que año tras año las conclusiones y las recomendaciones de estos órganos se repitan, así como sucede con las respuestas de los representantes gubernamentales. Desde su punto de vista, esto sólo significa que no se ha logrado progreso alguno, y que el Gobierno de Belarús es incapaz de tomar medidas para mejorar la situación o no desea hacerlo. Los sindicatos rusos siguieron de cerca la situación de la aplicación del Convenio núm. 87 en Belarús. Durante el proceso de establecimiento de una Unión de Estados entre Rusia y Belarús, los sindicatos rusos estaban muy preocupados por las violaciones de los derechos de los trabajadores y los derechos sindicales en el territorio de la futura Unión. El orador lamentó que las violaciones de los derechos sindicales se estén actualmente extendiendo a los otros Estados de la región. La única manera de obligar al Gobierno a poner en práctica las recomendaciones de la Comisión de Encuesta y demostrar su respeto a la OIT es considerar la aplicación de las medidas más severas previstas en la Constitución de la OIT.

**El miembro gubernamental de Bangladesh** declaró que la OIT debe aplicar las normas internacionales del trabajo teniendo en cuenta las diversas necesidades y condiciones de cada país. Señaló asimismo, que el Gobierno realizó grandes avances para aplicar las recomendaciones de la Comisión de Encuesta, por ejemplo mediante la reforma de su legislación y el establecimiento de un consejo nacional tripartito. El Gobierno realizó grandes avances para lograr la aplicación del Convenio, por lo que merece tiempo suficiente para aplicar las recomendaciones pendientes.

**La miembro trabajadora de Alemania** indicó que el derecho a la libertad sindical es un derecho fundamental que debía garantizarse, independientemente del nivel de desarrollo del país. Al tiempo que desmentía la afirmación de que la OIT no hubiese brindado asistencia técnica al Gobierno de Belarús, afirmaba que la OIT había ofrecido de hecho enviar una misión a este país en septiembre de 2005. Sin embargo, el Gobierno aceptó recibir una misión en enero de 2006. Esto explica que el informe de la Comisión de Expertos no hiciese referencia a la asistencia técnica de la OIT. El Gobierno no había mostrado su voluntad de introducir los cambios necesarios en la legislación. Cuando el Comité de Libertad Sindical se ocupó de la situación en Belarús en marzo de 2003, se mostró muy preocupado por las revelaciones de la Comisión de Encuesta. Era evidente que la ley y la práctica estaban más que nunca en total contradicción con los Convenios núms. 87 y 98. El Gobierno estaba eliminando constantemente sindicatos independientes. Se había tratado de impedir que el CDTU alquilase unas oficinas y se prohibió a unos coordinadores sindicales que se encontrasen con sus miembros en las fábricas. El Gobierno continuaba prometiendo mejoras, pero hasta la fecha las recomendaciones de la Comisión de Encuesta no se habían aplicado. La situación había empeorado y se habían redoblado las persecuciones de las que eran objeto los sindicalistas que se habían entrevistado con la Comisión de Encuesta. Se seguía impidiendo a los sindicatos independientes la participación en estructuras tripartitas. Sólo la FPB intervenía en las negociaciones. Los obstáculos para impedir que los sindicatos independientes lograsen registrarse son muy importantes. Como miembro de la OIT y al haber ratificado el Convenio núm. 87, Belarús no podía ignorar el derecho de los sindicatos a existir y a desarrollar libremente sus actividades.

**El miembro gubernamental de China** declaró haber tomado nota con interés del hecho de que la representante gubernamental de Belarús hubiese indicado que su Gobierno estaba dispuesto a llevar a la práctica las recomendaciones de la Comisión de Encuesta y a tener en cuenta las observaciones de la Comisión de Expertos, y que había establecido un Plan de Acción a tal efecto.

**Un observador en representación de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)** y miembro del Congreso de Sindicatos Democráticos (CDTU), señaló que hace diez años que la OIT examina el presente caso de viola-



ción de los derechos sindicales en Belarús y que no se ha registrado ningún progreso. Por el contrario, la dinámica de la denegación de los derechos a los sindicatos no ha hecho más que acentuarse. Cierta número de hechos lo demuestran: a pesar de las múltiples promesas, el Gobierno no ha dado efecto a ninguna de las 12 recomendaciones de la Comisión de Encuesta. Los derechos del CDTU como miembro del NCLSI no han sido restablecidos, a pesar de que cuenta con el status de central sindical nacional. En lugar de seguir las recomendaciones de la OIT, el NCLSI adoptó, el 28 de noviembre de 2005, un reglamento en virtud del cual para poder ser miembro del mismo, toda organización deber representar por lo menos a 50.000 personas. De hecho, el reglamento viola a la vez la Constitución nacional y a la ley sobre los sindicatos. El CDTU que debido a las presiones no contaba con más de 9.000 afiliados se vio excluido del terreno del diálogo a través de dicho procedimiento cínico. En consecuencia, la firma del nuevo convenio colectivo general para 2006-2007 se llevó a cabo sin su participación. Dicho ostracismo afecta también a las organizaciones a nivel local. Ya se señaló con anterioridad que algunos de los sindicatos del CDTU (el de la empresa Grodno-Azot o el de la empresa Liess) no tenían acceso para la firma de los convenios colectivos. Tanto respecto del CDTU como respecto de sus organizaciones afiliadas en las empresas, el Gobierno aplica de manera viciosa en su beneficio el principio de la representatividad. Los funcionarios responsables se niegan a aceptar que el principio de la representatividad, como todo principio democrático, no consiste en la prohibición y la eliminación de la minoría sino que es por el contrario un instrumento de defensa de los derechos de las minorías. En la actualidad, hay un proceso de exclusión de los sindicatos independientes. Para ello, el poder se sirve directamente de la transformación en contratos de duración determinada – en general contratos de un año – de los contratos de trabajo de prácticamente todos los trabajadores del país. Esta medida se reveló perfectamente destructora para los trabajadores y los puso completamente a merced de los empleadores y del Gobierno. Los sindicatos afiliados al CDTU fueron un objetivo particular. Por ejemplo, en enero de 2005, la amenaza de la pérdida del contrato de empleo fue suficiente para que el sindicato de la empresa Grodno-Azot perdiera 300 afiliados de los 800 con los que contaba. En abril-mayo de 2006, el mismo procedimiento posibilitó que 80 personas de la unidad sindical de la fábrica de tractores agrícolas de Bobruvisk se desafiliasen. Las víctimas de dichos procedimientos son numerosas, ya que muchos trabajadores se vieron despedidos al término de su contrato de corta duración. Y la lista continúa. Todos estos hechos, así como otros, están probados por documentos que se encuentran a disposición de la OIT.

Casi 30 sindicatos afines al CDTU en la industria radioeléctrica se vieron privados de su registro, es decir, relegados a la ilegalidad. Los trabajadores del sindicato REP intentaron sin éxito registrar su organización sindical de conductores de taxis privados en Gomel. Muchas organizaciones han sido víctimas de un desalojo ilegal de sus locales. Según el derecho de Belarús, la pérdida de los locales implica la pérdida del domicilio legal y en consecuencia, la pérdida del estatuto legal del sindicato. El Sindicato Libre de Belarús y la Organización Sindical Libre de Obreros Metalúrgicos de la empresa Liess fueron sacados por la fuerza de sus locales. En los últimos años, el CDTU fue privado también en tres ocasiones de sus locales. Desde principios de año, se intenta prohibir la impresión y la distribución en el país del periódico «Solidaridad». Dicho periódico es el único en el país en tratar la cuestión de la denegación de los derechos sindicales en Belarús y en haber publicado las recomendaciones de la Comisión de Encuesta. La hostilidad del régimen de Belarús respecto de los sindicatos independientes se traduce también en el arresto y la prisión de numerosos sindicalistas. Una ola de represión particularmente violenta tuvo lugar en marzo del año pasado durante la campaña presidencial. De repente, el régimen se volcó contra miles de activistas y de miembros de sindicatos independientes. Entre las personas que fueron detenidas se contaban Vassili Levtschenkov y Alexandre Boukhvostov, dirigentes del Sindicato Libre de Metalúrgicos y del Sindicato de la Industria Radio Electrónica. Valentin Lazarenkov, responsable del Sindicato Libre de Belarús en la Universidad de Brest fue no solamente detenido, sino que después fue despedido de forma totalmente ilegal. En diciembre de 2005, el Código Penal fue modificado para prever una pena privativa de la libertad de hasta tres años en caso de «atentado al prestigio de la República de Belarús», lo que hace pensar que los arrestos a los afiliados del CDTU se multiplicarán. No es mero azar que el presidente de la KGB de Belarús, refiriéndose a esta cuestión ante el Parlamento, declarara que las primeras personas en la mira por dichas disposiciones eran los dirigentes de los sindicatos independientes que calumnian a Belarús y después la OIT sanciona al país. El totalitarismo en Belarús, su cinismo y su desprecio declarado por las normas y las reglas internacionales que son el fundamento de la OIT, son un desafío para la comunidad internacional. Se puede elegir ahora entre dos actitudes: la resignación, después de tantos años, a la arbitrariedad contra el movimiento sindical libre e

independiente en Belarús o si no, obligar a la dictadura en Belarús a respetar los derechos humanos y la libertad sindical.

**La miembro gubernamental de Egipto** indicó que los informes de los órganos de control revelaban que numerosos miembros de la OIT tenían dificultades para aplicar las normas y los principios relativos a la libertad sindical. La OIT debería por tanto redoblar sus esfuerzos para ayudar a dichos países a conformar su legislación a los Convenios núms. 87 y 98. Habida cuenta de que el Gobierno de Belarús estaba realizando esfuerzos para aplicar las recomendaciones de la Comisión de Encuesta, la oradora pedía a la OIT que brindase asistencia técnica al Gobierno para permitirle continuar ocupándose de estas cuestiones. La modificación de la legislación en cuestión constituía un asunto complicado y es lógico que fuese a llevar cierto tiempo.

**La miembro gubernamental de India** expresó su satisfacción ante el compromiso del Gobierno de seguir las recomendaciones de la Comisión de Encuesta. El Gobierno había tomado medidas adecuadas para que el proceso de registro de los sindicatos fuese más transparente. Pidió a la OIT que brindase al Gobierno la asistencia técnica necesaria para llevar a la práctica todas las recomendaciones.

**El miembro gubernamental de la República Bolivariana de Venezuela** agradeció al Gobierno de Belarús por las importantes informaciones suministradas. Valoró la actitud del Gobierno que solicitó la asistencia técnica de la OIT y de colaborar con la Comisión y lo alentó a continuar los esfuerzos para armonizar la legislación con los Convenios núms. 87 y 98, así como a perfeccionar los mecanismos de sensibilización de los interlocutores sociales, para fortalecer la libertad sindical y la negociación colectiva en Belarús. El orador instó a la Comisión a tener en cuenta la voluntad de diálogo del Gobierno de Belarús y a orientar de la mejor manera la cooperación técnica de la Oficina.

**El miembro gubernamental de Cuba** señaló que se deben tener en cuenta cuestiones sustantivas que conforman la situación actual: Belarús ha ratificado los ocho convenios fundamentales; el Gobierno recibió la Comisión de Encuesta propuesta por esta Comisión y facilitó el desarrollo de su labor, con toda libertad y sin la menor interferencia; el Gobierno aprobó el Plan de Acción Especial para aplicar las recomendaciones de la Comisión de Encuesta; existe un Consejo para mejorar la legislación en la esfera socio laboral compuesto por representantes sindicales incluyendo dos organizaciones querellantes, organizaciones de empleadores, organizaciones no gubernamentales y académicos. Además, el Gobierno ha circulado una carta de instrucción en la que se divulgan las disposiciones de la legislación nacional y de las normas internacionales del trabajo vigentes que prohíben la injerencia recíproca de empleadores y sindicatos en las cuestiones de unos y otros. El Gobierno ha proporcionado estadísticas sobre el número de inspecciones de trabajo realizadas y el número de infracciones detectadas. El 90 por ciento de los trabajadores están afiliados a alguna organización sindical y la discriminación en las relaciones laborales está prohibida por el artículo 14 del Código de Trabajo de Belarús y por el artículo 4 de la Ley sobre Sindicatos. El Gobierno reconoce que el desarrollo de sistemas judiciales eficientes y de aplicación de la ley continúa siendo una prioridad en el país. Además, se han anunciado cambios en la legislación nacional para eliminar los requisitos para la creación de sindicatos en las empresas y simplificar el procedimiento de inscripción de organizaciones sindicales y de impedir cualquier influencia del Estado en la creación de nuevos sindicatos. El orador señaló que todas estas cuestiones constituyen hechos concretos que demuestran la materialización de la voluntad política de avanzar hacia la correcta aplicación de las normas establecidas en los Convenios. Finalizó subrayando que la cooperación técnica de la OIT debe ser el camino para seguir avanzando hacia los objetivos que busca la OIT.

**La miembro gubernamental de Kenya** expresó su agradecimiento por los informes de la Comisión de Expertos, de la Comisión de Encuesta así como de las diversas misiones que tuvieron lugar en el país. Expresó su satisfacción por las declaraciones, las iniciativas y el compromiso del Gobierno de Belarús. Alentó al Gobierno a cumplir los Convenios núms. 87 y 98 y se felicitó de los esfuerzos realizados por la Oficina. Concluyó pidiendo que se otorgara asistencia técnica al Gobierno de modo que pudieran observarse progresos el próximo año.

**La representante gubernamental**, refiriéndose a la cuestión del uso de ciertas formas de contrato de trabajo, indicó que todas las supuestas violaciones las examinaba la inspección del trabajo, en la cual los sindicatos desempeñaban un papel importante, o bien fiscales o tribunales del Estado. No entendía el interés de que se creasen otras instituciones paralelas a instituciones que ya existían, como inspecciones del trabajo, tribunales y fiscalías generales del Estado. Lamentaba que la información facilitada por el Gobierno no se examinase de forma objetiva y que, con respecto a algunas cuestiones, el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos

siguiesen formulando las mismas solicitudes. Así, durante varios años, el Comité de Libertad Sindical había pedido al Gobierno que reincorporase a sus puestos e indemnizase a varios trabajadores supestandamente despedidos. Lamentaba que el Comité de Libertad Sindical ignorase las pruebas presentadas por el Gobierno que demostraban que estos trabajadores habían renunciado voluntariamente o habían sido despedidos por robar. Sólo después de la misión que envió la OIT en enero de 2006, se había logrado aclarar algunos hechos. Con respecto al NCLSI, la oradora consideraba que al redactar los nuevos reglamentos sobre su composición, se habían tenido en cuenta las conclusiones previas del Comité de Libertad Sindical en muchos otros países. El criterio de contar con un número mínimo de 50.000 miembros para poder participar en un organismo consultivo tripartito a escala nacional nunca había sido considerado por el Comité de Libertad Sindical un número demasiado elevado. Además, indicó que los reglamentos se habían presentado a la OIT y que la Oficina no había formulado ningún comentario negativo al respecto. Por lo tanto y para concluir, el Gobierno señaló que el país estaba cumpliendo los Convenios. Terminó indicando que tenía la sensación de que sólo se escuchaban las opiniones de sus detractores y que los órganos de control no tenían en cuenta las medidas tomadas por el Gobierno para aplicar las recomendaciones de la Comisión de Encuesta. Esperaba que en el futuro se realizase un análisis más objetivo de la información que presentase el Gobierno.

**Los miembros trabajadores** indicaron que esperaban del Gobierno una respuesta simple a la cuestión de saber: cuándo se dará seguimiento a las recomendaciones de la Comisión de Encuesta y a las observaciones de la Comisión de Expertos. Los miembros trabajadores observaron que hay consenso en la Comisión en cuanto a que los Convenios núms. 87 y 98 no admiten ninguna flexibilidad en cuanto a su contenido, los derechos fundamentales que en ello se consagran deben significar lo mismo en todos los países del mundo. El argumento según el cual el derecho de los trabajadores al pluralismo sindical no podría protegerse sino en el mundo capitalista, ha sido desmentido por la historia. El pluralismo sindical no es sinónimo de libertad sindical y la representación de los trabajadores puede, muy bien, como se observa en algunos países, estar asegurada por una sola organización sindical. Un principio es absoluto: esta unidad no debe ser impuesta por el Gobierno y los trabajadores deben gozar siempre de la posibilidad de establecer otra organización si así lo desean. Los miembros trabajadores indicaron que la queja presentada por tres organizaciones sindicales no fue retirada, tal y como fue sugerido en el transcurso de la discusión. Los miembros trabajadores se manifestaron favorables al otorgamiento de asistencia técnica al Gobierno pero con una condición: que el Gobierno la solicite con el fin de realizar cambios concretos en la legislación y en la práctica y que dicha asistencia técnica sirva efectivamente para poner en práctica las 12 recomendaciones de la Comisión de Encuesta. Sería imperdonable que la OIT empleara sus recursos para otros fines. Por otro lado, se manifestaron dispuestos a examinar todos los elementos presentados por el Gobierno y a enviar sus comentarios para que sean examinadas en la próxima reunión de la Comisión de Expertos. Los miembros trabajadores hicieron cuatro propuestas para la redacción de las conclusiones del caso: 1) que dichas conclusiones sean breves y se limiten a reflejar los principales puntos expuestos por el Gobierno y los principales puntos planteados por la Comisión de Expertos; 2) que sus conclusiones señalen a la Comisión de Expertos la necesidad de reaccionar con urgencia; 3) que en las conclusiones se lamente la ausencia de progresos reales por parte del Gobierno, y 4) que las conclusiones dispongan la inscripción del caso en un párrafo especial del informe por falta continua de aplicación del Convenio. A través de la mención en un párrafo especial, el Gobierno debería comprender que se trata de la última oportunidad que se le otorga y que si no se constata ninguna medida concreta antes de la próxima reunión del Consejo de Administración de la OIT, en noviembre de 2006, se espera que dicha instancia tomará las medidas previstas en la Constitución de la OIT. Finalmente, dichas conclusiones deberían igualmente señalar que la OIT seguirá de cerca la situación de los sindicatos independientes en el país y adoptará acciones inmediatas en caso de nueva violación de sus derechos.

**Los miembros empleadores** se mostraron de acuerdo con el resumen del caso realizado por los miembros trabajadores. El Gobierno había realizado, en el mejor de los casos, esfuerzos mínimos. No había facilitado ningún dato realmente nuevo en lo relativo a las medidas destinadas a adaptar la ley y la práctica al Convenio. Para que el diálogo tuviese sentido, era necesario que los dos lados compartiesen sus objetivos. Con el fin de que la asistencia técnica resultase útil, es preciso que el Gobierno llegase al entendimiento común con la OIT de que el objetivo de dicha asistencia es lograr la aplicación de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta y ocuparse de las cuestiones suscitadas por la Comisión de Expertos. Se esperaba del Gobierno que obtuviese resultados concretos y tangibles. Los miembros empleadores añadieron que se trataba de un

caso grave de falta de aplicación continuada del Convenio y que la OIT tenía que considerar la posibilidad de tomar otras medidas previstas por su Constitución.

**Los miembros trabajadores** recordaron su interés en saber si la representante gubernamental podía fijar un plazo para la aplicación de todas las recomendaciones de la Comisión de Encuesta.

**La representante gubernamental** consideró que no era razonable hablar de fechas concretas y se remitió a su primera declaración. Lamentaba que no se tuviesen en cuenta las medidas que el Gobierno ya había tomado ni las dificultades a las que se enfrentaba. Explicó que el proceso de adopción de toda nueva legislación sería largo.

**La Comisión tomó nota de las declaraciones del representante gubernamental, Ministro Adjunto de Trabajo, y de la documentación comunicada por escrito, así como de la discusión que tuvo lugar a continuación.**

**La Comisión recordó que había examinado este caso el año anterior, deplorando la ausencia de toda medida tangible y concreta por parte del Gobierno para aplicar las recomendaciones de la Comisión de Encuesta. Al tiempo que tomó nota de que la misión que la Comisión había urgido que aceptara el Gobierno cuando discutió este caso el año anterior, finalmente tuvo lugar a principios de este año. La Comisión lamentó que, como consecuencia de esta demora, el informe de misión no estuvo disponible para la reunión de la Comisión de Expertos.**

**La Comisión recordó las graves discrepancias entre la legislación y la práctica y las disposiciones de los convenios que han sido puestas de relieve por la Comisión de Encuesta y la Comisión de Expertos.**

**La Comisión tomó nota de las declaraciones del Gobierno reiterando que se adoptó un plan especial de acción destinado a aplicar las recomendaciones de la Comisión de Encuesta, teniendo en cuenta la naturaleza compleja de tales recomendaciones. La Comisión tomó nota además de que el Gobierno recordó que las recomendaciones de la Comisión de Encuesta se publicaron en la revista del Ministerio del Trabajo, y que una carta con información sobre el desarrollo de la coparticipación social fue enviada a las entidades administrativas del Estado. La Comisión tomó nota igualmente de la intención, declarada por el Gobierno, de elaborar reformas a la legislación nacional, teniendo en cuenta las circunstancias y los intereses nacionales, que cubrirían algunos puntos planteados por la Comisión de Encuesta, incluido el procedimiento para el registro de sindicatos.**

**Sin embargo, la Comisión tomó nota, con grave preocupación, de otras declaraciones relativas a las dificultades a que deben hacer frente los dirigentes sindicales y los miembros afiliados al Congreso de Sindicatos Democráticos (CSD), que incluyen arrestos y detenciones, y los cambios en el procedimiento aplicable al Consejo Nacional de Cuestiones Laborales y Sociales (NCLSI), cuyo resultado ha sido la pérdida del lugar que le correspondía en el Consejo.**

**La Comisión lamentó la falta continua de aplicación por parte del Gobierno de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta y compartió el carácter de urgencia que se infiere de los comentarios de la Comisión de Expertos relativos a la sobrevivencia de cualquier forma de movimiento sindical independiente en Belarús. Deploró observar que nada de lo declarado por el Gobierno demuestra una comprensión de la gravedad de la situación investigada por la Comisión de Encuesta o de la necesidad de una acción rápida para remediar los efectos de esas severas violaciones de los elementos más básicos del derecho de sindicación. La Comisión instó al Gobierno a que tome medidas concretas para la aplicación de tales recomendaciones, a efectos de poder tomar nota de progresos reales y concretos en la reunión del Consejo de Administración del mes de noviembre. A falta de progresos, la Comisión confía en que el Consejo de Administración comenzará en esa ocasión a considerar si deben adoptarse otras medidas en virtud de lo dispuesto en la Constitución de la OIT. La OIT debe poner a disposición del Gobierno toda asistencia técnica que pueda solicitar siempre que ésta sea necesaria para dar aplicación concreta a las recomendaciones de la Comisión de Encuesta y a los comentarios de la Comisión de Expertos. La Comisión confió también en que la OIT supervisará atentamente la situación de los sindicatos independientes en Belarús y que se tomarán las medidas apropiadas en caso de medidas represivas por parte del Gobierno.**

**La Comisión pidió al Gobierno que envíe una memoria completa sobre todas las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones de la Comisión de Encuesta a efectos de que sea examinada en la próxima reunión de la Comisión de Expertos.**

**La Comisión decidió incluir sus conclusiones en un párrafo especial de su informe. Decidió también mencionar este caso como un caso de falta continua de aplicación del Convenio.**



**La representante gubernamental** opinó que las conclusiones debían tomar en consideración las medidas adoptadas por el Gobierno para aplicar las recomendaciones de la Comisión de Encuesta y las recomendaciones que ya habían sido aplicadas, incluidas la recomendación 7 sobre el uso de contratos a plazo fijo, la recomendación 11 sobre el acceso a la membresía del Consejo Nacional sobre Asuntos Sociales y Laborales de las organizaciones cúpula representativas de sindicatos, y la recomendación 12 sobre la revisión de la legislación en lo que concierne al sistema de relaciones industriales. Subrayó que el Gobierno no tenía conocimiento de ningún caso de supuesto arresto de dirigentes sindicales. Sin embargo, a partir de estas alegaciones se había llegado a la conclusión de que la situación en Belarús se había deteriorado. Además, las conclusiones afirmaban que el Gobierno no había hecho nada para dar efecto a las recomendaciones de la Comisión de Encuesta, pero ello no correspondía a lo que había ocurrido en la práctica.

#### Convenio núm. 95: Protección del salario, 1949

**REPÚBLICA CENTROAFRICANA** (ratificación: 1960). Un **representante gubernamental** tras haber elogiado los esfuerzos realizados por la OIT para lograr la aplicación y el cumplimiento de las normas internacionales en los diversos Estados africanos, se refirió a la situación especialmente difícil de la que el país acababa apenas de salir. El 8 de junio de 2005, la República Centroafricana recobró la legalidad constitucional y abrió varios campos en el ámbito político, económico y social con todos los interlocutores sociales, para asentar el nuevo orden económico e impulsar de nuevo la economía. Se habían tenido en cuenta debidamente las observaciones de la Comisión de Expertos sobre el Convenio núm. 95 acerca del pago de los atrasos salariales de los funcionarios centroafricanos, pero había que hacerse cargo de que se precisaba algo de tiempo. Las medidas que el Gobierno iba a adoptar en cuanto a los retrasos en el pago y el desbloqueo de los salarios en la función pública centroafricana eran las siguientes: en noviembre de 2005, el Gobierno había establecido un Comité Técnico Paritario compuesto por representantes de los poderes públicos (Ministerios de Administraciones Públicas y de Finanzas) y representantes de los interlocutores sociales (las seis centrales sindicales); la misión encomendada a dicho comité consistía en evaluar el costo de los atrasos salariales en la función pública y en proponer al Gobierno las medidas a adoptar para asentar la paz. El Comité se disponía actualmente a comunicar sus conclusiones al Gobierno para tomar medidas concretas con objeto de resolver el problema. Desde hacía ocho meses, el Gobierno velaba porque, cada mes, cada trabajador recibiese un salario. El Gobierno aseguraba a sus interlocutores su voluntad de encontrar una solución definitiva a este problema relativo a los atrasos salariales.

**Los miembros trabajadores** tomaron nota de la voluntad expuesta por el Gobierno de resolver los problemas planteados y de mantener un diálogo permanente con los interlocutores sociales. En su Estudio general de 2003, la Comisión de Expertos recordaba que la razón última de la protección del salario es «garantizar un pago periódico que permita al trabajador organizar su vida cotidiana con un grado razonable de certeza y seguridad». Inmediatamente después de un período de conflicto, esta seguridad es de una importancia vital para el restablecimiento del tejido económico y social. No obstante, para tener la certeza de que se realizan progresos, es fundamental que se disponga de datos concretos. Los miembros trabajadores deseaban por tanto que el Gobierno, habida cuenta de los esfuerzos tripartitos que había anunciado, presentase rápidamente una memoria completa, que ilustre la aplicación práctica del Convenio.

**Los miembros empleadores** agradecieron al Gobierno la información suministrada. La Comisión de Expertos viene tratando el problema en cuestión todos los años desde 2000. Los últimos comentarios de la Comisión de Expertos hacen referencia solamente a la aplicación del Convenio en la función pública. Los miembros empleadores insistieron en la importancia del Convenio ya que, el incumplimiento del mismo, incide de inmediato en la vida de los trabajadores. Asimismo, y respecto a la función pública, la falta de pago de los salarios constituye una amenaza al interés general. La observación no proporciona más detalles sobre el alcance del problema en el sector público, pero el Gobierno confirmó la gravedad de la situación. Los miembros empleadores acogieron con satisfacción el hecho de que el Gobierno esté comprometido a resolver el problema, incluyendo el establecimiento de un comité tripartito. Este es un primer paso que debe estar sujeto a seguimiento.

**El miembro trabajador de la República Centroafricana** interviniendo en nombre de la Confederación Nacional de Trabajadores Centroafricanos (CNTC), de la Confederación Centroafricana Sindical de Trabajadores (CSTC) y de la Unión Sindical Centroafricana de Trabajadores (USMC) indicó que la población había sufrido durante años de la pésima situación caracterizada por la acumulación de salarios atrasados, la negativa de todo diálogo social, la denega-

ción de la negociación colectiva y de los atentados generalizados a los derechos humanos y a la libertad sindical. En la función pública, la acumulación de salarios atrasados perjudica la imagen y la dignidad de los funcionarios. Los jubilados del sector público y del sector privado no reciben sus pensiones. Durante años, las organizaciones sindicales, pese a su movilización y unidad en la acción, no pudieron encontrar una solución satisfactoria. Desde el 15 de marzo de 2003, las organizaciones sindicales continúan su acción solidaria: las negociaciones entre el Gobierno y los sindicatos concluyeron en la firma de un protocolo de acuerdo basado en cuatro objetivos: el pago regular de los salarios, el cese del congelamiento de los salarios, el pago de los salarios atrasados acumulados, la creación de la caja autónoma de pensiones. Teniendo en cuenta lo anterior, se han creado tres comités técnicos paritarios para examinar cada uno de los aspectos anteriores y llegar a propuestas concretas. Hay una evolución que permite cierto optimismo que se debería consolidar mediante un refuerzo de la cooperación técnica entre la OIT y la República Centroafricana.

**La miembro gubernamental de Nigeria** resaltó la necesidad de tener en cuenta el hecho de que la República Centroafricana había atravesado una década de conflictos políticos y militares, con terribles consecuencias socioeconómicas. El Gobierno había expresado su compromiso de garantizar la aplicación del Convenio y había indicado las medidas emprendidas para remediar la grave situación; por lo tanto, se le debería conceder el tiempo que estime necesario para cumplir sus obligaciones.

**El miembro trabajador de Senegal** recordó que la observación de la Comisión de Expertos se refiere a la de continua violación del Convenio en la República Centroafricana y que el período de inestabilidad en el país no exime de modo alguno al Gobierno de su deber de corregir una situación de la cual los trabajadores son víctimas cotidianamente. El salario es un atributo de la dignidad humana y la situación dramática en la que se encuentran hoy en día los hogares centroafricanos no tolera la demora por parte del Gobierno. Ante una situación en la que, por ejemplo, los trabajadores del sector público sufren aún atrasos en el pago de los salarios de más de 40 meses, es importante que el Gobierno haga todo lo que está a su alcance, en concertación con las organizaciones sindicales, para llegar a una solución definitiva y sobre todo, dar a las instancias internacionales garantías aceptables de su buena voluntad.

**El miembro trabajador de Côte d'Ivoire** señaló que el presente caso ilustra bien el problema corriente de la falta de seguimiento de los compromisos asumidos por parte de los gobiernos. Sin embargo, no debería perderse de vista que el pago del salario al trabajador es no sólo una condición para su dignidad sino también para su supervivencia. En la actualidad, ciertas categorías de trabajadores en la República Centroafricana sufren un atraso en el pago de sus salarios de más de 40 meses. No obstante, deben hacer frente cada día a sus necesidades cotidianas. Esta situación tiene efectos devastadores sobre el conjunto de la sociedad: agravamiento de la precariedad, degradación de la situación sanitaria y agravamiento de las tensiones sociales. Los países del tercer mundo ya se enfrentan a una mala situación. El Gobierno debería hacer todo lo posible para acelerar los cambios y devolver la esperanza a la población.

**El representante gubernamental** reiterando a la Comisión el testimonio de la buena voluntad de su Gobierno, indicó que desde hacía ocho meses se aseguraba puntualmente que cada trabajador reciba su salario mensualmente. En relación con los retrasos de salarios en el sector público, se había establecido un comité tripartito para que proponga una solución para liquidar totalmente los salarios debidos. Se había iniciado un proceso y el Gobierno obraría lo más rápido posible pero se debía comprender que no sería posible restablecer de un día para otro una economía que estaba desorganizada por diez años de disturbios civiles y militares.

**Los miembros trabajadores** consideraron que las indicaciones dadas por el Gobierno no parecían contradictorias con las distintas intervenciones de los trabajadores y contienen indicaciones que responden a las solicitudes breves y concretas que se formularon al inicio de la discusión.

**Los miembros empleadores** convinieron con los miembros trabajadores que las indicaciones ofrecidas por el Gobierno ya eran una buena indicación. Sin embargo, se debían confirmar las informaciones ofrecidas mediante los datos que el Gobierno debe presentar próximamente a la Comisión de Expertos.

**La Comisión tomó nota de las explicaciones orales suministradas por el representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación. Tomó nota en particular de la información proporcionada por el Gobierno con respecto a las graves dificultades económicas y políticas que ha enfrentado hasta el restablecimiento del estado de derecho en Junio de 2005. Asimismo, tomó nota de las medidas previstas para resolver la cuestión de los salarios atrasados en el sector público. Según el Gobierno, en noviembre de 2005 se creó una comisión paritaria con el fin de evaluar el volumen de los salarios atrasados y de**



formular propuestas a ese respecto, el cual se encuentra actualmente en proceso de concluir su labor.

La Comisión es consciente de las crisis políticas y militares que ha sufrido el país en los últimos diez años, las cuales han afectado seriamente la economía nacional y agravado entre otras cosas las serias dificultades con respecto al pago regular de los salarios en el sector público y mixto. La Comisión recordó al Gobierno sin embargo, que el pago atrasado de los salarios o la acumulación de las deudas salariales violan la letra y el espíritu del Convenio y van en contra de la aplicación de la mayoría de sus disposiciones. Problemas de esta naturaleza exigen esfuerzos sostenidos y un diálogo abierto y continuo con los interlocutores sociales, así como una vasta variedad de medidas, no sólo en el ámbito legislativo, sino también en la práctica, a fin de garantizar un control eficaz a través de la inspección del trabajo.

La Comisión reiteró que el pago integral y a tiempo de los salarios es un importante derecho de los trabajadores y una condición incuestionable para unas relaciones laborales sanas, para el progreso económico y el bienestar social.

La Comisión hizo hincapié en la importancia que concede a un Convenio que se relaciona de manera tangible y elemental con el bienestar de los trabajadores y de sus familias y alentó al Gobierno a continuar sus esfuerzos para resolver la crisis persistente en materia de salarios. Asimismo, pidió al Gobierno que siga de cerca la evolución de la situación y realice todos los esfuerzos posibles para recabar información actualizada sobre la suma total de los atrasos salariales y sobre toda nueva medida adoptada para hacer frente a ese retraso. La Comisión pidió al Gobierno que comunique dicha información a la Comisión de Expertos, para que sea examinada en su próxima reunión.

**JAMAHIRIYA ARABE LIBIA** (ratificación: 1962). Un representante gubernamental hizo hincapié en que su país siempre ha respetado los principios y los instrumentos de la OIT, muchos de los cuales están reflejados en el Libro Verde y en la Ley núm. 20 de 1991 sobre la Promoción de la Libertad, que constituye la base de las relaciones laborales. Dicha Ley garantiza asimismo la protección social, que es un derecho universal para toda la sociedad libia. El orador expresó su aprecio por la OIT y sus órganos de supervisión. No obstante, lamentó el hecho de que los comentarios de la Comisión de Expertos contengan algunos errores e imprecisiones sobre la situación de los trabajadores ilegales y pasen por alto las medidas adoptadas por su país destinadas a la consolidación de la protección en el empleo y a la reducción de la pobreza. En la memoria pormenorizada que el Gobierno ha presentado a la Comisión de Expertos, se ofrece información sobre una riña callejera que tuvo lugar entre algunos nacionales libios y personas procedentes de otros países de Africa, que no estuvo en absoluto relacionada con ningún conflicto laboral en el lugar de trabajo. Los servicios de seguridad llevaron a cabo una investigación y las autoridades judiciales dictaron sentencia para las personas implicadas en el incidente. La OIT recibió copias de las órdenes judiciales dictadas a este respecto. Las personas que fueron expulsadas a consecuencia de este incidente eran inmigrantes ilegales; no se expulsó a ninguna persona que hubiese entrado al país legalmente y estuviese en posesión de un permiso de trabajo. Las repatriaciones se realizaron en coordinación con las respectivas embajadas y no se recibió ninguna reclamación por salarios adeudados, tal como afirma la CIOSL. Ningún individuo, ni ninguna organización sindical ha presentado queja alguna ante el Comité Popular General de Mano de Obra, Formación y Empleo; ante la Unión General de Productores, ni ante la Organización Democrática Sindical de los Trabajadores Africanos, si bien este Gobierno está plenamente preparado para dar curso a cualquier demanda jurídicamente documentada que pueda interponer cualquier persona de cualquier país.

El orador indicó que su país había instituido las políticas necesarias para regular la entrada, la salida y el empleo de los ciudadanos africanos, de modo de garantizar los derechos fundamentales en el trabajo, la dignidad y el empleo en trabajos decentes. Garantiza asimismo los derechos de los nacionales extranjeros por conducto de la legislación relativa al trabajo y la seguridad social, de conformidad con las normas internacionales del trabajo. Algunas de las medidas adoptadas fueron: el recibimiento, en julio de 2005, de la visita de los expertos del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo de la OIT; la adhesión a la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y la apertura de una oficina de la OIM en Trípoli, siguiendo las recomendaciones resultantes de varias reuniones internacionales. Las medidas adoptadas por el Gobierno han sido objeto de revisión en respuesta a los comentarios formulados por la CIOSL. Se ha cursado una invitación a los representantes de la CIOSL para que visiten el país, a efectos de examinar las medidas adoptadas con vistas a la protección de los derechos fundamentales en el trabajo. En febrero de 2006, los congresos populares locales adoptaron el Proyecto El-Gadaffi para los Jóvenes, las Mujeres y los Niños de Africa, que tiene por objetivo la promoción de los princi-

pios fundamentales del trabajo, la reducción de la pobreza en Africa y la determinación de la financiación necesaria para las inversiones en el ámbito del desarrollo de los recursos humanos en Africa, conforme a los objetivos de la OIT y a la Declaración de Ouagadougou de 2004. En colaboración con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, también se elaboró un ambicioso plan para revisar las leyes laborales, crear oportunidades de empleo y facilitar la formación de los recursos humanos.

El orador sostuvo que algunos de los comentarios formulados por la Comisión de Expertos podrían ser producto de la incompreensión hacia la posición del Gobierno o de una discrepancia en cuanto a la interpretación de las disposiciones jurídicas de los instrumentos. Citó como ejemplo la recomendación de los Expertos de establecer un acuerdo bilateral sobre seguridad social con un país determinado, de modo similar a los acuerdos pactados bilateralmente con otros países. Esta recomendación podría interpretarse como un menoscabo de la soberanía de Libia. Señaló que, con el objeto de mejorar la legislación sobre empleo, administración pública y seguridad social, se cuenta con un proyecto de ley que en la actualidad está siendo examinado por los Congresos Populares Locales, los cuales son competentes en la materia y tienen carácter tripartito. Añadió que los salarios de los trabajadores empleados en los almacenes y en el sector agrícola están amparados por la ley núm. 58 de 1970. Para concluir, reafirmó la importancia que reviste la adopción de un enfoque adecuado que aliente a los Estados Miembros a ratificar los convenios internacionales y a seguir las recomendaciones de los órganos de control. Confirmó la voluntad de su país de proporcionar a la Comisión de la Conferencia toda la información solicitada y la información pormenorizada en la próxima memoria dirigida a la Comisión de Expertos. Agradeció igualmente la asistencia técnica que pueda ofrecer la Oficina para facilitar la plena aplicación de los Convenios de la OIT que han sido ratificados por su país.

Los miembros empleadores observaron que la Comisión de Expertos en los últimos 10 años había tratado el caso en 8 ocasiones y que la Comisión de la Conferencia había tratado el mismo por última vez en 1996. El caso se describe en el Estudio General, de 2003. Las alegaciones conciernen básicamente a una violación del artículo 12, párrafo 2, del Convenio. En el pasado, los trabajadores migrantes palestinos que eran expulsados del país no tenían garantizada la liquidación de todos los salarios adeudados a la finalización del contrato de trabajo. Ahora, el problema se ha hecho extensivo a los trabajadores migrantes procedentes de los países vecinos. Con anterioridad, el Gobierno solía afirmar que no existía tal problema entre los trabajadores migrantes que tenían residencia legal en Libia y contaban con un permiso de trabajo. Sin embargo, no compete a la Comisión de Expertos abordar la cuestión relativa a la legalidad o ilegalidad de la expulsión de los trabajadores migrantes y a la necesidad de que cuenten con un permiso de trabajo. El Convenio núm. 95, en su artículo 12, párrafo 2, no se refiere de modo alguno a la condición legal del trabajador o a la existencia de un permiso de trabajo. El Convenio núm. 95 tiene por finalidad garantizar el derecho a la percepción de los salarios de toda persona que haya trabajado para un determinado empleador, así como la necesidad de defender este derecho. Así pues, se solicitó al Gobierno que asegurara que a la terminación de las relaciones laborales de los trabajadores migrantes, éstos se encuentren en condiciones de hacer valer sus reivindicaciones salariales. Asimismo, la Comisión de Expertos ha venido criticando durante más de 25 años la inadecuada aplicación de los artículos 2, 4, 7 y 8 del Convenio. El Gobierno no negó el problema y anunció un examen de amplio alcance sobre las repercusiones de las nuevas disposiciones del Código del Trabajo, con la participación de los interlocutores sociales. Este examen debe llevarse a término con la mayor prontitud posible y deben facilitarse las estadísticas concernientes a la aplicación en la ley y en la práctica del artículo 12.

Los miembros trabajadores recordaron que en 1996 esta Comisión debatió sobre la protección de los salarios en Libia. En su observación, la Comisión de Expertos señaló que, a pesar de los cambios producidos en el país, el Gobierno sólo comenta generalidades y no responde concretamente a sus demandas, en particular respecto del número de trabajadores extranjeros que han abandonado el país, generalmente a la fuerza, sin haber percibido sus salarios. Además, la Comisión de Expertos ha venido formulando comentarios desde hace más de 25 años sobre la situación de los trabajadores que se encuentran excluidos de la legislación sobre la protección de los salarios; sobre el hecho de que hasta el 50 por ciento del salario pueda pagarse en especie; sobre la necesidad de controlar los economatos a fin de que las mercancías y los servicios ofrecidos sean vendidos a precios justos y razonables, así como sobre la necesidad de limitar la retención de los salarios, para garantizar el mantenimiento de los trabajadores y sus familias. Teniendo en cuenta estas circunstancias, la Comisión de Expertos señaló este caso en una nota a pie de página. Los miembros trabajadores señalaron que en el caso de la aplicación del Convenio núm. 118 por parte de Libia, frente a la actitud inactiva

del Gobierno, esta Comisión había situado sus conclusiones en un párrafo especial. Parece que debido a esto y después de una misión de la Oficina, el Gobierno no está dispuesto a solucionar los problemas. Las conclusiones sobre este caso deberían ser lo suficientemente contundentes para incitar de nuevo al Gobierno a cambiar de actitud y solucionar los problemas de aplicación del Convenio núm. 95, que se han venido señalando desde hace más de un cuarto de siglo.

**El miembro trabajador de la Jamahiriya Arabe Libia**, hablando en representación de la Unión General de Productores, declaró que su organización no había recibido ninguna queja formal o llamamiento de una federación u organización sindical en relación con la observación formulada por la Comisión de Expertos sobre el Convenio. Señaló que la mayoría de los trabajadores migrantes se encontraban en Jamahiriya Arabe Libia en tránsito hacia otros países en el norte del Mediterráneo y que de ese hecho no tenían un estatuto legal. El orador declaró que la Unión General de Productores estaba en contacto permanente con la Comisión General del Pueblo para la Población Activa, Formación y Empleo y otras autoridades responsables del cumplimiento de la legislación laboral para resolver todos los problemas afines. La Unión General de Productores también era miembro de la Comisión Conjunta, compuesta por los interlocutores sociales y otros departamentos administrativos conexos cuya tarea era examinar las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos. Expresó la absoluta buena voluntad de su organización de colaborar con la OIT y las instituciones afines para asegurar la aplicación de las normas internacionales del trabajo a través del diálogo social con todos los interlocutores. El orador recordó el papel desempeñado por la Unión General de Productores para resolver los problemas anteriores relacionados con el pago de los salarios de los trabajadores provenientes de los países vecinos cuyos servicios ya no eran necesarios. Todos ellos percibieron los salarios adeudados, en coordinación con sus sindicatos, bajo la supervisión del Sindicato de la Organización Democrática de Trabajadores Africanos y la OIT, en 1985. Esto constituía la prueba de la plena cooperación de la Jamahiriya con sus interlocutores sociales y la OIT. El orador expresó que esperaba el agradecimiento de la Comisión de la Conferencia por dicha colaboración y la permanente respuesta de su país, en lugar de ser objeto de alegaciones infundadas. Su país intentaba por todos los medios resolver los problemas de las migraciones y tomar iniciativas destinadas a proporcionar un trabajo decente a todos los trabajadores migrantes en sus países de origen, de modo que no tuviesen que emigrar. Su organización seguía estrechamente la resolución sobre salarios mínimos con el Gobierno. Para concluir, hizo hincapié en que la Unión General de Productores era un órgano independiente que mantenía buenas relaciones con todas las organizaciones sindicales regionales e internacionales e hizo un llamado a la Comisión de la Conferencia para que apoyara los esfuerzos realizados por su país para tratar las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos.

**El miembro trabajador de Senegal** lamentó que, frente al traumatismo sufrido por los trabajadores expulsados de Libia sin cobrar las sumas que se les debían, el Gobierno continúe guardando silencio y negándose a ponerse de conformidad con las disposiciones del Convenio. Se produjeron trágicos acontecimientos que enfrentaron a los trabajadores libios con los trabajadores inmigrantes venidos de Nigeria, Ghana, Chad, Níger o Guinea para trabajar en la industria petrolera. Sin embargo, estos acontecimientos no deben encubrir el hecho de que no se han tomado las medidas necesarias para integrar las disposiciones del Convenio en el corpus jurídico, ni para solucionar este doloroso problema. A pesar de 25 años de comentarios, la legislación parece inmutable. Además, los sindicatos independientes están prohibidos y los trabajadores sólo se pueden afiliarse a una federación controlada por el Gobierno y administrada por los comités de los pueblos. Los trabajadores extranjeros, que son muy numerosos, no pueden constituir sindicatos ni afiliarse a los mismos. La lista de compromisos del Gobierno que se han convertido en letra muerta es bastante larga. Este debe comprometerse en relación con un protocolo de acciones, entre las que se encuentren el pago de las sumas debidas a los trabajadores que han sido expulsados. La situación en el país es tal que los trabajadores migrantes no gozan de ninguna protección contra la discriminación de la que son objeto de forma regular.

**El miembro gubernamental de Marruecos**, haciendo referencia a la Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migrantes y de sus Familiares, destacó la importancia que reviste para la comunidad internacional la protección de los salarios de los trabajadores migrantes. Vaticinó que, como consecuencia de los cambios que la globalización está produciendo en la economía y la sociedad, los flujos migratorios aumentarán en el futuro, e hizo hincapié en la necesidad de que la comunidad internacional movilice todas sus fuerzas con el objeto de garantizar a los trabajadores migrantes un trato humano digno y decente. De la respuesta proporcionada por el Gobierno, se infiere que el problema no está relacionado con los tra-

bajadores migrantes que residen legalmente en territorio nacional, sino más bien con los trabajadores ilegales, muchos de los cuales son fuente de problemas para el país. La repatriación de estos trabajadores ilegales siempre se ha llevado a cabo de forma coordinada con las autoridades de sus respectivos países de origen. El orador se mostró favorable a hallar una solución basada en el diálogo entre los trabajadores y el Gobierno en relación con la mejor manera de proteger los derechos de estos trabajadores y de garantizar el pago de los salarios adeudados. Respaldo la iniciativa del Gobierno de introducir un nuevo Código del Trabajo y expresó su agrado por la buena disposición de Libia respecto de las enmiendas a introducir en la legislación nacional, con vistas a tratar la cuestión planteada y a dar cumplimiento a las normas internacionales del trabajo.

**La miembro gubernamental de Egipto**, hizo notar que la cuestión de los trabajadores migrantes se debate a escala internacional, en particular a la vista de las consecuencias sociales negativas de la globalización. Dio las gracias al representante gubernamental por su declaración, en la que reiteró la voluntad de su país de respetar los derechos de todas las personas que presentan la documentación legal requerida para fundamentar sus peticiones. Señaló que el Gobierno ha adoptado las políticas necesarias para garantizar la entrada, la salida y el empleo de los ciudadanos africanos, respetando sus derechos fundamentales en el trabajo y proporcionándoles trabajos decentes. Confío en que la Jamahiriya Arabe Libia, en Africa, cumpliría sus compromisos elaborando una legislación que aborde la situación de los trabajadores clandestinos y la conclusión de acuerdos con los países que suministran mano de obra a fin de establecer procedimientos que faciliten la migración en el marco de la legalidad. Por último, acogió con beneplácito los esfuerzos desplegados por el Gobierno para proporcionar trabajo decente a todos los trabajadores migrantes.

**La miembro trabajadora de Guinea** indicó que el sueño libio ha causado mucho daño en Africa, particularmente entre los trabajadores de Guinea. La crisis económica y social que afecta seriamente a los trabajadores y trabajadoras de ese continente ha incitado a muchos, entre ellos a un gran número de jóvenes, a emigrar a Libia, atraídos por los elevados salarios y las mejores condiciones de trabajo que allí se ofrecen. En efecto, es difícil resistir a ofertas de salarios que fluctúan entre los 10.000 y los 20.000 dólares cuando el salario anual promedio en Guinea oscila alrededor de los 600 dólares y las infraestructuras del país como el agua, la electricidad o los hospitales no son suficientes o son incluso inexistentes.

A título de ejemplo, la oradora dio a conocer cuatro casos de trabajadores guineanos que emigraron para trabajar en Libia: Abdourahmane Balde, de Koloma, 30 años comprometido para casarse. Desempleado seis años después de haber terminado la universidad, se fue a Libia donde trabajó durante dos años antes de ser expulsado del país sin habersele pagado su salario. De regreso a Guinea no pudo honrar su compromiso con su novia, hecho social considerado muy grave en Africa. Para pagar las deudas contraídas su madre tuvo que vender los bueyes, su único patrimonio. Desde entonces se le van los días entre los Ministerios de Justicia y de Relaciones Exteriores en busca de justicia; El Hadj Dioulé Barry, comerciante, casado y padre de ocho hijos, instalado en Mamou, dejó el país para trabajar en Libia. Después de trabajar cuatro años fue expulsado del país sin que se le pagaran los salarios adeudados. De regreso a Guinea tuvo que enfrentar la pérdida de su posición social. Otros ejemplos: Mamoudou Toure, profesor y funcionario por más de 15 años, vendió su casa, su automóvil, hipotecó la dote de su mujer y partió a trabajar a Libia, contra la voluntad de ésta, seguro de poder hacer fortuna. Al cabo de cuatro años fue expulsado sin recibir el pago de sus salarios; Kerfalla Bangoura volvió a Guinea sin dinero, enfermo y con deudas, después de haber sufrido cuatro años de malos tratos.

La violación de las disposiciones del Convenio por Libia ha destruido familias que sólo pedían trabajar a cambio de una remuneración que les permitiera volver a su país y comer, dormir, cuidar su salud, educar a los hijos y constituir una familia. Además de las privaciones materiales cabe considerar que estos trabajadores fueron humillados. La oradora concluyó su intervención pidiendo al Gobierno que comunique a la Comisión de Expertos informaciones sobre las medidas adoptadas para aplicar las disposiciones del Convenio.

**El miembro gubernamental de Sudán**, apreció la declaración positiva y clara del representante gubernamental, en la que comunica la voluntad de su país de respetar los derechos de toda persona, independientemente de su país de origen. Confío en que muy pronto el Gobierno adoptaría medidas concretas y prácticas para que todas las personas afectadas vieran satisfechas sus demandas. La postura reflejada en la intervención del representante de la Jamahiriya Arabe Libia demuestra la voluntad del país de colaborar con la OIT y los interlocutores sociales para resolver los problemas pendientes de manera satisfactoria para todas las partes interesadas, en cumplimiento de todas las obligaciones que le incumben en virtud de los convenios de la OIT. Concluyó su intervención diciendo que la OIT debería apoyar y alentar una postura tan positiva.

El representante gubernamental agradeció a los oradores por sus observaciones, positivas o críticas, siempre que hubiesen estado basadas en informaciones correctas. Sin embargo, declaró que no haría comentarios sobre ciertas alegaciones, que eran legalmente infundadas. Señaló que sería útil comentar algunos de los puntos mencionados por los oradores. Con respecto a los trabajadores palestinos en la Jamahiriyá Árabe Libia, invitó a quienes hacían estas alegaciones a presentar un ejemplo concreto que demuestre la veracidad de dichas alegaciones. Señaló que los trabajadores palestinos gozan de los mismos derechos que los ciudadanos libios en relación con la educación, la salud, la libertad de reunión y la libertad para tomar decisiones en los comités populares. Cada trabajador tiene derecho a un salario en conformidad con las leyes de Libia, que precisan que no se permite trabajar sin remuneración y que prohíben la discriminación. Hizo hincapié en que las leyes libias van más lejos que las disposiciones contenidas en el Convenio y que no autorizan la discriminación basada en el trabajo o en el género. Cuestionó la necesidad de facilitar información estadística, pero añadió que su país estaría dispuesto a proporcionar estadísticas sobre trabajadores condenados por peleas callejeras. En cuanto a los trabajadores que han sido repatriados y no se han visto envueltos en peleas callejeras, señaló que la repatriación se había efectuado a petición suya y que su país había pagado el coste de la repatriación después de consultas con los trabajadores involucrados. Indicó que tenía documentos para corroborar su afirmación, agregando que la Jamahiriyá Árabe Libia es considerada un paraíso por los trabajadores de ciertos países vecinos. Sin embargo, añadió que los ilegales que son detenidos en el mar, y que estén usando su país como una etapa para alcanzar otros países, tales como Francia o Malta, son repatriados por cuanto están utilizando su país como un trampolín para otro destino. Por lo tanto, invitó a los oradores a ser más precisos en las informaciones proporcionadas. Su país está totalmente preparado para tomar medidas positivas y cumplir con las obligaciones derivadas del Convenio. Manifestó su orgullo por la legislación de su país, que a veces, va más allá de las disposiciones del Convenio núm. 95, pues la discriminación entre trabajo doméstico y otros tipos de trabajo, está prohibida. Declaró que el Código del Trabajo de Libia adoptado en 1970, formulado con la asistencia de la OIT, cubre todos los puntos de la discusión. Manifestó estar preparado para proporcionar las copias traducidas, en caso de ser solicitadas. Afirmó que no hay discriminación en su país entre trabajadores agrícolas y trabajadores empleados en los depósitos, y que todos son tratados en forma respetuosa.

Con respecto al comentario relacionado con la reciente enmienda al Código del Trabajo de Libia, explicó el proceso de enmienda, en el que discutieron los cambios propuestos con los interlocutores sociales y con todos los ciudadanos en los comités populares locales y en el Congreso General del Pueblo. Agregó que la enmienda a la Ley sobre Relaciones Profesionales es lo más importante en este momento en vista de las nuevas tendencias, tales como la globalización, el desarrollo de las relaciones laborales y las telecomunicaciones, así como la candidatura de su país al ingreso a la OMC. Recordó que el nuevo Código había sido presentado y discutido por los comités populares locales en el 2002 y luego en 2005. Expresó la esperanza de que la nueva versión del Código del Trabajo podrá ser terminada con la ayuda de la OIT y será un modelo para todos los países. Desmintió toda acusación de que su país actúe en forma contraria a la ley y dijo que las alegaciones provenían de personas que se habían infiltrado en su país por mar. Los problemas que se han producido con los países afectados han sido solucionados años atrás. Con respecto al incidente en cuestión, señaló que no deseaba hacer comentarios sobre los asesinatos. Explicó que su país, como una sociedad beduina, no podía aceptar actos de agresión contra la propiedad o las vidas de su pueblo. Habida cuenta de la situación, se había dado protección a los extranjeros afectados. Agradeció a los oradores por sus comentarios pero rechazó las alegaciones infundadas. Recordó que los salarios en su país son muy buenos en comparación con muchos de los países vecinos. Finalmente, manifestó su interés en que la OIT preste asistencia técnica en las cuestiones discutidas.

Los miembros empleadores señalaron que se requiere más información del Gobierno respecto de la aplicación de los artículos 2, 4, 7, 8 y 12 del Convenio para que la Comisión de Expertos pueda tener un panorama claro de la situación y realizar un examen completo. El Gobierno ha dicho que está dispuesto a suministrar esa información y eso representa un elemento positivo. Indicaron que el tema de mayor importancia es la aplicación en la práctica del artículo 12 del Convenio en cuanto a la necesidad de que se garantice el pago de los salarios adeudados cuando termina la relación de trabajo de los trabajadores migrantes. Esta deuda debe ser saldada en el país en el que se prestó el servicio y debieron pagarse los salarios. Observaron que el Gobierno indicó que requiere de la asistencia técnica de la OIT para mejorar esa situación. Los empleadores confían en que esa asistencia servirá para identificar los trabajadores afectados por el atraso en el pago de los salarios y lograr que se salden sus deudas.

Los miembros trabajadores refrendaron las palabras de los miembros empleadores. Añadieron que no están satisfechos con las informaciones proporcionadas por el representante gubernamental como respuesta a las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos, en particular en lo que atañe a la ausencia de datos estadísticos, cuestión que no facilita el examen del caso. Indicaron que para remediar cuanto antes los problemas de aplicación del Convenio núm. 95 es importante que el Gobierno coopere con la OIT y, a esos efectos, que solicite la asistencia técnica de la Oficina. Por último, los miembros trabajadores exhortaron al Gobierno a que comunique a la Comisión de Expertos informaciones sobre los progresos realizados y asimismo, le comunique una memoria detallada que contenga información sobre la modificación de la legislación.

La Comisión tomó nota de la información comunicada por el representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación. La Comisión señaló que este caso se relaciona, en primer lugar, con la supuesta deportación, durante los últimos diez años, de un gran número de trabajadores extranjeros, sobre todo trabajadores migrantes subsaharianos, sin recibir el pago de sus prestaciones, y, en segundo lugar, con la aplicación, en la ley y en la práctica, de algunas disposiciones del Convenio, respecto de las cuales la Comisión de Expertos ha venido formulando comentarios a lo largo de algunos años.

La Comisión recordó que el Convenio se aplica a toda persona a la que se paga un salario, independientemente de la existencia de un permiso de trabajo válido o un contrato formal. También recordó que, en virtud del artículo 12 del Convenio, el pago rápido y completo de todos los pagos pendientes al término de un contrato de empleo, es tan importante como el pago de los salarios a intervalos regulares durante la relación de empleo. Por consiguiente, el Gobierno es responsable, sin tener en cuenta las razones que pudiesen haber llevado a la deportación de trabajadores extranjeros considerados inmigrantes ilegales, de que se determine si existe una deuda respecto de esos trabajadores y se garantice el pago completo de toda deuda salarial.

En relación con sus conclusiones relativas a la discusión de 1996 sobre el mismo caso, la Comisión confió en que el Gobierno adoptará todas las medidas necesarias para garantizar que se acuerde a los trabajadores, sean nacionales o extranjeros, tengan o no permisos de trabajo válido, una protección adecuada respecto del pago de los salarios por el trabajo ya realizado. Confío también en que se adoptarán, sin más dilación, medidas para dar pleno efecto a los artículos 2 (cobertura de los trabajadores agrícolas), 4 (condiciones para el pago de los salarios en especie), 7 (regulación de los economatos para los trabajadores) y 8 (límites autorizados para los descuentos de los salarios) del Convenio. Por último, la Comisión recibió con agrado la solicitud del Gobierno de recibir asistencia técnica de la Oficina, con miras a poner su legislación laboral en plena conformidad con las exigencias del Convenio.

#### Convenio núm. 98: Derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949

BANGLADESH (ratificación: 1972). Un representante gubernamental declaró que la Constitución, las leyes y los reglamentos garantizan los derechos fundamentales de libertad de sindicación de los trabajadores, en cumplimiento de las obligaciones internacionales asumidas por su país. Cualquier parte concernida puede iniciar procesos judiciales. En lo que respecta a los derechos de sindicación y a las zonas francas de exportación (ZFE), declaró que las ZFE están pensadas para atraer la inversión extranjera directa necesaria para el rápido crecimiento de la economía y la generación de empleo. Tras los apreciables éxitos logrados en un primer momento, se consideró que era preciso adecuar la relación entre los trabajadores y los empleadores de este sector a la legislación general, y la Ley de Asociaciones de Trabajadores de las ZFE y de Relaciones Laborales de 2004 fue el instrumento que satisfizo esta necesidad. El requisito por el cual, es preciso que para poder constituir una asociación de trabajadores, el 30 por ciento de los trabajadores esté de acuerdo y que en el referéndum subsiguiente debe contar con una tasa de participación de al menos el 50 por ciento y más del 50 por ciento de éstos debe ser favorable a la constitución de la asociación, son cuestiones de procedimiento que también resultan útiles para la creación por vez primera de una asociación en empresa. En opinión del orador, la Comisión de Expertos no había presentado ninguna objeción al resto de los procedimientos dispuestos por dicha ley, y añadió que ésta es equilibrada, dado que establece, *mutatis mutandis*, la aplicación de los mismos porcentajes en caso de que la asociación haya de eliminarse del registro. Declaró, por otra parte, que el 1.º de noviembre de 2006 las ZFE gozarían plenamente del derecho de sindicación y se ofrecerían las estadísticas solicitadas por la Comisión de Expertos. En relación con los comentarios formulados por la Comisión de Ex-



ertos sobre la ausencia de protección legislativa contra los actos de injerencia, el orador estuvo de acuerdo en que no ha de haber ninguna injerencia y que, en caso de que en la práctica se halle alguna es preciso tomar medidas al respecto. En la sección 41 del capítulo 4 de la Ley de las ZFE, se estipulan con absoluta claridad las acciones que constituyen una «injerencia».

Respecto de la negociación colectiva y del requisito de que para inscribir un sindicato en el registro se requiere el apoyo del 30 por ciento de los trabajadores del centro, el orador expresó su parecer de que ello no contraviene las disposiciones estipuladas en el Convenio núm. 98. Aclaró que este requisito tiene por objeto garantizar la más amplia representación posible de trabajadores en un sindicato y evitar la proliferación de éstos, ayudando, así, a preservar la unidad de los trabajadores del centro. Las disposiciones de la Ley de las ZFE están en plena consonancia con las disposiciones aplicables al resto del país, las cuales no han dado lugar a oposición alguna por parte de los trabajadores ni de los empleadores. Cuando la Comisión de Expertos planteó el tema del 30 por ciento, la cuestión de fondo era si éste puede realmente obstaculizar la capacidad de los trabajadores de ejercer sus derechos. Los casos de esta naturaleza fueron tan pocos que no hubo ninguna necesidad de introducir cambios. En lo que respecta a los comentarios formulados por la Comisión de Expertos acerca de la práctica de determinación de las tasas salariales y de otras condiciones de empleo en el sector público, el orador precisó que no estaba completamente seguro del significado de los comentarios. Se refirió al procedimiento de los comités salariales tripartitos, en los que el Gobierno es un factor clave de equilibrio. Los comentarios de los Expertos parecerían sugerir que hay que abolir los comités salariales y dejar que las fuerzas del mercado operen sin traba alguna. Se preguntó si esto es verdaderamente lo que debía inferirse de los comentarios. Teniendo en cuenta las imperfecciones del mercado y la asimetría de la información, podría salir perdiendo el grupo más débil, es decir, los trabajadores. En cuanto al proyecto de Código del Trabajo, manifestó que el proceso está llevando mucho más tiempo del que cabía esperar y que no estaba en condiciones de predecir cuál sería el resultado de las deliberaciones. Todos los grupos del país tienen el proyecto en su poder y están analizándolo para asegurar que el Código, una vez aprobado, cuente con el pleno respaldo de todas las partes interesadas.

**Los miembros trabajadores** declararon que los problemas de aplicación identificados por la Comisión de Expertos son de diversos tipos. Ante todo, al tratarse de restricciones al ejercicio de los derechos sindicales en las zonas francas de exportación, el Gobierno debe eliminar las exigencias numéricas y los procedimientos impuestos que dificultan la creación de los sindicatos. Asimismo, deben adoptarse medidas en lo que atañe a la ausencia de protección legislativa contra los actos de injerencia, incluida la previsión adecuada de sanciones, los porcentajes exigidos para la negociación colectiva deben ser reducidos, la práctica de determinación de las tasas de los salarios y otras condiciones de empleo en el sector público por parte de comisiones salariales tripartitas designadas por el Gobierno deben ser modificadas y el proyecto del Código del Trabajo debe finalizarse. La Comisión de Expertos señaló este caso mediante una nota a pie de página, seguramente por el hecho de que las observaciones que formula son, salvo algunas excepciones, las mismas desde hace más de diez años. Se trata de un caso de incumplimiento continuo de aplicación. Ahora bien, Bangladesh se encuentra en la lista de casos individuales también en razón de la evolución grave de estos últimos días, que son, desafortunadamente, la ilustración de aquello a que conduce la ausencia de mecanismos adecuados de negociación colectiva, a saber, el caos social, algunas víctimas mortales y decenas de heridos, así como importantes daños materiales. Los hechos hablan por sí mismos y deberían impulsar al Gobierno a cambiar radical y rápidamente de rumbo.

**Los miembros empleadores** manifestaron que la declaración del Gobierno había defraudado sus expectativas. Recordaron que el fenómeno de los actos de injerencia en el ámbito de la libertad sindical iba más allá de la cuestión de las ZFE; la Comisión viene tratando desde 1987 asuntos conexos relacionados con la Ordenanza sobre Relaciones Laborales de 1969. Hoy no se ha escuchado ni una sola palabra del Gobierno sobre esta Ley. Por cuanto respecta a la determinación de las tasas salariales y a las condiciones de empleo en el sector público, los empleadores hicieron hincapié en que la Comisión de Expertos en su informe había solicitado al Gobierno que permitiera el desarrollo de un sistema voluntario de negociación colectiva, en vez de imponer un sistema predeterminado. En su opinión, el quid de la cuestión es saber si el Gobierno dará o no aplicación al artículo 4 del Convenio núm. 98. En relación con el proyecto de Código del Trabajo al cual el representante gubernamental aludió repetidamente, los Empleadores reconocieron su importancia, puesto que en teoría permitiría resolver todas las cuestiones pendientes, pero lamentaron no haber recibido información concreta y sustancial. Sin ninguna intención de restar importancia a las cuestiones sobre las que se sustenta el requisito de contar con

el 30 y el 50 por ciento de los votos, los empleadores señalaron que el Convenio núm. 98 no define en términos concretos el grado de afiliación sindical exigido para la constitución de sindicatos. Ello no obstante, el Gobierno ha de revisar sus requisitos legales para garantizar el reconocimiento eficaz del derecho de negociación colectiva. Para finalizar, los empleadores expresaron su deseo de que el Gobierno proporcione una imagen más completa de la reforma laboral que hay en curso en Bangladesh, en particular teniendo en cuenta el largo historial de las cuestiones planteadas.

**El miembro gubernamental de Malasia** agradeció al representante gubernamental de Bangladesh la información suministrada e instó a la Comisión a que examine lo que considera que es un verdadero compromiso del Gobierno de preservación y protección de los derechos laborales. Manifestó su confianza en que el Gobierno asumiera su responsabilidad de reformar la legislación laboral de conformidad con las observaciones de la Comisión de Expertos, e invitó a esta última a asistir al Gobierno en sus esfuerzos, en particular en su esfuerzo de promover el diálogo social.

**El miembro gubernamental de China** instó a la Comisión a valorar positivamente las medidas tomadas por el Gobierno de Bangladesh para poner en práctica políticas y programas orientados a la protección de los derechos laborales y el bienestar de las personas. En su opinión, el Gobierno respeta en su integridad las normas internacionales del trabajo y está firmemente decidido a ir aplicándolas de forma gradual. El orador avaló asimismo la práctica que sigue el Gobierno de Bangladesh en lo concerniente a la aplicación de los principios de la OIT relacionados con el derecho a la sindicación y a la negociación colectiva en las zonas francas de exportación, e invitó al Consejo de Administración a reconocer los avances realizados. Por último, expresó su esperanza de que la Comisión de Expertos hará los más grandes esfuerzos para cooperar con el Gobierno y permitir a éste una mayor flexibilidad en el diseño y la aplicación de su política social.

**El miembro gubernamental de Sri Lanka** mostró su satisfacción ante los esfuerzos realizados por el Gobierno de Bangladesh de trabajar estrechamente con la OIT en aras de la preservación y la protección de los derechos laborales. Expresó su confianza en el compromiso del Gobierno de dar cumplimiento a sus obligaciones en virtud de los Convenios de la OIT y señaló que Bangladesh se encontraba en la fase final del proceso que conducía a la adopción de su Código del Trabajo. Reiteró la solicitud del Movimiento de Países No Alineados en cuanto a los métodos de trabajo de la Comisión de la Conferencia, en el sentido de que la selección de los casos individuales debería hacerse de manera plenamente transparente y previsible, con arreglo a unos criterios de distribución geográfica equilibrados.

**El miembro gubernamental de Uzbekistán** consideró que Bangladesh realiza esfuerzos continuos en la aplicación de las normas de la OIT. Así pues, se ha creado una base jurídica para defender el derecho de sindicación y la introducción de la negociación colectiva. En lo que respecta a los derechos de los trabajadores en las zonas francas de exportación creadas para atraer las inversiones directas extranjeras y que emplean a más de 150.000 personas, el Gobierno ha concedido prioridad al respeto de una estructura salarial justa y a la preservación de los intereses de los trabajadores. Por último, el país ha realizado algunos avances en la aplicación del Convenio que merecen ser apoyados y debe continuar el diálogo entre la OIT, los interlocutores sociales y el Gobierno de Bangladesh, a fin de llegar a una solución mutuamente aceptable.

**El miembro gubernamental de Myanmar** también expresó su apoyo a las políticas y programas de Bangladesh que protegen y promueven los derechos laborales y el bienestar de la mano de obra. En su opinión, la Ordenanza sobre Relaciones Laborales de 1969 no está en contradicción con las disposiciones del Convenio núm. 98, sino que ofrece a los trabajadores y empleadores una protección suficiente en lo que respecta a su derecho de sindicación y de negociación colectiva. Señaló su confianza en que, a través de la aplicación gradual de las normas de la OIT, el Gobierno alcance los objetivos deseados, y le instó a que continúe cooperando con la Oficina Internacional del Trabajo.

**El miembro gubernamental de Belarús** agradeció al Gobierno de Bangladesh la precisión de las informaciones suministradas. Independientemente de las particularidades de las zonas francas de exportación (ZFE), Bangladesh garantiza a nivel legislativo los derechos de las personas que trabajan en las ZFE y pone en marcha políticas con vistas a un desarrollo socioeconómico. El país prepara, hoy en día, un proyecto de nuevo Código del Trabajo en el que el Gobierno está dispuesto a examinar algunas recomendaciones constructivas formuladas por los expertos tarea en la que deben, a juicio del orador, participar el conjunto de los interlocutores sociales. Por deferencia a la amplitud y a la complejidad de dichas tareas, el Gobierno no debe sentirse obligado a finalizarlas deprisa o a fijarse plazos concretos en cuanto a la adopción del nuevo Código del Trabajo. Además, el orador indicó que su Gobierno comparte

plenamente la posición de Bangladesh en lo que respecta al número mínimo de miembros de una organización sindical y con el objetivo de permitir la constitución de sindicatos fuertes e independientes, con miras a un diálogo real con el Gobierno y los empleadores. Esta cuestión no es objeto de investigaciones muy minuciosas y la Oficina debería realizar, en honor a los Estados Miembros, un estudio comparativo sobre las prácticas nacionales relativas a la aplicación de estas normas y en particular sobre la relación que existe entre el número de miembros de una organización profesional y su eficacia en cuanto a los resultados obtenidos. El Gobierno de Belarús insiste en que esta propuesta quede debidamente reflejada en las conclusiones relativas a este caso, así como en la parte general del informe de la Comisión. A modo de conclusión, el orador afirmó la vinculación de su Gobierno al diálogo con los interlocutores sociales y a la obtención de resultados mediante la cooperación, y consideró necesario reexaminar las recomendaciones de la Comisión, con el fin de tomar plenamente en consideración las informaciones comunicadas por el representante del Gobierno.

**El miembro gubernamental de Pakistán** recibió con agrado la declaración realizada por el representante gubernamental y exhortó a la Comisión a prestar en sus conclusiones la debida consideración a las medidas adoptadas por dicho país para dar aplicación al Convenio. A través de los años, Bangladesh ha emprendido acciones encomiables para superar los enormes desafíos económicos y sociales a los que se enfrenta. Como resultado de las mismas, Bangladesh se ha convertido en uno de los principales exportadores de textiles y proporciona empleo a millares de trabajadores, la mayoría de los cuales son mujeres. Por último, el orador manifestó su deseo de que Bangladesh pueda cumplir pronto con sus obligaciones legales en lo relativo a la negociación colectiva en virtud de las disposiciones del Convenio núm. 98.

**El miembro gubernamental de la República Islámica del Irán** declaró que su delegación había seguido con atención el éxito de las zonas francas de explotación de Bangladesh y su contribución al desarrollo económico y la generación de empleo en dicho país, que había sufrido las consecuencias negativas de la globalización. Se mostró esperanzado en que la Comisión reconozca que en las primeras etapas de su andadura los países en desarrollo necesitan cierto margen de maniobra. También expresó su confianza en que la OIT pueda proporcionar asistencia técnica para la pronta resolución de los asuntos planteados.

**Un observador en representación de la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTVC)**, al hablar con la autorización de la Secretaría de la Comisión, subrayó que acababa de llegar de Bangladesh y que el sector textil es un caos desde las últimas dos semanas. Cientos de miles de trabajadores se habían sublevado contra los niveles de salarios fijados desde 1994, la fijación arbitraria de los salarios, aplicados al trabajo a la pieza, y las horas de trabajo que oscilaban entre 14 y 16 horas al día. Algunos trabajadores fueron asesinados, cientos lesionados, muchos fueron arrestados y más de 250 fábricas fueron atacadas, de las cuales algunas fueron totalmente destruidas. Más de 70.000 trabajadores de las ZFE fueron encarcelados. Esta situación es el resultado de la incapacidad de los trabajadores de ejercer su derecho de libertad sindical y negociación colectiva. No existe negociación colectiva en las 4.600 fábricas del sector de la confección y sólo existe un pequeño número de sindicatos reconocidos. El 30 por ciento que se necesita para formar un sindicato hacía inviable la formación de sindicatos y cuando lo conseguían, eran atacados inmediatamente. La industria de la ropa de confección es un sector carente de sindicato. Además, existe una amplia injerencia en los sindicatos. Las compañías suelen nombrar a representantes de los trabajadores en los comités de trabajadores de las fábricas. El representante de los trabajadores del Comité en materia de salarios se creó para hacer frente a la crisis actual y fue también nombrado por los empleadores, a pesar de que este nombramiento fue anulado debido a una protesta.

El orador indicó que antes de 1994, los trabajadores podían formar sindicatos, aunque sin protección jurídica. Con la promulgación de la Ley de Asociaciones de Trabajadores de las ZFE y de Relaciones Laborales de 2004, los sindicatos fueron prohibidos en las ZFE y fueron reemplazados por comités de bienestar de los trabajadores, y se les prohibió tener contactos con los sindicatos, así como plantear cuestiones relacionadas con los trabajadores. El 1.º de noviembre de 2006, la asociación de trabajadores será rehabilitada, aunque tendrá todavía la prohibición de tener vínculos con los sindicatos. Los últimos acontecimientos deberían alertar al Gobierno. El orador opinó que va a ser muy difícil cambiar, de la noche a la mañana, de un clima hostil hacia los sindicatos a uno caracterizado por relaciones laborales maduras. Por esta razón, se necesita urgentemente la asistencia de la OIT. Invitó al Gobierno a responsabilizarse de los asuntos laborales en las ZFE, para adoptar y aplicar un nuevo Código del Trabajo que prevea una protección plena de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva, a fin de abolir la legislación específica a las ZFE, y fomentar el cumplimiento de la legislación laboral.

**El representante gubernamental** declaró que transmitiría a sus autoridades los comentarios realizados por los miembros trabajadores y empleadores. En relación con el comentario de los empleadores respecto a que en Bangladesh no existen derechos sindicales, señaló que la Ley de Asociaciones de Trabajadores de las ZFE y de Relaciones Laborales, de 2004, establece la libertad de asociación en las ZFE. Con respecto al nuevo Código del Trabajo, indicó que el proyecto ha sido sometido por la comisión nacional sobre la legislación del trabajo al Comité tripartito de revisión con miras a actualizarlo utilizando los comentarios de todas las partes interesadas. Señaló que espera recibir pronto el proyecto definitivo. En respuesta a las preocupaciones planteadas por el representante de la FITTVC, aseguró que la situación de su país se ha calmado mucho. Respecto a los bajos salarios y otras condiciones de empleo del sector público, el orador señaló que se basan en las recomendaciones de la comisión tripartita sobre salarios de los trabajadores de la industria. Por último, señaló que, en relación con la cuestión de las negociaciones voluntarias en el sector público y el sector privado, su Gobierno opina que la actual legislación está concebida para que la estructura salarial en el sector público sea justa y equitativa y para proteger los derechos de los trabajadores en las industrias menos viables. Los salarios se fijan a través de un comité salarial tripartito. Además, el proceso de privatización llevado a cabo por el Gobierno ha llevado a que los salarios del sector sean fijados cada vez más, a través de negociaciones colectivas libres y voluntarias. En conclusión, hizo hincapié en el compromiso de su Gobierno de mejorar los derechos de los trabajadores y colaborar de forma constructiva con la Comisión.

**Los miembros empleadores** declararon que las expresiones «realizar esfuerzos» y «progreso» generalmente se utilizan para referirse a algo tangible. Sin embargo, en esta discusión, «esfuerzos» y «progreso» son palabras vacías de contenido. Durante la Guerra Fría un coro de gobiernos realizó declaraciones similares a las de hoy. Hoy el coro afirmó que Bangladesh estaba realizando esfuerzos o que se habían producido progresos. Es evidente, sin embargo, que no ha habido progreso, sobre todo si se comparan los casos presentados ante esta Comisión en los que esfuerzos y progreso generalmente significan algo concreto. Si se aplicase a otros casos el significado de esfuerzos y de progreso, en el sentido que entienden los gobiernos que apoyan a Bangladesh, se consideraría que ningún gobierno estaría jamás violando las normas de la OIT. Los miembros empleadores hicieron hincapié en que el proceso de esta Comisión tiene que ser significativo y en que es inaceptable decir simplemente que se han producido progresos, porque esto tiene que demostrarse. Este caso se refiere a graves violaciones de un Convenio fundamental y las conclusiones de la Comisión deberían reflejar esta realidad.

**Los miembros trabajadores** se unieron a las propuestas de los miembros empleadores en cuanto a la extrema gravedad de este caso. La falta de mecanismos de negociación colectiva adecuados ha llevado al país a un callejón sin salida y la falta de voluntad política es el origen de una situación explosiva en el plano social. Sin embargo, el representante gubernamental afirma que desconoce las críticas formuladas por los trabajadores de las zonas francas de exportación. Aquellos que creían en el milagro de estas zonas, sin sindicatos ni negociaciones, comprenderán que se trata sólo de un espejismo que se evapora. Ante esta situación de urgencia, la OIT debe actuar, de común acuerdo con los interlocutores sociales y el Gobierno, a fin de encontrar soluciones duraderas que permitan salir del callejón sin salida y responder de manera concreta a las observaciones de la Comisión de Expertos. Los miembros trabajadores solicitaron que este caso debe ser incluido en un párrafo especial del informe de la Comisión, en vista del incumplimiento continuado del Convenio y debido al carácter preocupante de la situación actual.

**La Comisión tomó nota de las informaciones comunicadas por el representante gubernamental, así como del debate que tuvo lugar a continuación.**

**La Comisión observó que las cuestiones pendientes se refieren a restricciones al derecho de sindicación y de negociación colectiva en las zonas francas de exportación, a la ausencia de protección legislativa contra los actos de injerencia en las organizaciones, a excesivas exigencias legales de representatividad para ejercer el derecho de negociación colectiva, y a la determinación de las tasas salariales y otras condiciones de empleo en el sector público a través de comités salariales tripartitos nombrados por el Gobierno, en lugar de dejar libremente la negociación a las partes concernidas.**

**La Comisión tomó nota de las explicaciones del Gobierno relativas a las zonas francas de exportación y de sus declaraciones según las cuales el proyecto de código de trabajo está tomando más tiempo de lo previsto.**

**La Comisión expresó su profunda preocupación observando que el Gobierno no estaba en condiciones de facilitar información sobre las medidas tomadas o los progresos realizados en relación con las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos. Destacó la necesidad de resolver sin demora los persis-**

tentes problemas relativos a la aplicación del Convenio desde hace muchos años, así como la importancia que presta a una protección adecuada contra los actos de injerencia y al ejercicio del derecho de negociación colectiva libre y voluntaria en los sectores público y privado sin obstáculos legales. La Comisión puso de relieve en particular las importantes dificultades existentes en relación con el ejercicio de los derechos de los trabajadores en las zonas francas de exportación y urgió al Gobierno a que tome medidas para eliminar los obstáculos que subsisten tanto en la legislación como en la práctica. La Comisión confía en que en un futuro muy próximo se tomen en plena consulta con los interlocutores sociales concernidos las medidas necesarias y las autoridades adopten pronto un proyecto de código de trabajo que garantice la plena aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica. La Comisión instó al Gobierno a que realice todos los esfuerzos para ello, le pidió que envíe una memoria completa a la Comisión de Expertos sobre todas medidas adoptadas a este respecto y sus observaciones sobre las declaraciones hechas en la presente Comisión relativas al gran malestar social y le urgió a que solicite la asistencia técnica de la OIT para resolver estos graves problemas y concretar soluciones duraderas.

La Comisión decidió incluir sus conclusiones en un párrafo especial de su informe.

El representante gubernamental deploró que las conclusiones adoptadas por la Comisión no reflejaran adecuadamente las respuestas y réplicas de su Gobierno, y por consiguiente no tuvieran en cuenta los elementos presentados en la discusión del caso.

El Presidente indicó que las conclusiones, tal como se redactaron, así como el procedimiento seguido estaban en conformidad con la práctica habitual de la Comisión, explicada en la sesión de información organizada por la Secretaría la semana anterior. El debate sobre las conclusiones del caso se encontraba cerrado y cualquier otro asunto sólo podría ser planteado cuando la Comisión presentara su informe en la sesión plenaria.

**COSTA RICA** (ratificación, 1960). Un representante gubernamental manifestó su formal preocupación por el proceso que han seguido quienes han tomado la decisión de incluir a su país en la lista de casos para ser analizada en esta Comisión. Señaló que al hacerlo, no solamente se desconocieron los esfuerzos que su Gobierno ha realizado para resolver la situación objeto de debate, sino también se desconocieron los trabajos realizados por la OIT en su país. Recordó que la Comisión de Expertos ha incluido a su país, Costa Rica, dentro de la lista de casos de avances con interés, tras el examen detallado de las últimas memorias sobre los Convenios núms. 87 y 98. Indicó que aprovecharían esta oportunidad para unir esfuerzos y reiterar su entera disposición y voluntad por solventar los problemas que apunta la Comisión de Expertos. El Presidente Arias asumió el Gobierno el pasado 8 de mayo, y se estaban tratando casos que se iniciaron en 1993, hace 16 años, en otras administraciones. Indicó el compromiso de su Gobierno con el Convenio núm. 144 sobre consulta tripartita, que insta a concebir al diálogo como un instrumento efectivo para la aplicación de las normas internacionales del trabajo. Todas las situaciones especiales señaladas en esta ocasión por la Comisión de Expertos (lentitud de los procedimientos en caso de actos antisindicales; restricciones jurisprudenciales al derecho de negociación colectiva en el sector público; sumisión de la negociación colectiva en el sector público a criterios de proporcionalidad y racionalidad, y sobre la negociación colectiva en el sector privado) han recibido especial atención de parte de las autoridades de gobiernos anteriores. Respecto de la lentitud de los procedimientos, indicó que este tema había sido atendido seriamente y se habían logrado importantes avances, de lo cual la Comisión de Expertos tomó nota con interés. Indicó que tanto el Poder Ejecutivo como el Judicial, han sido incesantes en su quehacer por ofrecer una solución satisfactoria a esta situación. Fiel al deseo de garantizar procesos judiciales ágiles y expeditos dentro del accionar de la jurisdicción laboral, su Gobierno tiene el agrado de informar que actualmente se discute en el Plenario Legislativo, entre otros, el proyecto de ley de reforma procesal laboral. La Corte Suprema de Justicia impulsó el proyecto de reforma procesal laboral, con el apoyo del Gobierno del Canadá, a través del Proyecto para el Fortalecimiento de la Administración Laboral en Costa Rica (FOALCO I), ejecutado por la Oficina Subregional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con sede en Costa Rica, y la participación activa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la de los interlocutores sociales. Los representantes de cámaras patronales y del sector sindical se abocaron a su estudio y análisis, y han alcanzado acuerdos tomando en consideración las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT. Como aspectos importantes del Proyecto, destacó el establecimiento de un proceso especial sumarisimo para la protección de las personas amparadas por fueros especiales, incluidos los trabajadores cubiertos por el fuero sindical. Resaltó también la aplicación del principio de oralidad, el cual constituye una de las

más importantes innovaciones, pues su aplicación permea todos los procesos y hace posible la aplicación de otros principios como la intermediación, la concentración y la publicidad. También el Ministerio de Trabajo continúa fortaleciendo los medios alternos de resolución de conflictos en sede administrativa consciente de que esta metodología propicia una disminución de casos que se presentan ante los tribunales jurisdiccionales de trabajo, logrando con ello descongestionar las instancias judiciales y cooperar en la economía procesal de nuestro país. Se ha logrado, a través del Centro de Resolución Alternativa de Conflictos (RAC) del ministerio a su cargo, incrementar durante el año 2005 el número de personas atendidas a 3.421, con un promedio de solicitudes de audiencia de conciliación de 2.926 casos. Se disponía entonces de un procedimiento de resolución alternativa de conflictos, tanto en sede administrativa como en sede judicial.

Respecto de las restricciones como consecuencia de distintos fallos judiciales del derecho de negociación colectiva en el sector público, y sobre la sumisión de la negociación colectiva en el sector público a criterios de proporcionalidad y racionalidad, indicó que este asunto es un tema que había sido analizado en cuanto al fondo en el seno del Comité de Libertad Sindical (caso núm. 2104) y sobre el cual el Gobierno lo ha mantenido informado. También había sido objeto de estudio por parte de la Comisión de Expertos y de esta Comisión. Por las particularidades del caso, el Gobierno de Costa Rica ha procurado siempre y en forma reiterada, solicitar la asistencia técnica a la OIT, quien siempre ha estado presta para ofrecerla. Su Ministerio reactivó el Consejo Superior de Trabajo, órgano de consulta de integración tripartita; puso en conocimiento de ese órgano y en el de los señores diputados de la Asamblea Legislativa, diversos proyectos de ley que versan sobre el fortalecimiento de la negociación colectiva en el sector público, incluidos los de aprobación de los Convenios núms. 151 y 154 y de reforma procesal laboral. El Poder Ejecutivo es respetuoso de la autonomía del Poder Judicial, tal y como lo establece la Constitución Política, en su artículo 9, según el cual: «El Gobierno de la República es popular, representativo, alternativo y responsable. Lo ejercen el pueblo y tres poderes distintos e independientes entre sí: el legislativo, el ejecutivo y el judicial. Ninguno de los poderes pueden delegar el ejercicio de funciones que le son propias.»

La Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, máximo órgano jurisdiccional de nuestro país, cuyos pronunciamientos tienen carácter vinculante y de aplicación para todas las personas, ha venido declarando con lugar acciones de inconstitucionalidad, derogando cláusulas convencionales de convenciones colectivas del sector público vigentes, bajo criterios de proporcionalidad, igualdad, racionalidad, entre otros. La OIT, por el contrario, sostiene que sólo por defectos de forma o por incumplimiento de los mínimos legales, incluidas las normas constitucionales, podrían anularse las cláusulas convencionales. Es un tema que hay que abordar. Esperamos el texto completo de la sentencia para valorar las implicaciones jurídicas. Pero también existen casos positivos en los que declara sin lugar las acciones de inconstitucionalidad contra acuerdos colectivos en el sector público, tal y como ocurrió en el mes de junio de 2005. La sala resolvió que la norma impugnada era producto de una negociación colectiva realizada en los términos establecidos por la ley y la jurisprudencia y que el derecho impugnado no constituía prebenda excesiva ni privilegio para los trabajadores, sino un triunfo para los sectores sindicales. En este sentido y con estas referencias, aumenta aún más el interés del Gobierno de Costa Rica en fortalecer la cooperación internacional en esta área, y en solicitar la asistencia técnica oportuna de la OIT.

En lo relativo a la representatividad sindical se retiró al voto 5000-93, que marca un hito jurisprudencial en materia laboral en nuestro país. En esa sentencia, la Sala Constitucional acude a las normas internacionales, incluidas las contenidas en convenios ratificados de la OIT y protege la «representatividad sindical», como parte importante de la libertad sindical contenida y desarrollada por los Convenios núms. 87 y 98. También brinda especial respaldo constitucional al «derecho de representación», en sentido amplio, que tienen los trabajadores, independientemente de que estén sindicalizados o no; tal y como se prevé en el Convenio núm. 135 y en la Recomendación núm. 143. Ahora bien, en Costa Rica la convención colectiva tiene rango constitucional. Lo que está en discusión en la actualidad es si se declaran nulas algunas cláusulas impugnadas por la Defensoría de los Habitantes y un partido político de oposición, por considerarlas abusivas. Esta es la discusión de fondo, no si se derogan los convenios en sí. Asumieron ese reto con mucha responsabilidad y confían en la asistencia técnica de la OIT para superar los problemas actuales. Respecto de la negociación colectiva en el sector privado reconoció que existe una cultura de resistencia a la palabra sindicato y que el cooperativismo tiene una connotación más favorable. Aún y cuando podría aducirse que existen razones muy variadas que promueven la existencia de más arreglos directos que convenciones colectivas, lo cierto es que tal y como lo apunta la Comisión de Expertos, ambos institutos tienen fuente normativa



y son de libre elección por parte de los sectores involucrados. Sin embargo, el derecho positivo de su país otorga a la convención colectiva rango constitucional y por tanto una situación privilegiada, que obliga a la Inspección de Trabajo a rechazar un arreglo directo cuando existe un sindicato con titularidad para negociar una convención colectiva.

Destacó la complejidad del asunto e indicó que el Gobierno lo asume con serenidad y, que con ánimo de enfrentarlo, había solicitado la asistencia técnica de la OIT. Reiteró dicha solicitud y expresó la esperanza de poder contar en un futuro próximo con un documento que ofrezca respuestas objetivas a las inquietudes que se plantea en la actualidad la Comisión de Expertos. Su Gobierno solicitaba atenta y respetuosamente a la honorable Comisión, que valore todos los esfuerzos realizados para resolver los problemas mediante el fortalecimiento de la administración de justicia, del derecho de negociación colectiva en el sector público, de la reforma procesal laboral y de la ampliación y profundización del diálogo social. Recordó que el Presidente Arias en su discurso del día anterior ante el plenario, dijo claramente «para el Gobierno de Costa Rica no hay, ni puede haber, concesiones en la protección de los derechos de los trabajadores. Quiero que Costa Rica continúe siendo, ante todo, un país de derecho, en el que se respeten siempre las decisiones de los tribunales, pero en el que también éstos se encarguen de hacer realidad el principio de justicia pronta y cumplida para todos los trabajadores.».

**Los miembros trabajadores** indicaron que la Comisión discutía el caso por quinta vez en un lapso de siete años, a saber en 1999, 2001, 2002 y 2004. Señalaron también que en mayo de 2006 se presentó ante el Comité de Libertad Sindical una queja que hace referencia a hechos muy inquietantes y que concierne a cinco centrales sindicales de Costa Rica. Se trata de un caso grave de violaciones repetidas del Convenio núm. 98. En 2002 los trabajadores pidieron que el caso se incluyera en un párrafo especial, petición que no fue considerada por la Comisión. En esa ocasión el Gobierno manifestó su voluntad de resolver el caso. Aunque las discusiones que tuvieron lugar abordaron todos los puntos tratados por la Comisión de Expertos, las conclusiones fueron demasiado débiles, como lo destacaron los miembros trabajadores. Hoy, pese a las misiones enviadas por la OIT, a saber, una misión de contactos directos en 2001 y una misión de asesoramiento en abril de 2005, la situación es incluso más alarmante. Uno de los problemas más graves se refiere a las restricciones al derecho de negociación colectiva en el sector público a través de los dictámenes de la Sala Constitucional de la Corte Suprema. En efecto, esta última anuló numerosas cláusulas de los convenios colectivos, fundamentalmente disposiciones por las que se concedían beneficios económicos y sociales a los trabajadores en vista de que el poder de compra de los salarios no cesó de disminuir en los últimos 15 años. En ciertos casos, la Corte anuló las cláusulas vinculadas con los permisos sindicales, en perjuicio del ejercicio de las actividades sindicales. Tales decisiones, adoptadas después de recursos interpuestos por algunos diputados, menoscaban la negociación colectiva libre y voluntaria, reducen las condiciones de trabajo en la administración pública a niveles mínimos y ponen en peligro el ejercicio de las funciones sindicales.

La Comisión de Expertos formula las mismas observaciones desde hace años. En el sector público, la legislación excluye a importantes categorías de trabajadores del derecho de negociación colectiva. Un órgano constituido por varios ministerios interviene al parecer, repetidamente y por injerencia, en los procesos de negociación colectiva en este sector. En lo que atañe al sector privado, el marco establecido favorece la creación de asociaciones de solidaridad y hoy son 130 los acuerdos firmados con trabajadores no sindicados, en tanto que existen sólo 12 convenios colectivos. Cabe tener en cuenta que los trabajadores que intentan formar un sindicato son despedidos. Cuando estas personas no son reintegradas en sus puestos, se ven obligadas a buscar trabajo en otra parte y suelen ser objeto de grave discriminación por parte de los empleadores. En lo que respecta a los procedimientos judiciales, específicamente las sanciones, los trabajadores señalaron que los procedimientos son lentos y a menudo ineficaces. Por último, señalaron que el Gobierno todavía no adopta los proyectos de ley en trámite. Los miembros trabajadores se refirieron también a un encuentro que tuvo lugar entre un grupo de trabajadores y el actual Presidente, Señor Oscar Arias, el Ministro de Trabajo y otras personalidades. Se mostraron satisfechos del encuentro ya que percibieron una voluntad de resolver los problemas y de relanzar un diálogo auténtico. Es de esperar que tenga lugar una concertación entre el Gobierno y los interlocutores sociales. Lo anterior permitiría dar un paso adelante en la resolución de varios de los problemas pendientes. Al tiempo que manifestaron respetar la independencia y las decisiones de la Sala Constitucional de la Corte Suprema, los miembros trabajadores pidieron al Gobierno que acepte la intermediación de una misión constituida principalmente por miembros de la Comisión de Expertos. En el marco de esta misión, tendrían lugar encuentros con representantes

de los tres poderes y los interlocutores sociales lo cual permitiría armonizar la legislación y la práctica nacionales con las disposiciones del Convenio. La misión podría además reunirse con los miembros de la Sala Constitucional de la Corte Suprema para abordar las violaciones del Convenio núm. 98. La independencia del poder judicial no significa que éste intervenga haciendo caso omiso del derecho internacional, en particular el principio de la negociación colectiva libre y voluntaria.

La justicia social está en el corazón de la democracia y el derecho de sindicación y de negociación colectiva forman parte de sus fundamentos. Debilitar esos derechos mediante decisiones judiciales, reglamentos, leyes o prácticas constituye una violación del Convenio núm. 98. Los miembros trabajadores pidieron al Gobierno que proporcione información sobre los puntos destacados por la Comisión de Expertos en sus conclusiones, a saber, que encomiende la realización de una investigación independiente sobre el elevado número de acuerdos directos concluidos con trabajadores no sindicados y suministre estadísticas sobre el número de convenios colectivos concluidos en los sectores público y privado. Pidieron además al Gobierno que en su próxima memoria presente informaciones detalladas sobre la totalidad de los puntos debatidos, sobre las medidas adoptadas y sobre los resultados obtenidos. Indicaron que también sería deseable que ratificaran los convenios núms. 151 y 154, directamente vinculados con el Convenio núm. 98. El Gobierno que acaba de ser elegido ha recibido en herencia este caso particularmente complejo de violación del Convenio. Pese a las promesas, la situación persiste desde hace varios años y la condición de los trabajadores se deteriora. Confiaron en que el Gobierno y los poderes ejecutivo y judicial adoptarán medidas que propicien la aplicación del Convenio y armonicen la legislación y la práctica nacionales con las disposiciones de dicho Convenio.

**Los miembros empleadores** agradecieron al representante gubernamental por su participación en la discusión y recordaron que esta era la quinta vez en siete años que la Comisión discutía el caso. Sin embargo, está claro que existe la voluntad de hacer progresos en este caso. El Gobierno aceptó una misión de contactos directos, seguida de una misión de asesoramiento el año anterior, en conformidad con las conclusiones de la Comisión. La Comisión de Expertos examinó con interés la nueva legislación preparada por el Gobierno el cual está considerando ratificar los Convenios núms. 151 y 154. Por lo tanto, hay una prueba importante de buena voluntad y los miembros trabajadores recalcaron el carácter positivo de la reunión que tuvieron con el Presidente del país quién recientemente ha asumido sus funciones. En vista de la orientación del caso, no es necesario en opinión de los miembros empleadores incluirlo en la lista de casos individuales prácticamente todos los años. La Comisión de Expertos planteó cuatro problemas principales. El primero de ellos relativo a la lentitud de los procedimientos disponibles en casos de actos antisindicales. A este respecto, se ha preparado una nueva ley con la asistencia de la OIT que, con algunas excepciones, cuenta con el acuerdo de los interlocutores sociales. Esto permite pensar que el entorno es propicio para la adopción de la legislación. Con respecto a la restricción de la negociación colectiva en el sector público, los comentarios de la Comisión de Expertos fueron bastante limitados en cuanto a su alcance, e incluso más que en la observación de 2004. Una vez más, el Gobierno se remitió a la redacción de la reglamentación para abordar el problema, del cual había tomado nota la Comisión de Expertos. Otro de los problemas se refiere a la declaración de inconstitucionalidad de las cláusulas de los convenios colectivos. Los miembros empleadores señalaron que esto había ocurrido en forma ocasional en otros ordenamientos jurídicos cuando el convenio colectivo violaba una disposición constitucional. Está claro que las disposiciones constitucionales son vinculantes para todas las partes. El cuarto problema planteado por la Comisión de Expertos es el elevado número de acuerdos directos en relación con la cantidad de convenios colectivos. Esto no constituye en sí mismo una violación del Convenio, que simplemente llama a la promoción de la negociación colectiva. Podría ocurrir que los sindicatos involucrados necesitaran encontrar las causas fundamentales de tal situación para tener una clara comprensión del porqué había tantos acuerdos directos. Tal vez las organizaciones de trabajadores implicadas podrían reflexionar sobre la forma de aparecer más interesantes para los agentes involucrados. Con referencia a la propuesta de los miembros trabajadores para que el Gobierno acepte recibir una misión compuesta por miembros de la Comisión de Expertos, los miembros empleadores consideran que la medida propuesta es demasiado severa en relación al claro progreso mostrado en el caso. Además, se planteó la cuestión sobre si dicha misión sobrepasaría el mandato de la Comisión de Expertos. Existen muchos indicios de que el Gobierno está considerando seriamente todas las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos.

**El miembro trabajador de Costa Rica** reiteró que la dirigencia sindical siempre participó en el diálogo social, a pesar de la grave situación de la libertad sindical en el país. Ello ha permitido alcanzar

numerosos acuerdos sobre diversos aspectos. Sin embargo, no se ha avanzado en lo que respecta a las recomendaciones formuladas por la Comisión de Expertos, la Comisión de la Conferencia y el Comité de Libertad Sindical. En efecto, en los últimos 10 años se han presentado más de 20 quejas ante el Comité. Los trabajadores son conscientes de que el Gobierno se enfrenta a una situación vieja pero rechazan el argumento según el cual el problema radica en la división de poderes del Estado. El problema es del Estado en su conjunto y de todos los órganos institucionales. El orador expresó su preocupación ya que no se resuelve ninguna de las cuestiones pendientes: el reintegro de los dirigentes sindicales despedidos por motivos antisindicales o la lentitud en la obtención de decisiones judiciales, entre otras. El informe de la Comisión de Expertos es abundante y también incluye comentarios relativos al incumplimiento del Convenio núm. 87. En efecto, al no aplicarse el Convenio núm. 98, los Convenios núms. 87 y 135 también son violados. Lo anterior fue comprobado por la Misión que visitó el país en 2001. La situación es más grave aún en la actualidad porque además de que se aprueban leyes respecto de las cuales se podrían manifestar amplias reservas, la Sala Constitucional anula las cláusulas de las convenciones colectivas, lo que implica no tener en cuenta las recomendaciones de la Comisión de Expertos. Por un lado, la Sala Constitucional rechaza los recursos sobre violación de la libertad sindical y por el otro anula o interpreta cláusulas de convenciones colectivas considerándolas abusivas. Además, es inadmisibles que se acepten recursos presentados por partes ajenas a la negociación como lo son los diputados de un partido político. Hay muchas soluciones propuestas, como aquella proposición formulada hace dos años, de integrar una mesa de diálogo social o la reunión mantenida en el país entre un miembro de la Comisión de Expertos y las autoridades judiciales. Sin embargo, en la práctica no aparecen soluciones concretas.

**El miembro empleador de Costa Rica** observó que existen suficientes argumentos de carácter técnico jurídico que demuestran que se trata de un problema propio de las instituciones costarricenses en el que la democracia implica un respeto absoluto por la división de poderes. Lo anterior ha llevado a que se considere a Costa Rica como una democracia ejemplar, con una larga trayectoria en materia de respeto de derechos humanos y de legislación social. El Código de Trabajo de 1943 ha sido objeto de modificaciones para ajustarlo en la medida de lo posible a los tiempos. No pocas son las reformas llevadas a cabo por medio del diálogo social. Una de las cuestiones principales planteadas en la discusión se refiere a las sentencias de la Sala Constitucional originadas en recursos planteados por la Defensoría de los Habitantes y por la Procuraduría General de la República. La Sala Constitucional tiene la función de interpretar la legislación y observar su conformidad con la Constitución Nacional. Los sindicatos, los empresarios y el Gobierno saben que no se puede alegar derechos adquiridos que resultan contrarios a la Constitución nacional. En el caso de las convenciones colectivas se han cuestionado cláusulas consideradas abusivas o desproporcionadas frente a los derechos de otros servidores públicos pero no se cuestionó al instrumento como tal. Se intenta eliminar aquellos abusos que afectan además la credibilidad de los interlocutores sociales. El orador señaló que existe una voluntad para cambiar. El Gobierno está comprometido con el trabajo decente y los derechos fundamentales; entre otros, la necesidad urgente de arreglar los vacíos existentes en materia de negociación colectiva en el sector público. Casi todas las reformas que se reclaman se encuentran en trámite en la Asamblea Legislativa. Si bien el trámite es largo, se trata de dificultades propias del sistema. Costa Rica no debería haber sido incluida entre los casos que se han discutido y estimó que hay otros países a los que la asistencia técnica de la OIT les es más urgente.

**El miembro trabajador de Nicaragua** señaló que la decisión de la Sala Constitucional de anular cláusulas de convenios colectivos constituye un hecho peligroso que afecta sensiblemente la autoridad de los representantes de las empresas tanto públicas como privadas y afecta negativamente los derechos de los trabajadores. Cuando las partes negocian un pliego de peticiones lo hacen basándose en el principio de la negociación de buena fe. Por ello, es contradictorio que la Sala Constitucional anule cláusulas de convenios colectivos y a su vez deje firme el derecho alcanzado a través de la negociación de buena fe. Esta decisión de anular cláusulas de convenios colectivos viola el Convenio núm. 98 y afecta no sólo a los trabajadores de Costa Rica, sino que tiene incidencia directa en las condiciones de trabajo de 500.000 trabajadores nicaragüenses que trabajan en Costa Rica. Debe tenerse presente que hace algunos meses la misma Sala Constitucional prohibió que los trabajadores que no son costarricenses asumieran cargos en la dirección sindical, permitiendo restricciones en algunas empresas e instituciones que limitan el derecho a la sindicalización de trabajadores nicaragüenses en Costa Rica. El Gobierno debe tomar las medidas necesarias para evitar que el Convenio colectivo se vea afectado a través de sentencias judiciales. El Presidente de la República declaró en el Plenario de la Conferencia que en Costa Rica se desarrolla la democracia más

antigua del continente y es el respeto a los derechos laborales, que incluye el derecho a negociar convenios colectivos, lo que origina empleos decentes y estabilidad social. Solicitó a la OIT que dé seguimiento a esta situación incluyendo en las medidas que se adopten a las condiciones laborales de los nicaragüenses en Costa Rica, así como el apoyo técnico necesario para alcanzar el respeto de la libertad sindical y la negociación colectiva. Concluyó señalando su rechazo a la declaración del presidente según la cual el Gobierno tiene una carga migratoria ya que implica negar que los trabajadores nicaragüenses junto con los costarricenses levantan y sostienen la economía de Costa Rica.

**El representante gubernamental** reiteró el deseo del Gobierno de impulsar las reformas que ya fueron presentadas al Consejo Superior del Trabajo y a la Asamblea Legislativa y solicitó la asistencia técnica de la OIT para alcanzar fórmulas adecuadas que permitan superar la situación en el marco del ordenamiento jurídico nacional.

**Los miembros trabajadores** indicaron que este caso era un ejemplo de falta de aplicación continua y que la puesta en duda de la credibilidad de los sindicatos del país no contribuía a mejorar la situación. Habida cuenta de las firmes intenciones expresadas por el Ministro de Trabajo y la postura similar tomada por el Presidente de la República, consideraban que una misión de contactos directos, que se entrevistaría también con los miembros de la Sala Constitucional, permitiría sin duda materializar los progresos en un futuro cercano y reforzar al mismo tiempo el diálogo social en el país.

**Los miembros empleadores** señalaron que se trataba de un caso respecto del cual se habían realizado progresos a lo largo de los años, pero que aún requería medidas adicionales. La Comisión debía acoger favorablemente la actitud positiva del Gobierno y su solicitud de asistencia técnica. La Comisión debía instar al Gobierno a que armonizase lo antes posible su legislación y su práctica con el Convenio.

**La Comisión tomó nota de las informaciones suministradas por el representante gubernamental y del debate que tuvo lugar a continuación.** La Comisión observó con preocupación que los problemas pendientes eran los siguientes: la lentitud e ineficacia de los procedimientos de recurso en caso de actos antisindicales; restricciones al derecho de negociación colectiva en el sector público en virtud de varios fallos de la Sala Constitucional de la Corte Suprema; sumisión de la negociación colectiva en el sector público a criterios de proporcionalidad y racionalidad en virtud de la jurisprudencia de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia que ha declarado inconstitucionales determinadas cláusulas de convenciones colectivas en el sector público; y la desproporción enorme en el sector privado entre el muy reducido número de convenciones colectivas concluidas con organizaciones sindicales y el número de arreglos directos concluidos por trabajadores no sindicalizados.

La Comisión tomó nota de las informaciones según las cuales una misión de asistencia tuvo lugar en abril de 2005 y desde hacía años se habían sometido a la Asamblea Legislativa proyectos de modificaciones legislativas o constitucionales tendientes a remediar el retraso en los procedimientos aplicables en caso de actos antisindicales y las restricciones al derecho de negociación colectiva en el sector público; según el Gobierno, se ha presentado hace poco a la Asamblea Legislativa un proyecto de ley de reforma procesal del trabajo para resolver el problema de los retrasos en la justicia, retrasos atenuados por el sistema alterno de resolución de conflictos.

La Comisión tomó nota de las declaraciones del Gobierno según las cuales inmediatamente después de entrar en funciones ha reactivado el Consejo Superior del Trabajo, órgano tripartito de diálogo, así como los proyectos de ley que habían sido sometidos a la Asamblea Legislativa, incluidos los relativos a la ratificación de los Convenios núms. 151 y 154; el Gobierno está a la espera de conocer la argumentación de la Corte Suprema de Justicia sobre los fallos que han anulado algunas cláusulas de algunas convenciones colectivas; asimismo la convención colectiva tiene rango constitucional, lo que obliga a la inspección de trabajo a rechazar un arreglo directo (con trabajadores no sindicalizados) cuando existe un sindicato con titularidad para negociar.

La Comisión destacó la importancia de los problemas señalados por la Comisión de Expertos, así como la importancia que presta a que haya una protección adecuada y rápida contra los actos antisindicales, así como que se reconozca plenamente a nivel de la legislación y de la práctica el derecho de negociación colectiva voluntaria en los sectores público y privado en los términos establecidos por el Convenio.

Teniendo en cuenta que los problemas mencionados vienen siendo planteados desde hace años, la Comisión expresó la firme esperanza de que en un futuro muy próximo se tomarán las medidas necesarias y se adoptarán los proyectos legislativos en curso a fin de garantizar la plena aplicación del Convenio en la

**legislación y en la práctica. La Comisión instó al Gobierno a que realizara todos los esfuerzos para ello y le pidió que enviara una memoria completa a la Comisión de Expertos a este respecto. La Comisión se felicitó de que el Gobierno haya solicitado la asistencia técnica de la OIT y por consiguiente decidió que una misión de alto nivel de la Oficina visite el país para facilitar la solución de los problemas pendientes relativos a la aplicación del Convenio.**

**GUATEMALA** (ratificación: 1952). **Un representante gubernamental de Guatemala** (Ministro de Trabajo y Previsión Social) señaló que el Gobierno, los empleadores y los trabajadores iniciaron la negociación de un acuerdo tripartito y expresó la esperanza de que dicho acuerdo les permitirá llegar a una solución de los problemas pendientes. Subrayó la importancia de los mecanismos de control como instrumento de cooperación para la efectiva implementación de la normativa laboral en su país, y señaló que las observaciones de la Comisión de Expertos brindan orientación para mejorar la aplicación de los convenios internacionales del trabajo, a fin de lograr mayor justicia social con desarrollo económico. Para avanzar más, se debe contar con el apoyo de la OIT, de los Estados Miembros de la Comisión, de los empleadores y principalmente de los sindicatos de trabajadores. En cuanto a la solicitud de la Comisión de Expertos de que se envíe información completa sobre la aplicación del Convenio núm. 98, expresó, que de conformidad con el compromiso asumido con la misión de contactos directos realizada en 2004, la Oficina Subregional de Costa Rica brinda apoyo técnico para la realización de un seminario tripartito sobre derechos laborales y sindicales en el sector de la maquila habiéndose llevado a cabo reuniones de planificación con representantes de ambos sectores para definir su desarrollo. Según el Registro Público de Sindicatos, se encuentran inscritas nueve organizaciones sindicales de trabajadores pertenecientes a la industria de la maquila textil, existen tres pactos colectivos de condiciones de trabajo y en la actualidad se están negociando otros más. El orador expresó que hay un proyecto de desarrollo de una política nacional de asesoría gratuita para trabajadores que deseen organizarse sindicalmente, la cual será implementada por la Dirección General del Trabajo y las Direcciones Regionales del Ministerio del Trabajo en todo el país. Dicha asesoría incluirá la elaboración de material sobre derecho sindical contenido en la legislación nacional e internacional, una descripción de los requisitos legales de forma y de fondo para la constitución de una organización sindical y los trámites administrativos necesarios para el reconocimiento de la personalidad jurídica señalando las oficinas en las cuales los actos administrativos deben ser depositados. Dicho material será producido en dos idiomas mayas como mínimo, cuyo uso sea más generalizado en el país. El orador señaló que el Gobierno ha propiciado el inicio de un mecanismo de intervención rápida en el seno de la Comisión Tripartita sobre Asuntos Internacionales de Trabajo en caso de denuncias relativas a derechos sindicales, la cual ya ha atendido nueve casos presentados en forma voluntaria por distintas organizaciones sindicales. El Gobierno también ha propiciado el diálogo abierto, a fin de llegar a acuerdos en un ambiente de respeto. El Gobierno y la Comisión tripartita comparten el objetivo de aclarar las denuncias sobre violaciones de los derechos sindicales. Con ese fin se invitó a la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSI TRAGUA) a que presentara ante la Comisión Tripartita todas las quejas o denuncias efectuadas ante los órganos de control de la OIT. Se obtuvo una respuesta positiva de dicha organización, que asistió a una reunión y presentó sus puntos de vista y un listado de asuntos. El orador indicó que informaría en un futuro inmediato a los órganos de control de la OIT de los resultados y avances.

El Gobierno continúa con voluntad el objetivo de impulsar el diálogo social y la Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales continúa reuniéndose ininterrumpidamente, habiéndose alcanzado grandes acuerdos tripartitos sobre los siguientes puntos:

- Programar reuniones quincenales de la Subcomisión Tripartita de Reformas Jurídicas que tiene por misión estudiar, analizar y consensuar las reformas a la legislación que permitan superar los obstáculos al ejercicio de la libertad sindical relativos a la constitución de sindicatos, el ejercicio de sus actividades y su administración financiera.
- La Comisión tripartita sobre asuntos internacionales de trabajo se ha reunido para analizar y hacer propuestas en cuanto al procedimiento de juzgamiento de las faltas laborales y de previsión social, y se espera tener un resultado en un futuro inmediato.
- El Ministerio de Trabajo y la Comisión tripartita han mantenido un diálogo constante con la Comisión de Trabajo del Congreso de la República para que sus miembros aprueben los proyectos de ley consensuados en forma tripartita. Por lo que el Gobierno, como una muestra del trabajo en consenso dentro del mismo, involucra en esta Conferencia a los organismos legislativo y judicial, a través de sus representantes, puesto que son actores fundamentales dentro del sistema laboral guatemalteco.

En cuanto al proyecto de ley de servicio civil, el representante gubernamental señaló que el mismo es producto de consultas con los interlocutores sociales y otros actores tales como universidades, centros de investigación, asociaciones municipales, sector empleador, partidos políticos, consejos de desarrollo, ONG, fundaciones, asociaciones y sector sindical (sindicatos, federaciones, confederaciones y centrales sindicales del sector público y municipal). Desde 2004, la Comisión Presidencial para la Reforma, Modernización y Fortalecimiento del Estado y de sus Entidades Descentralizadas (COPRE) convocó a los sindicatos municipales y del sector público a participar en mesas de trabajo, de los que participaron 56 organizaciones habiendo mejorado el proyecto. También en marzo de 2005, se presentó la versión final del proyecto al grupo de Directores de Recursos Humanos de las entidades de gobierno y se realizaron tres análisis y dictámenes por los asesores de COPRE, de la Secretaría General de la Presidencia y del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El citado proyecto de Ley se presentó al Congreso de la República y fue remitido a la Comisión de Trabajo y la misma realizó reuniones y organizó un seminario para consensuar la Ley de Servicio Civil, en donde han participado representantes de los trabajadores organizados en sindicatos, federaciones, confederaciones y centrales sindicales. Además se informa que el Proyecto de Ley de Servicio Civil es uno de los puntos prioritarios en la agenda de la Subcomisión Tripartita de Reformas Jurídicas de la Comisión Tripartita sobre Asuntos Internacionales de Trabajo. Es prudente mencionar que recientemente la Comisión de Trabajo del Congreso de la República emitió dictamen desfavorable sobre el Proyecto de Ley. En virtud de lo expuesto anteriormente, se demuestra que dicho Proyecto de Ley fue consultado a los sectores interesados y se estará informando sobre resultados posteriores a la presente declaración.

En cuanto a la inexistencia de garantías suficientes en el procedimiento de destitución de servidores públicos, informó que el procedimiento por despido justificado de empleados del sector público contiene garantías legales a nivel administrativo, en la Junta Nacional de Servicio Civil, previstas en los artículos 79 y 80 de la Ley de Servicio Civil; y a nivel judicial, ante los tribunales en donde se respetan las garantías procesales que contempla el Código del Trabajo, la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado y especialmente la Constitución de la República de Guatemala, como ley suprema.

En cuanto a las denuncias relativas a la abstención de la Inspección General de Trabajo en intervenir en los conflictos laborales de las municipalidades, el orador subrayó que la Inspección tiene competencia para actuar en forma conciliatoria. El artículo 191 del Código del Trabajo establece que las relaciones de trabajo entre las entidades públicas y sus trabajadores se deben regir por la ley especial de la materia (Ley de Servicio Civil o Ley de Servicio Municipal). En este sentido, en 2005 intervino a nivel nacional en 104 conflictos laborales entre municipalidades y sus empleados. Debido a la importancia social de los conflictos laborales y después de la creación dentro del Ministerio de Trabajo de la Unidad de Resolución Alternativa de Conflictos (RAC), dicha actividad conciliatoria ha sido delegada a esta última dependencia, la cual ya ha intervenido en 43 ocasiones. El orador solicitó que a través de esta histórica Conferencia se reconozca la importancia de los centros RAC y se les brinde la legitimación que merecen.

En cuanto a las restricciones al ejercicio del derecho sindical en la práctica por parte de los juzgados laborales, el representante gubernamental informó que en la Cámara de Amparo y Antejuicios de la Corte Suprema hay un total de 509 acciones de amparo pendientes desde 2004, en contra de las sentencias relativas al reintegro. Dichas acciones fueron interpuestas por trabajadores o empleadores y hasta tanto no sean resueltas el reintegro efectivo no es posible. Según datos estadísticos de la Corte Suprema de Justicia no existen denuncias por lentitud en los procedimientos relativos a sanciones por infracción a las leyes laborales y tampoco existen en los juzgados consultados denuncias por violaciones a los pactos colectivos relativos a las condiciones de trabajo. Hay 36 denuncias por despido a sindicalistas en los tribunales, de las cuales 34 corresponden al sector público y dos al sector privado.

En lo que respecta a la violencia contra sindicalistas, el orador subrayó la mejora en el clima actual de tolerancia y de armonía entre los distintos actores. No debe valorarse el avance en los procesos relativos a las denuncias de violencia contra sindicalistas por el número de sentencias dictadas, sino que debe tenerse en cuenta también el esfuerzo investigativo por parte del Ministerio Público en aproximadamente 83 casos. Según datos proporcionados por la Fiscalía Especial encargada de Delitos contra Periodistas y Sindicalistas, la mayor parte de las denuncias presentadas por los sindicalistas se refieren a amenazas, las cuales luego de aplicarse métodos alternos, han sido desestimadas. En algunos casos, el avance en la investigación no cuenta con la colaboración de los propios querrelantes. El orador consideró como un avance que los funcionarios del Ministerio Público encargados de las investigaciones hayan par-



tipado en dos cursos sobre la OIT y la aplicación de convenios internacionales.

Para concluir el orador indicó que el Estado de Guatemala continúa trabajando arduamente y que los avances son significativos y demuestran que el país se encuentra en un proceso de desarrollo de la legislación laboral, pero continúa necesitando el apoyo de los distintos sectores y manifestó la esperanza de que Guatemala no sea objeto de un párrafo especial y que por el contrario se exprese la confianza en el Gobierno por medio de la cooperación, como la que ha recibido de la OIT.

**Los miembros empleadores** agradecieron al Gobierno por la información suministrada en su declaración que ayuda a la Comisión a entender la situación subyacente a la observación de la Comisión de Expertos. Este caso fue discutido varias veces desde 1991 en relación con los Convenios núms. 87 y 98 y los miembros empleadores cuestionaron la práctica de repetidas discusiones en la Comisión sobre casos para los cuales la Comisión de Expertos ya había podido notar progreso. Es desafortunado el hecho de que la Comisión de Expertos no proporcione más información sobre el contexto y los hechos del caso lo cual impide una discusión significativa. La Comisión de Expertos no puede pretender que la Comisión de la Conferencia esté familiarizada con los casos del Comité de Libertad Sindical. Sin embargo, los trabajos de la Comisión debían basarse en el informe de la Comisión de Expertos.

**Los miembros trabajadores** indicaron que este caso de falta de cumplimiento con respecto al derecho de organización y de negociación colectiva en Guatemala se ha convertido lamentablemente en lo que podría llamarse un caso «crónico», ya que ha sido examinado de manera ininterrumpida desde 1999 y que ya se analizaba antes de forma recurrente. Sin embargo, la OIT ha desplegado enormes esfuerzos en Guatemala: misiones de contactos directos; renovación, en 2005, de las medidas de asistencia técnica en el marco del Convenio núm. 87, y reciente intervención del Director General de la OIT con respecto a las amenazas de muerte en contra de un sindicalista. A pesar de todos estos esfuerzos, los derechos sindicales y en concreto el derecho de negociación colectiva siguen siendo vaporeados en Guatemala, país que se ha convertido en el segundo más peligroso de América Latina para los sindicalistas. Los tribunales del trabajo funcionan con retrasos que pueden alcanzar 10 años. Las ocasionales sentencias pronunciadas en este contexto no se ejecutan. La falta de ejecución de sus decisiones, la falta de objetividad de algunos funcionarios, la inadecuación de las sanciones pecuniarias, y el fenómeno de corrupción generalizado y los diversos tráficos de influencia, combinados con la falta de formación de los funcionarios de la administración, son hechos bien conocidos. La falta de elucidación de los casos de acoso, amenaza o asesinatos de sindicalistas y la falta de reintegro a sus puestos de trabajo a los trabajadores y sindicalistas injustamente despedidos, son problemas reales. Para empeorar las cosas, la inspección del trabajo, administración que habría podido constituir el último reducto contra la arbitrariedad, acaba de ser despojada por la Corte Constitucional de sus poderes coercitivos.

Los miembros trabajadores pusieron en duda seriamente que las entidades de diálogo social mencionadas por el Gobierno respondían verdaderamente a los principios recogidos en el Convenio núm. 98. La persistencia de los problemas incitaría a buscar más allá y a otros niveles mejores mecanismos de diálogo. Una cultura de diálogo falta a todos los niveles. En Guatemala, las infracciones a los principios del Convenio núm. 98 son habituales, tanto en el sector privado como en el público: a escala municipal, se ha despedido a un tercio de los empleados que ejercen la función de dirigente sindical; estos mismos métodos fueron aplicados en otros ámbitos de la administración pública, en las zonas francas de exportación, en el sector agrícola, incluyendo las grandes explotaciones agrícolas pertenecientes a personas cercanas a los dirigentes, e incluso en la economía informal. Como resultado la tasa de sindicalización se elevaría al 0,5 por ciento de la población activa está afiliada a un sindicato, frente a un 5 por ciento hace diez años, en el momento de la firma de los Acuerdos de Paz, y que sólo el 17 por ciento de los sindicatos activos han podido celebrar convenios colectivos. Ni siquiera se conoce el número exacto de convenios colectivos en vigor y aún menos el número de sindicalistas a los que se ha despedido por haber tratado de recurrir a la negociación colectiva. Por otra parte, al menos el 60 por ciento de los convenios colectivos firmados no se respetan. Esta situación desastrosa es fruto de toda una serie de actitudes y prácticas que perjudican a la actividad sindical, al ejercicio del derecho sindical, al recurso al derecho de huelga y a la firma y a la aplicación de los convenios colectivos. En estas circunstancias, los miembros trabajadores propusieron el establecimiento, lo antes posible, de una misión permanente de la OIT en Guatemala, cuya labor consista en armonizar con el Convenio núm. 98 las leyes o proyectos de ley, así como la práctica. Resaltaron la necesidad de que el Gobierno divulgase inmediatamente las cifras exactas y viese por luchar contra la impunidad, por reforzar el sistema judicial

y por crear un verdadero espacio permanente de diálogo social, así como por promover una cultura de diálogo social y de consultas a todos los niveles.

**El miembro trabajador de Guatemala** subrayó que la Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales no ha realizado los avances necesarios. Además, la actitud antisindical está tan aferrada que la mayoría de los sindicatos son destruidos antes de empezar a actuar. Por el contrario, en el sector informal, en el que no hay ni empleador ni negociación colectiva, los sindicatos florecen. El orador señaló que 10 años después de la celebración de los Acuerdos de Paz, la tasa de sindicalización bajó del 5 por ciento al 1 por ciento. Los sindicatos son fuertemente atacados en las municipalidades. La tercera parte de las municipalidades han despedido sindicalistas para diezmar los sindicatos. También en la maquila es imposible organizar sindicatos. En efecto, teniendo en cuenta que las inversiones buscan mano de obra barata, los sindicatos representan la vigilancia en cuanto a la aplicación de las normas de seguridad y salud, el pago de cuotas al seguro social y salarios apropiados. En la actualidad, hay dos o tres convenios colectivos vigentes que se aplican a 3.000 trabajadores. Sin embargo, en las maquilas se emplean a 100.000 trabajadores. Añadió que los códigos de conducta que se presentaron en su momento como la solución a los problemas no fueron eficaces. El orador se refirió al caso de un banco cuyas autoridades han atacado sistemáticamente al sindicato desde el año 2002. Ni siquiera han asistido a la Unidad de Resolución Alternativa de Conflictos tal y como lo recomienda el Ministerio de Trabajo. Gracias a la debida presión de los sindicatos y al apoyo de la OIT, la Ley de Servicio Civil, que limitaba el derecho de sindicalización y negociación, no contó con la aprobación de la Comisión de Trabajo del Congreso de la República. La violencia afecta gravemente a los sindicatos. Cada vez que las organizaciones sindicales manifiestan su opinión en cuanto a temas nacionales, sus sedes se ven allanadas. Además, las autoridades laborales y judiciales no cumplen, por imposición de autoridades o poderes superiores, las disposiciones que ordenan el reintegro de los trabajadores despedidos injustamente por querer formar un sindicato o por presentar un pliego de peticiones. El Código Penal contiene todavía normas por medio de las cuales se pueden imponer sanciones penales a los dirigentes sindicales por defender sus derechos.

**El miembro empleador de Guatemala**, señaló que el caso merecía comentarios respecto a los procedimientos de la Comisión. En primer lugar, en lo que se refiere a las limitaciones de la Comisión de Expertos en la elaboración de su informe. En efecto, la Comisión no es un tribunal y por lo tanto no debe valorar pruebas ni dictar sentencias. Por ello, la Comisión de Expertos se equivoca cuando considera como probados los alegatos que presentan las centrales sindicales y no tiene en cuenta la información suministrada por el Gobierno, realizando su evaluación y considerando que los problemas continúan, sin hacer mención de los progresos indicados por el Gobierno. Tampoco tiene en cuenta el diálogo social existente mediante el cual se estableció que no era necesario dictar un código procesal de trabajo. Todo esto demuestra que el informe de la Comisión de Expertos no refleja la realidad de Guatemala. Solicitó que en el futuro se eliminen las referencias al mencionado Código y se incorporen los logros en materia laboral por parte del Gobierno. En segundo lugar, señaló que la inclusión de Guatemala en la lista obra en contra de la credibilidad de los mecanismos de control ya que la selección se basa en razones que van más allá de los objetivos de la OIT. Ello se demuestra con la reiterada inclusión de casos de la región, especialmente de América Central, lo cual implica un claro desequilibrio regional dejándose de lado otros casos más graves. Hacía dos años se había incluido en la lista a cuatro países de la subregión cuando se negociaba un importante acuerdo comercial internacional. Por otra parte, la única cuestión de fondo que se observa en el presente caso es la baja tasa de afiliación sindical que se atribuye a las actitudes de algunos empleadores y al sistema judicial. Sin embargo, consideró que los dirigentes sindicales deberían ofrecer un liderazgo más positivo que asegure, conjuntamente con los empresarios, la construcción de más y mejores puestos de trabajo con el fin de mejorar dichas tasas de afiliación. Urgió a la Comisión a que sugiera a la Comisión de Expertos que profundice el estudio de las causas de dicho problema, sin efectuar juicios que no cuenten con el apoyo de alguna otra autoridad de la organización que haya efectuado previamente el análisis correspondiente.

**El miembro gubernamental de Noruega, expresándose también en nombre de los Gobiernos de Dinamarca, Finlandia, Islandia y Suecia**, señaló que organizaciones nacionales e internacionales informaron de numerosos casos de despidos antisindicales en Guatemala. Al mismo tiempo, existen varios casos de incumplimiento de órdenes de los tribunales de reincorporar a los miembros de sindicatos despedidos y existe una demora general al imponer penas por el incumplimiento de la legislación del trabajo. Es de suma importancia que la legislación que asegure los derechos sindicales sea aplicada en la práctica. Si el principio de no discriminación no es

suscrito, no existen bases para las actividades sindicales. El orador lamentó que habiendo sido tratado el caso durante muchos años, las medidas tomadas para remediar los problemas pertinentes sean infructuosas e instó al Gobierno a poner la legislación y la práctica en conformidad con las disposiciones del Convenio. El orador puso en evidencia que el nuevo proyecto de ley de reforma del servicio civil no parece conformarse al Convenio núm. 98. Instó al Gobierno a hacer todos los esfuerzos para asegurar que la legislación futura sea coherente con las disposiciones del Convenio y, para garantizar dicho resultado, que continúe el diálogo con los interlocutores sociales interesados.

**La miembro trabajadora de Noruega** observó que se trataba del noveno año consecutivo que la Comisión discutía las serias violaciones de los Convenios núms. 87 y 98 en Guatemala. Cada año, el Gobierno solicita disponer de más tiempo para corregir las violaciones de los Convenios de la OIT. Sin embargo, los trabajadores en Guatemala continúan siendo víctimas de flagrantes violaciones de los derechos laborales. Luego de la fusión forzosa de dos bancos de propiedad estatal, la corrupción y la mala gestión eran patentes. Cuando los sindicatos iniciaron su lucha contra la corrupción, los trabajadores fueron acosados y despedidos. Los líderes de UNSITRAGUA recibieron amenazas de muerte. Sin embargo, las autoridades no tomaron ninguna medida para proteger a los sindicalistas. En muchos otros casos, los sindicalistas fueron acosados, despedidos o amenazados cuando comenzaban a organizarse y a presentar reclamos colectivos. Simultáneamente, las decisiones judiciales que ordenan la reintegración de los sindicalistas despedidos no son ejecutadas. El hecho de que existan sólo dos sindicatos con apenas 53 miembros en el sector de la maquila ponía en evidencia los obstáculos que encuentran los trabajadores para ejercer en dicho sector sus derechos sindicales. La oradora reconoció que el Gobierno había creado un nuevo organismo para promover una solución alternativa de los conflictos. Sin embargo, dicho organismo tenía recursos limitados y carecía de capacidades ejecutivas. Los comentarios de la Comisión de Expertos mostraban que dicha medida era insuficiente en las circunstancias actuales. Pese a las seguridades de progreso que invoca el Gobierno, los trabajadores nórdicos expresan su acuerdo con la Comisión de Expertos en el sentido de que existen divergencias entre la legislación y la práctica. En la práctica, se impide que se organicen sindicatos y que se concluyan convenios colectivos. Teniendo en cuenta que el Gobierno ha hecho continuamente promesas que no le ha sido nunca posible cumplir, la OIT debía considerar la adopción de medidas serias para que cambiara la situación.

**El miembro trabajador de Colombia** señaló que si bien el caso se repite desde hace años la situación ha empeorado. Señaló que escuchó las informaciones del Ministro relativas a las medidas que se adoptarán para garantizar el libre ejercicio de la libertad sindical dichas garantías, sin embargo, lamentó que las mismas no se aplican en la realidad ni por el Gobierno ni por la mayoría de los empleadores. Expresó su preocupación por la falta de conocimiento de las normas internacionales del trabajo por parte de las autoridades administrativas y judiciales así como por el incumplimiento de las pocas sentencias que ordenan el reintegro de los trabajadores a sus puestos de trabajo. En lo que respecta a la alusión del Gobierno y de los empleadores a la falta de representatividad del movimiento sindical, manifestó que responde a la ausencia de garantías para su ejercicio. En efecto, los trabajadores no pueden ejercer sus derechos sindicales sin correr el riesgo de ser despedidos. Pidió al Gobierno que proteja debidamente a los trabajadores del sector informal de los abusos de los que son víctimas por parte de las autoridades. Finalizó haciendo un llamado especial al Gobierno para que profundice las investigaciones sobre las denuncias de las organizaciones sindicales de amenazas contra la vida de sindicalistas.

**El miembro trabajador de la India** señaló que el derecho sindical y el derecho a la negociación colectiva son derechos fundamentales de los trabajadores. Expresó su apoyo a las quejas de los trabajadores de Guatemala. La Comisión de Expertos ha expresado que la legislación y la práctica actuales del Gobierno promueven la discriminación antisindical en violación al Convenio núm. 98. El orador instó al Gobierno a tener en cuenta las recomendaciones de la Comisión de Expertos y a tomar las medidas necesarias para poner la legislación y la práctica en conformidad con el Convenio.

**Un observador en representación de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)** señaló que el porcentaje de afiliación sindical ha disminuido de 5 a 1 por ciento, después de 10 años de la firma de los Acuerdos de Paz. Ello demuestra la falta de libertad sindical en Guatemala. En lo que se refiere a la aplicación del Convenio en particular, subrayó que los comentarios de la Comisión de Expertos se mantienen vigentes en cuanto al incumplimiento de los órdenes de reintegro de los sindicalistas despedidos; la lentitud en la aplicación de sanciones; la falta de fomento de derechos sindicales, en particular de la negociación colectiva; la violación de los pactos colectivos y los despidos antisindicales. En lo que se refiere en particular a los despidos antisin-

dicales, señaló que cuando los trabajadores intentan organizarse en sindicatos son despedidos sin que la Inspección de Trabajo tenga tiempo de intervenir. El Gobierno no ha cumplido ninguna de las recomendaciones de los órganos de control; tampoco ha dado una respuesta positiva a las quejas que UNSITRAGUA presentara ante la Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales. En cuanto al proyecto de enmienda de la Ley de Servicio Civil, la Comisión de Trabajo emitió un dictamen desfavorable porque la misma no fue debidamente consultada. Las amenazas a sindicalistas continúan y no existe ningún mecanismo de protección. Por lo anterior y teniendo en cuenta la gravedad de las violaciones, solicitó que el caso de Guatemala sea incluido en un párrafo especial.

**El representante gubernamental** señaló que su Gobierno reconoce que en su país existen problemas, pero que está dedicándose con gran empeño a solucionar muchos de éstos. Algunos líderes sindicales parecen estar viviendo todavía como en tiempos de guerra, cuando lo que se requiere es mirar hacia adelante y que todos y cada uno se interroguen acerca de lo que pueden hacer conjuntamente para ir superando las dificultades de la situación actual. Insistió en destacar la voluntad política del Gobierno de promover el diálogo social y la concertación como vías para el logro de un Estado de derecho que propicie la paz y la tranquilidad de todos los guatemaltecos. Como prueba de dicha voluntad política, en esos momentos se estaba celebrando una reunión en la cual el Gobierno, los trabajadores y los empleadores ultimaban los detalles para la conclusión de un acuerdo tripartito.

**Los miembros empleadores** señalaron que el Gobierno de Guatemala parece estar realmente interesado en una resolución tripartita de las cuestiones que se analizan, y que esta voluntad debería indicarse en las conclusiones. Existen cuestiones claras respecto a la legislación y la práctica sobre el Convenio núm. 98, pero los empleadores se dan cuenta de que el Gobierno tiene la voluntad de hacerles frente. La cooperación técnica de la OIT puede ser útil para lograr la plena aplicación del Convenio.

**Los miembros trabajadores** señalaron que la discusión ha permitido recordar los graves problemas que los trabajadores guatemaltecos han padecido de manera habitual. A pesar de que se han adoptado medidas para responder a los comentarios de la Comisión de Expertos, éstas siguen siendo insuficientes e inadecuadas, ya que no han resuelto de manera duradera el incumplimiento del Convenio núm. 98. Recordaron que la situación es grave, numerosos trabajadores, todavía hoy afiliados a un sindicato, no pueden firmar los convenios ni aplicarlos, ya que son objeto de las más diversas presiones, entre otras, contra su integridad. En vista de que el clima es muy poco propicio para cumplir con el Convenio, lo cual conlleva como resultado a niveles bajos de sindicalización y de celebración de convenios colectivos, los miembros trabajadores pidieron al Gobierno que reconozca la existencia de estos problemas y considere la nota de pie de página como un llamado urgente para realizar cambios constructivos. Los miembros trabajadores hicieron un llamamiento al Gobierno para que suministre información estadística y para que refuerce un marco permanente para el diálogo social en la búsqueda de soluciones duraderas con ayuda de la Oficina, la cual deberá visitar el país y prestar su colaboración para que la OIT tenga una presencia más permanente en él.

**La Comisión tomó nota de las declaraciones del representante gubernamental y del debate que tuvo lugar a continuación. La Comisión tomó nota con preocupación de que los problemas pendientes se refieren a casos de incumplimiento de sentencias de reintegro de sindicalistas despedidos; la lentitud del procedimiento relativo a sanciones por infracción de la legislación laboral y sindical; la necesidad de fomentar los derechos sindicales en las zonas francas de exportación (empresas maquiladoras); el elevado número de despidos antisindicales en el sector privado y en el sector público; garantías insuficientes en el procedimiento de destitución de funcionarios; el reducido número de pactos colectivos y la violación de un porcentaje importante, de ellos.**

**La Comisión tomó nota de las declaraciones del Gobierno según las cuales la delegación tripartita nacional estaba negociando un acuerdo tripartito que ayudaría a resolver los problemas planteados; se han concluido tres pactos colectivos en el sector de la maquila, se está negociando otro y se ha planificado un seminario sobre derechos laborales y sindicales en la maquila; se han atendido nueve casos en el marco del mecanismo de intervención rápida en caso de denuncias relativas a derechos sindicales y la organización UNSITRAGUA ha presentado ya a la comisión tripartita sus denuncias sobre violaciones de los derechos sindicales. La Comisión tomó nota de las declaraciones sobre el resultado de las actividades de la comisión tripartita mencionadas por el Gobierno, así como de que la Comisión de Trabajo del Congreso emitió dictamen desfavorable sobre el Proyecto de Ley de Servicio Civil. La Comisión tomó nota por último de las cifras del Gobierno sobre el número de concilia-**

ciones, el número de acciones de amparo contra las sentencias que ordenan (o no) la reinstalación, y de la información de que no se tiene conocimiento de denuncias por lentitud en los procedimientos sancionatorios o por violación de pactos colectivos.

La Comisión subrayó que los problemas pendientes constituían graves infracciones del Convenio. La Comisión tomó nota también de la grave preocupación planteada en relación con el continuo clima de violencia y el serio impacto que tenía en el movimiento sindical en su conjunto, así como en relación con los retrasos en los procedimientos relativos a sindicalistas despedidos que han presentado recursos judiciales.

La Comisión pidió al Gobierno que tome sin demora las medidas necesarias para poner en un futuro próximo la legislación y señaló que ello ayudará a una promoción más eficaz de los derechos laborales en Pakistán. Conforme al compromiso de Pakistán de respetar las normas internacionales del trabajo, señaló que el Gobierno aprobó la ratificación del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138). El instrumento de ratificación está en preparación para su sumisión a la OIT. De este modo, Pakistán será el segundo país del sur de Asia, y uno de los pocos en Asia, en haber ratificado los ocho convenios fundamentales de la OIT. El orador observó que la fragilidad de la economía pakistaní en los años 90 tuvo un impacto adverso evidente en el empleo y en las condiciones de trabajo en el país. Un aumento importante de la pobreza y del desempleo marcó este período difícil. Sin embargo, la economía ha sido estabilizada a través de varias iniciativas de amplio alcance destinadas a reforzar la política regulatoria e impulsar al sector privado. Las medidas adoptadas en el marco del desarrollo a medio plazo, por ejemplo, desembocaron en la reducción del desempleo así como en la reducción de la pobreza de 34,46 por ciento en 2001 a 23,9 por ciento en 2005. Además, a través de diversas iniciativas destinadas a aumentar la capacitación y generar empleo, el Gobierno pretende continuar intentando alcanzar los objetivos de desarrollo y de reducción de la pobreza. El orador observó que se adoptaron medidas para modificar la legislación de conformidad con las inquietudes manifestadas en la observación de 2005 de la Comisión de Expertos. En cuanto a la Ordenanza Sobre Relaciones Laborales (IRO) 2002, después de consultas tripartitas se ha elaborado un proyecto para modificarla que ya fue sometido al Gabinete; se estableció un comité para examinar dichas enmiendas que, oportunamente, efectuará recomendaciones para ser sometidas a consideración del Gabinete. Se están examinando actualmente también medidas tendientes a revisar, y en última instancia modificar, el artículo 27-B) de la ordenanza sobre las compañías bancarias de 1962 y el artículo 2-A) de la ley sobre servicios de los tribunales.

**PAKISTÁN** (ratificación: 1952). Un representante gubernamental agradeció la oportunidad de dialogar abiertamente con la Comisión y señaló que ello ayudará a una promoción más eficaz de los derechos laborales en Pakistán. Conforme al compromiso de Pakistán de respetar las normas internacionales del trabajo, señaló que el Gobierno aprobó la ratificación del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138). El instrumento de ratificación está en preparación para su sumisión a la OIT. De este modo, Pakistán será el segundo país del sur de Asia, y uno de los pocos en Asia, en haber ratificado los ocho convenios fundamentales de la OIT. El orador observó que la fragilidad de la economía pakistaní en los años 90 tuvo un impacto adverso evidente en el empleo y en las condiciones de trabajo en el país. Un aumento importante de la pobreza y del desempleo marcó este período difícil. Sin embargo, la economía ha sido estabilizada a través de varias iniciativas de amplio alcance destinadas a reforzar la política regulatoria e impulsar al sector privado. Las medidas adoptadas en el marco del desarrollo a medio plazo, por ejemplo, desembocaron en la reducción del desempleo así como en la reducción de la pobreza de 34,46 por ciento en 2001 a 23,9 por ciento en 2005. Además, a través de diversas iniciativas destinadas a aumentar la capacitación y generar empleo, el Gobierno pretende continuar intentando alcanzar los objetivos de desarrollo y de reducción de la pobreza. El orador observó que se adoptaron medidas para modificar la legislación de conformidad con las inquietudes manifestadas en la observación de 2005 de la Comisión de Expertos. En cuanto a la Ordenanza Sobre Relaciones Laborales (IRO) 2002, después de consultas tripartitas se ha elaborado un proyecto para modificarla que ya fue sometido al Gabinete; se estableció un comité para examinar dichas enmiendas que, oportunamente, efectuará recomendaciones para ser sometidas a consideración del Gabinete. Se están examinando actualmente también medidas tendientes a revisar, y en última instancia modificar, el artículo 27-B) de la ordenanza sobre las compañías bancarias de 1962 y el artículo 2-A) de la ley sobre servicios de los tribunales.

El orador subrayó que la Constitución de Pakistán establece garantías claras en cuanto al derecho de todos los ciudadanos pakistaníes, incluyendo trabajadores rurales de constituir o afiliarse a organizaciones. Además el Ministerio de Alimentación, Agricultura y Gobiernos Provinciales recibió órdenes para favorecer la modernización y el funcionamiento de las organizaciones de trabajadores rurales de conformidad con las obligaciones del Gobierno establecidas en el Convenio núm. 98. En lo que se refiere a los comentarios de la Comisión de Expertos relativos a las Aerolíneas Internacionales Pakistaníes (PIA), el orador observó que la derogación de la Ordenanza Ejecutiva principal núm. 6, estaba siendo examinada por el Tribunal Supremo de Pakistán y que, oportunamente, se transmitirá la decisión judicial. También declaró que el Reglamento Relativo a las Relaciones de Empleo en las Zonas Francas de Exportación fue preparado en respuesta a las inquietudes planteadas con respecto a la denegación de los derechos laborales en el sector; dicho reglamento fue enviado al Ministerio de Derecho, Justicia y Derechos Humanos para su revisión y será presentado a la Comisión de Expertos cuando concluya el procedimiento. Finalmente, el orador observó que fue levantada la prohibición de actividades sindicales en la Compañía Eléctrica de Karachi (KESC). La Comisión Nacional

de Relaciones Laborales (NIRC) examina en la actualidad un conflicto relativo al registro del sindicato en dicha empresa. Dicha Comisión promulgó una orden según la cual debía llevarse a cabo un referéndum para establecer cuál es el agente negociador. Después de dicho referéndum los sindicatos serán plenamente restablecidos en la empresa. El orador concluyó señalando que los avances mencionados demuestran el compromiso sincero del Gobierno en cumplir sus obligaciones en conformidad con el Convenio núm. 98.

Los miembros empleadores señalaron que la Comisión debe tomar nota de la declaración del Gobierno respecto a su decisión de ratificar el Convenio núm. 138. El caso que se discute demuestra que la ratificación es una cuestión y la implementación es otra. La aplicación del Convenio núm. 98 se discutió durante varios años pero un número de cuestiones quedan aún por resolver. El Gobierno informó a la Comisión sobre varias decisiones y medidas tomadas o previstas que deberán ser examinadas por la Comisión de Expertos. Los miembros empleadores indicaron, que los problemas existentes son de naturaleza técnica y que el Gobierno parece estar tratando los mismos. Destacaron que esperan un avance concreto al respecto en un futuro cercano e instaron al Gobierno a traer la legislación y la práctica en conformidad con el Convenio a la mayor brevedad.

Los miembros trabajadores acogieron favorablemente las informaciones facilitadas por el Gobierno ante la Comisión. Observaron que este caso ya se había debatido en 2003 y, con anterioridad, en 1992. Lamentaron que en estos 15 años, el Gobierno no pareciera haber comprendido aún la importancia vital del Convenio núm. 98. El derecho de sindicación y de negociación colectiva debería estar garantizado para todos los trabajadores. Pakistán había ratificado el Convenio en 1952, pero el país seguía infringiendo los derechos fundamentales contenidos en el mismo. Como se había indicado ya en 1992, se privaba a amplias categorías de trabajadores de los derechos contenidos en el Convenio: los trabajadores de las zonas francas de exportación; los de los sectores como las líneas de ferrocarril, las empresas de gas natural y de petróleo, las instituciones establecidas para el pago de las pensiones y el sector de las organizaciones benéficas; los de la compañía nacional de electricidad y la compañía aérea nacional; y por último, los del sector rural, de los que de hecho se ignora si poseen algún derecho. La situación se ve empeorada porque la mayoría de los trabajadores del sector público sigue sin poder recurrir a la justicia en caso de prácticas desleales del empleador; porque a los trabajadores bancarios se les infringen penas de prisión o multas en caso de que utilicen las instalaciones del banco para actividades sindicales durante las horas de trabajo, y porque las injerencias de las organizaciones de empleadores y de trabajadores entre sí no siempre están prohibidas o sancionadas legalmente. Por último, la negociación colectiva sigue enfrentándose a toda una serie de disposiciones contrarias al Convenio: un sindicato que no cuente entre sus miembros con un tercio del personal no puede llevar a cabo un convenio colectivo; un segundo sindicato no puede presentarse en los tres años posteriores al reconocimiento del primero; y la Comisión Nacional de Relaciones Laborales (NIRC) puede por sí sola designar o cambiar un sindicato de acuerdo con una mera recomendación del Gobierno. Los miembros trabajadores declararon que lamentaban comprobar las mismas negociaciones de derechos y las mismas graves divergencias entre la legislación nacional de Pakistán y el Convenio que en años anteriores. Observaban con pesar que el Gobierno siempre respondía con los mismos aplazamientos y nunca facilitaba una copia de las enmiendas, los proyectos, los reglamentos y las propuestas que anunciaba.

El miembro trabajador de Pakistán tomó nota de la información suministrada por el Gobierno y apoyó los comentarios realizados por los miembros trabajadores. Los esfuerzos del Ministerio de Trabajo para asegurar el cumplimiento del Convenio son bienvenidos. El orador se refirió a varias cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos, tales como la necesidad de enmendar la Ordenanza sobre las relaciones laborales, la cuestión relativa a garantizar los derechos sindicales de los trabajadores rurales y la necesidad de la rápida adopción de un reglamento de trabajo para los trabajadores de las zonas francas de exportación. Además, el Gobierno debe garantizar que en el contexto de la privatización y la desregulación los derechos y los intereses de los trabajadores son protegidos. Si bien Pakistán enfrenta aún las graves consecuencias del reciente terremoto, es de suma importancia tratar estas cuestiones tan pronto como sea posible.

El miembro gubernamental de la República Islámica del Irán indicó que su Gobierno valoraba las declaraciones realizadas por el representante gubernamental de Pakistán. Era importante tener en cuenta la situación, sumamente difícil, que muchos países atravesaban en el mundo globalizado, en el que se había vuelto cada vez más complicado ajustarse a los grandes cambios en la economía, las relaciones de empleo y el desempleo. Asimismo, es necesario tener en cuenta las mejoras logradas y la buena voluntad demostrada por Pakistán, y debía felicitarse al Gobierno por sus esfuerzos y brindarle asistencia para superar los problemas pendientes.



**El miembro trabajador de India** recordó que tanto la Federación de Sindicatos de Pakistán (APFTU) como la CIOSL expresaron su profunda preocupación en cuanto a la exclusión de varias categorías de trabajadores del ámbito de aplicación de la Ordenanza sobre Relaciones Laborales (IRO) y por lo tanto de los derechos contenidos en el Convenio núm. 98. La Comisión de Expertos, en repetidas observaciones, también realizó comentarios en cuanto a dichas exclusiones. El Gobierno ha hecho poco para abordar estas exclusiones los últimos años y pidió a la OIT que inste al Gobierno para extender la protección del Convenio núm. 98 a todos los trabajadores.

**El miembro gubernamental de Cuba** tomó nota del proceso de reforma de las disposiciones legislativas y administrativas para ponerlas en conformidad con el Convenio. Estas medidas demuestran el compromiso del Gobierno con los derechos de los trabajadores de Pakistán. La observación de la Comisión de Expertos y la presente discusión deben ayudar al Gobierno a poner en práctica los cambios necesarios y recordó que Pakistán ha sufrido recientemente un terremoto que afecta el normal desarrollo económico y social. El orador concluyó señalando que las conclusiones deben demostrar que existe confianza en el país y exhortó al Gobierno a dar muestras fehacientes de su voluntad de poner la legislación en conformidad con el Convenio.

**Otra representante gubernamental** expresó a los miembros de la Comisión su agradecimiento por sus comentarios y se mostró de acuerdo en que se requerían mayores esfuerzos para garantizar que los pasos dados hasta el momento llevaran a los resultados buscados. La política del trabajo de Pakistán reflejaba plenamente las obligaciones del país en virtud de los convenios internacionales del trabajo y tenía por objeto asegurar su aplicación. Indicó que el Gobierno reconocía que aún existían problemas, la mayor parte de los cuales se debían a la difícil situación económica y social que atravesó Pakistán en los años 1990. Su Gobierno se comprometía sinceramente a establecer un sistema de relaciones laborales y a tomar las medidas necesarias en tal sentido. Se habían establecido órganos de consulta tripartita y se había creado un comité especial sobre asuntos laborales. El Gobierno estaba trabajando para resolver en un futuro próximo los problemas que seguían existiendo y para garantizar simultáneamente que las medidas tomadas derivasen en cambios duraderos. A este respecto, el Gobierno se ofrecía a seguir cooperando con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como con la OIT.

**Los miembros empleadores** reiteraron que se han alcanzado algunos progresos en la solución de las cuestiones pendientes que deberían ser tenidas en cuenta en las conclusiones de la Comisión. Sin embargo, solicitaron al Gobierno que tome las medidas necesarias para poner la legislación y la práctica en conformidad con el Convenio en un futuro inmediato y enviar información completa sobre las medidas adoptadas a este respecto a la Comisión de Expertos.

**Los miembros trabajadores** acogieron con prudencia los elementos aportados por el Gobierno. Solicitaron que la Comisión de Expertos evaluase en qué medida las reformas anunciadas respondían en efecto a las expectativas. Instaron al Gobierno a proseguir por este camino para lograr que su legislación y su práctica se ajustasen por fin al Convenio, al tiempo que le recordaron que siempre podía recurrir a la asistencia técnica de la OIT.

**La Comisión tomó nota de las declaraciones de los representantes gubernamentales y del debate que tuvo lugar a continuación. Asimismo, la Comisión tomó nota de la información suministrada por el Gobierno, relativa a su intención de ratificar el Convenio núm. 138.**

**A continuación la Comisión recordó que durante varios años la Comisión de Expertos había formulado comentarios sobre serias divergencias entre el Convenio y la legislación y la práctica nacionales, en particular sobre la denegación de los derechos garantizados por el Convenio en relación con la protección contra la discriminación antisindical, la protección contra los actos de injerencia y la promoción de la negociación colectiva, a una amplia gama de trabajadores, incluidos los trabajadores en las zonas francas de exportación y del sector agrícola y bancario y amplios segmentos del sector público y otras instalaciones e industrias. La Comisión de Expertos ha señalado también que se podían imponer también sanciones penales en el sector bancario por la realización de ciertas actividades sindicales, así como que la legislación contiene exigencias legales muy restrictivas para el reconocimiento de los sindicatos.**

**La Comisión tomó nota de las declaraciones del Gobierno relativas a la reforma legislativa en curso, en particular la reforma de la Ordenanza sobre Relaciones Laborales (IRO) de 2002, a fin de poner la legislación y la práctica en conformidad con los Convenios núms. 87 y 98. Tomó nota también de que estaban siendo consideradas otras medidas tendientes a suprimir las sanciones penales por ciertas actividades sindicales en el sector bancario y para permitir que los trabajadores del sector público que trabajan en organismos autónomos y corporaciones puedan**

**disfrutar de recursos contra los actos de discriminación antisindical. Señaló también que se estaba redactando el Reglamento Relativos a las Relaciones de Empleo en las Zonas Francas de Exportación de conformidad con los convenios fundamentales de la OIT, así como que en lo que respecta a la Compañía Eléctrica de Karachi (KESC), la Comisión Nacional de Relaciones Laborales (CNRL) ha ordenado un referéndum para determinar el agente para la negociación colectiva y está actualmente tomando las disposiciones necesarias al respecto.**

**La Comisión observó, sin embargo, que algunas de las medidas que el Gobierno ha declarado estar tomando para poner la legislación y la práctica en mayor conformidad con el Convenio, habían sido ya mencionadas por el Gobierno, sin que se haya podido observar todavía una solución definitiva en relación con los comentarios de la Comisión de Expertos sobre este Convenio, que fue ratificado en 1952.**

**Al tiempo que expresó su preocupación ante el largo tiempo que duraban estas divergencias y subrayando que las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos representaban graves violaciones del Convenio, la Comisión observó que el Gobierno estaba haciendo importantes esfuerzos para resolver las cuestiones pendientes. Esperó pues firmemente que la Comisión de Expertos pudiera estar pronto en condiciones de tomar nota de evoluciones concretas y positivas en relación con la aplicación de este Convenio. La Comisión pidió al Gobierno que tomara todas las medidas necesarias para que se llevaran a cabo de manera eficiente y rápida las reformas legislativas en curso y para que todas las cuestiones pendientes fueran abordadas sin demora de manera que en un futuro próximo se pongan a la legislación y la práctica nacionales en plena conformidad con el Convenio. La Comisión pidió al Gobierno que enviara antes de la próxima reunión de la Comisión de Expertos una memoria con información detallada sobre todas las cuestiones planteadas, así como todos los textos de proyectos relativos a la aplicación del Convenio. La Comisión recordó que la asistencia técnica de la OIT estaba a disposición del Gobierno.**

**SUIZA (ratificación: 1999). Un representante gubernamental** indicó que los comentarios de la Comisión de Expertos parecen no tener en cuenta que la Unión Patronal Suiza, a diferencia de la Unión Sindical Suiza (USS/SBG), estima que el Convenio es perfectamente aplicado en Suiza. Espera que la Comisión de la Conferencia restablecerá un equilibrio apropiado en sus conclusiones. En cuanto a la protección contra los despidos antisindicales, la Comisión de Expertos menciona la queja presentada por la Unión Sindical Suiza ante el Comité de Libertad Sindical con fecha 14 de mayo de 2003, el informe del Gobierno de fecha 31 de marzo de 2004 y el informe provisional de ese mismo Comité de 17 de noviembre de 2004. En su respuesta, el Gobierno demostró que no hay suficientes pruebas en apoyo de la queja de la Unión Sindical Suiza. Después de sus discusiones, el 17 de noviembre de 2004, el Comité de Libertad Sindical no tomó ninguna decisión sobre el fondo, aun si consideró que parecería que la sanción establecida por el derecho suizo no era suficientemente disuasiva para garantizar una protección realmente eficaz, en la práctica, contra los despidos abusivos por motivos antisindicales. El Comité propuso en consecuencia al Consejo de Administración que adoptara conclusiones provisionales que invitan al Gobierno suizo a enviar un informe en el que presente informaciones suplementarias sobre la evolución de la situación desde la presentación de la queja y sobre las medidas adoptadas después de la discusión con los interlocutores sociales para garantizar una protección eficaz contra los despidos abusivos por motivos antisindicales. La delegación suiza al Consejo de Administración aceptó dichas conclusiones provisionales del 17 de noviembre de 2004.

**El representante gubernamental declaró que su delegación tomó nota de que la Comisión de Expertos comparte las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical a pesar de que el examen sobre el fondo del caso no haya concluido. El Gobierno debería adoptar próximamente su informe suplementario sobre las conclusiones provisionales del 17 de noviembre de 2004. Dicho informe se refiere a la situación planteada en la queja de la Unión Sindical Suiza de 14 de mayo de 2003. En estas circunstancias, el orador no podía tratar las informaciones que figuran en un informe que no ha sido adoptado todavía por el Gobierno. En consecuencia, la Comisión de la Conferencia debería abstenerse de prejuzgar sobre una eventual recomendación del Comité de Libertad Sindical, prevista para noviembre de 2006. En cuanto a la protección contra los actos de injerencia, la Unión Sindical Suiza expresa sus temores citando por sus nombres a empresas, lo cual no se corresponde con la práctica corriente de la OIT. La Comisión de la Conferencia controla la medida en que la legislación asegura la aplicación práctica del Convenio. En principio, no examina las denuncias relativas a empresas específicas. El Gobierno no puede acceder a todos aquellos elementos que serían necesarios para poder responder a los comentarios de la Comisión**

de Expertos. En cuanto a la promoción de la negociación colectiva, el artículo 4 prevé que deben adoptarse medidas adecuadas para promover y fomentar la negociación colectiva entre los empleadores y las organizaciones de trabajadores. Este artículo contiene dos elementos esenciales y complementarios. Por un lado, la acción de los poderes públicos para promover la negociación entre los interlocutores sociales, y por otro lado, el carácter voluntario de la negociación que implica la autonomía de las partes. Los términos del artículo 4 ponen en evidencia el carácter voluntario de la negociación de los convenios colectivos de trabajo por parte de los interlocutores sociales. No exige que el Estado que ratifica el Convenio adopte medida alguna tendente a obligar a los interlocutores sociales a negociar. Los Estados que han ratificado el Convenio deben, por el contrario, ofrecer condiciones marco que permitan a los interlocutores sociales negociar conjuntamente las condiciones de trabajo así como los procedimientos que apuntan a facilitar dicha negociación.

En Suiza, el recurso a la negociación voluntaria entre asociaciones de trabajadores y de empleadores para la conclusión de un convenio colectivo de trabajo (CCT) es amplio y se apoya sobre una larga tradición. La negociación voluntaria es favorecida igualmente por el hecho de que numerosas leyes federales, tales como el Código de las Obligaciones (CO), se limitan a fijar normas básicas (tales como las disposiciones semiobligatorias y dispositivas del CO) las cuales pueden ser derogadas por medio de convenios colectivos de trabajo. La ley del 17 de diciembre de 1993 sobre la información y la consulta a los trabajadores en las empresas favorece el recurso a la negociación. De acuerdo con dicha ley, los representantes de los trabajadores gozan de un verdadero derecho de participación en los ámbitos siguientes: seguridad en el trabajo y protección de la salud; transferencia de la empresa y despidos colectivos. En Suiza, los CCT se rigen por el principio de la libertad contractual, respetando plenamente el principio de la autonomía de las partes. Por tanto, el Estado no interviene en su negociación ni en su celebración. Los CCT están reglamentados por los artículos 356 a 358 del CO, que enuncian las normas sobre las partes, la forma, la duración y los efectos de los CCT. Los CCT pueden establecerse entre una organización de trabajadores por una parte y una organización de empleadores o uno o varios empleadores por la otra (artículo 356 del CO). La legislación suiza no contiene ninguna restricción en cuanto al reconocimiento de sindicatos para la negociación colectiva. Además, el CO especifica que las cláusulas de un convenio que tienden a obligar a los empleadores o a los trabajadores a afiliarse a una asociación contratante son nulas (apartado a) del artículo 356 del CO). En Suiza, la promoción de la negociación colectiva se ve reflejada en la creación de organismos y procedimientos destinados a facilitar la negociación. El sistema suizo responde a las exigencias del Convenio a este respecto. Como se indica en el párrafo 247 del Estudio general sobre la libertad sindical y la negociación colectiva de 1994, el sistema debe tener por objeto «el fomento por todos los medios posibles, de la negociación colectiva libre y voluntaria entre las partes; los interlocutores en la negociación deberían gozar de la mayor autonomía posible dentro del marco legislativo y el mecanismo administrativo que se establezcan en la materia, a los que puedan recurrir por voluntad propia y de común acuerdo, con el fin de facilitar la celebración de un convenio colectivo». Las oficinas de conciliación, a escala cantonal y federal, responden a estas exigencias. Según el artículo 35 de la Ley Federal de 18 de junio de 1914 sobre el trabajo en las fábricas, los cantones están obligados a instituir oficinas públicas permanentes de conciliación para solucionar de forma amistosa los conflictos colectivos entre fabricantes y obreros, otorgando prioridad sobre todo a la celebración y la renovación de un régimen convencional. Se autoriza a los cantones a ampliar la competencia de dichas oficinas, las cuales pueden intervenir por iniciativa propia o respondiendo a la solicitud de las autoridades o de personas interesadas. El procedimiento es gratuito y subsidiario del que las partes hayan previsto convencionalmente. Si las partes así lo solicitan, la oficina puede transformarse en una instancia de arbitraje. A nivel federal, la oficina de conciliación se rige por la Ley Federal de 1949 Sobre la Oficina Federal de Conciliación en Materia de Conflictos Laborales Colectivos. El Ministerio de Economía (DFE), que sólo interviene a petición de una de las partes, puede instituir la oficina federal para cada caso. El procedimiento es rápido, oral y gratuito, y es subsidiario al previsto ante un organismo convencional paritario de conciliación. Cuando las partes lo piden, la oficina federal de conciliación también puede emitir un laudo arbitral.

Además, la memoria del Gobierno de 2001 presentó las circunstancias en las cuales el Ministerio tomó medidas directamente destinadas a facilitar la renovación de un convenio colectivo, por ejemplo, en el sector de la construcción. Habida cuenta de que la celebración de un CCT se basa en el principio de la libertad contractual y de la autonomía de las partes, parecía por tanto difícil concebir una intervención del Estado con objeto de obligar a las partes a negociar cuando las partes no desean negociar. El respeto del Convenio queda garantizado de este modo en Suiza. Por último, la Comisión de Ex-

pertos había solicitado insistentemente datos estadísticos sobre el número de CCT y la cantidad de trabajadores cubiertos. En mayo de 2003, fecha de las últimas estadísticas consolidadas, los datos reflejaban la situación siguiente:

- había en Suiza unas 3,9 millones de personas activas, de las cuales 3,3 millones de asalariados y aprendices;
- había 594 CCT en vigor, que cubrían a 1.414.000 asalariados, de los cuales un 36,3 por ciento eran mujeres;
- 449 CCT contenían disposiciones sobre los salarios mínimos, que cubrían a 1.169.600 asalariados, de los cuales un 39,9 por ciento eran mujeres;
- se habían ampliado 36 CCT, que cubrían a 360.800 asalariados, de los cuales un 41,2 por ciento eran mujeres.

La clasificación de las empresas por tamaño y por sector de actividad económica se encuentra disponible en el sitio de Internet de la Oficina Federal de Estadísticas.

**Los miembros trabajadores** recordaron los fallos mencionados por la Comisión de Expertos en la aplicación del Convenio por parte de Suiza, subrayando, en primer lugar, la protección inadecuada frente a los despidos antisindicales. El Comité de Libertad Sindical solicitó a este respecto al Gobierno que reexaminara esta cuestión a fin de garantizar una protección que fuese realmente eficaz. En cuanto a los actos de injerencia, el Gobierno no ha facilitado información sobre el hecho de que varios empleadores intentaran apartar a los sindicatos, ya fuese creando sus propias asociaciones, ya fuese dirigiéndose a comisiones del personal. Por último, en lo que se refiere a la promoción de la negociación colectiva, se observa que las autoridades públicas no toman ninguna medida para subsanar el desgaste de la negociación colectiva, mientras que los convenios colectivos sólo contemplan una tercera parte de los empleos. Los miembros trabajadores consideraron que este caso es de suma importancia porque demuestra la tendencia al desgaste de las negociaciones colectivas libres y voluntarias. De manera lenta pero segura, Suiza se desvía de la negociación colectiva favoreciendo la negociación directa con el personal.

**Los miembros empleadores** opinaron que, en relación con este caso, sólo podía celebrarse una deliberación preliminar, ya que la observación de la Comisión de Expertos consistía más bien en una información relacionada con alegaciones y no en conclusiones objetivas, y tampoco expresaba el punto de vista del Gobierno, ni de los empleadores de Suiza. En la etapa actual del procedimiento no es conveniente examinar el caso, en especial teniendo en cuenta que el Gobierno no ha tenido la oportunidad de formular una respuesta y que tiene pendiente la presentación de una memoria en un futuro cercano. En relación con los artículos 1 y 3 del Convenio en lo que respecta al despido motivado por el ejercicio de la actividad sindical, pusieron en duda la pertinencia de que la Comisión de Expertos aplique al Convenio en una situación como ésta los principios de un caso del Comité de Libertad Sindical, cuyo ámbito es mucho más reducido. En lo concerniente al artículo 2, señalaron no comprender la razón por la cual la Comisión de Expertos había mencionado algunas empresas por su nombre, hecho que consideran poco constructivo. Para concluir, indicaron que la aseveración relativa a la negociación colectiva voluntaria era de un carácter tan general que no había nada concreto que comentar al respecto. Concluyeron manifestando su convicción de que la inclusión de este caso en la lista había sido prematura.

**El miembro trabajador de Suiza** subrayó que Suiza goza de una paz social que los sindicatos y las asociaciones patronales han garantizado desde hace más de 60 años, a pesar de que el país registra, desde hace varios años, un aumento importante de la pobreza. Si el diálogo social tripartito funciona, el diálogo social bipartito sufre un descenso preocupante debido a las transformaciones que afectan a las empresas y al mercado de trabajo. En 1990, los convenios colectivos del trabajo que permanecen en vigor en Suiza abarcaban al 50 por ciento de los empleos. En 2003, sólo alcanzaba el 36,7 por ciento. Así pues, la situación ha cambiado radicalmente si la comparamos con la que prevalecía cuando el Gobierno propuso, en su mensaje del 24 de noviembre de 1982 al Parlamento, la ratificación del Convenio núm. 154 relativo a la promoción de la negociación colectiva. Desde hace varios años, la Unión Sindical Suiza llama la atención del Gobierno sobre los peligros que el desgaste de las relaciones profesionales produce en el país. En varias ocasiones, ésta hizo un llamado para que el Gobierno se comprometiera, de conformidad con el artículo 4 del Convenio núm. 98, a tomar las medidas necesarias para «revitalizar» el diálogo social bipartito. La Unión Sindical Suiza subrayó igualmente que «la práctica en vigor [...] y la legislación actual no responden ya a las exigencias del Convenio núm. 154 y de la Recomendación núm. 163. Prueba de ello es la reducción de las repercusiones de los convenios colectivos del trabajo que contemplan únicamente el 37 por ciento de los empleos en Suiza».

Cabe observar que, a pesar de todos los esfuerzos que la Unión Sindical Suiza ha realizado para atraer la atención del Gobierno

sobre el debilitamiento que afecta las relaciones profesionales en Suiza, no se han adoptado las medidas necesarias para entablar un diálogo tripartito a este respecto. En sus memorias presentadas en el marco de la aplicación del Convenio núm. 98, el Gobierno se contenta, a propósito de las observaciones realizadas por la Comisión de Expertos desde 2002, con remitir a las instancias de la OIT a sus comentarios de 1.º de abril de 2004, en respuesta a la queja presentada por la Unión Sindical Suiza ante el Comité de Libertad Sindical, acerca de los despidos antisindicales (caso núm. 2265). Esto no está de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la OIT.

El Gobierno suizo sigue sin inmutarse, haciendo oídos sordos a los llamados de un número cada vez mayor de trabajadores que, privados de convenios colectivos, padecen la injusticia que en el Preámbulo de la Constitución de la OIT se quiere combatir. El descenso del impacto de las negociaciones colectivas afecta tanto a las organizaciones sindicales como a las patronales. El orador lamenta que la Unión Patronal Suiza permanezca insensible frente a esta evolución peligrosa para la estabilidad y la cohesión sociales. Esta apoyaría, en julio de 2003, el inmovilismo del Gobierno, con el pretexto de su apego al principio de libertad contractual, y en particular al carácter voluntario de la negociación que implica la autonomía de las partes. Sin embargo, según la Unión Sindical Suiza, ¡la libertad de negociación no conlleva la libertad de no negociar de buena fe! No solamente es inconveniente que la ley limite indebidamente la autonomía de las partes, sino que le corresponde favorecer el diálogo social. El debilitamiento de las relaciones profesionales en Suiza es fruto del apartamiento de los sindicatos por parte de ciertos empleadores que prefieren negociar directamente con los representantes de su personal, incumpliendo no solamente la ley sobre el trabajo, sino también contradiciendo los instrumentos de la OIT que sólo autorizan la negociación colectiva con los representantes de los trabajadores interesados a falta de organizaciones sindicales. La Comisión de Expertos y el Comité de Libertad Sindical han emitido muchas observaciones y decisiones a este respecto. El Gobierno suizo ha recibido informaciones acerca de cierto número de empresas afectadas por este fenómeno. La Unión de Sindicatos Suizos espera que el Gobierno adopte las medidas necesarias para evitar la proliferación de las medidas antisindicales, particularmente, por medio de la ratificación del Convenio núm. 135.

La tercera observación de la Comisión de Expertos está relacionada con la protección frente a los despidos antisindicales que, desde 2003, es objeto de un procedimiento ante el Comité de Libertad Sindical. De conformidad con la Recomendación aprobada por el Consejo de Administración de la OIT, se ha celebrado una discusión tripartita. Esta ha permitido examinar la situación actual, en el derecho y en la práctica, con el fin de que se adopten las medidas necesarias para que una protección sea realmente efectiva en la práctica. La Unión Sindical Suiza ha propuesto la adopción de un mecanismo de preaviso de los despidos, de conformidad con la Recomendación núm. 143, que propone una definición precisa y detallada de los motivos de la ruptura de la relación de trabajo y varios grados de consulta; un procedimiento de recurso; la reintegración en caso de despido injustificado con el pago de los salarios impagados y la salvaguardia de los derechos adquiridos. Mientras que Trabajo Suiza, la segunda organización sindical cúpula en importancia del país, ha apoyado esta propuesta, los representantes de los empleadores se han opuesto a toda modificación legislativa. Los sindicatos suizos no piden al Estado que realice su trabajo. Sólo desean que el Estado cree las condiciones necesarias para que puedan desempeñar plenamente sus funciones inspirándose en las disposiciones del derecho internacional del trabajo a las que Suiza está adherida.

**El miembro empleador de Suiza** manifestó su asombro por el hecho de que este caso sea examinado cuando el Gobierno dispone de un plazo de hasta el 1.º de septiembre de 2006 para responder a las observaciones de la Comisión de Expertos. Suiza tiene como práctica ratificar únicamente un convenio, siempre y cuando su derecho interno esté de conformidad con sus exigencias. La Unión Patronal Suiza estima que las disposiciones del Convenio núm. 98 se cumplen perfectamente en Suiza. Al referirse a las alegaciones de la Unión Sindical Suiza (USS/SBG) acerca de la inadecuación de la protección frente a los despidos antisindicales, la Unión Patronal Suiza aprueba totalmente la respuesta del Gobierno dirigida al Comité de Libertad Sindical, en lo que concierne el caso núm. 2265, y en la que el Gobierno, con justa razón rechazó los argumentos expuestos por la USS/SBG y solicitó a dicho Comité que se abstuviera de continuar actuando a este respecto. Además, no es oportuno entrar en materia, ya que este caso está tramitándose ante el Comité de Libertad Sindical. En lo que respecta a la protección frente a los actos de injerencia y a la referencia realizada sobre ciertas empresas, como han afirmado los miembros empleadores en 2003, es inaceptable hacer recaer sobre las empresas todo el peso de las obligaciones internacionales que son responsabilidad del Estado. En consecuencia, un examen de los casos de las empresas no entra en el marco de los trabajos de esta Comisión. Por último, en cuanto a

la negociación colectiva, ésta incumbe a los interlocutores sociales, que en Suiza disponen, además de un marco legislativo que les permite recurrir libremente, de organismos y de procedimientos que pueden, llegado el caso, facilitar esta negociación. Como consecuencia, el orador consideró que no es necesaria ninguna iniciativa particular de los poderes públicos en esta materia. Los empleadores y los trabajadores son plenamente libres de negociar voluntariamente, respetando estrictamente las disposiciones del Convenio, a este respecto, también Suiza respeta completamente las exigencias del Convenio núm. 98.

**El miembro trabajador de Francia** indicó que las infracciones respecto de este Convenio se derivan a menudo de una interpretación errónea de sus disposiciones. Así, las garantías que se desprenden de la negociación colectiva son desviadas por las incitaciones a la negociación en el ámbito más local, ámbito en el que los trabajadores son más sensibles a las presiones y pueden temer sindicalizarse. De igual modo, se desvía el carácter voluntario de las negociaciones colectivas para justificar el inmovilismo. En el contexto del desarrollo del desempleo y de la precariedad, es evidente que la condición de «necesidad» prevista en el artículo 4 del Convenio queda satisfecha para que los Gobiernos actúen. La actuación del Gobierno no significa injerencia, puesto que es conveniente preservar el carácter voluntario de la negociación, que requiere, por otra parte, medidas eficaces de protección de cada parte, especialmente la protección contra los despidos antisindicales. El caso de Suiza es importante por cuanto podría constituir un ejemplo, si el Gobierno diera curso a las demandas legítimas de los sindicatos.

**El miembro trabajador de Rumania** observó que Suiza sufre un desgaste en cuanto al examen de sus convenios colectivos, desgaste que provoca que Suiza se encuentre en el nivel de los nuevos Estados miembros de la Unión Europea. Muchos de los Estados Miembros de la OIT demuestran una total pasividad ante la promoción de la negociación colectiva. A pesar de que las virtudes del diálogo social sean elogiadas por todas partes, los sindicatos se enfrentan al rechazo de los empleadores de dialogar. ¿Para qué sirve el derecho de constituir organizaciones sindicales, si estas últimas son ignoradas y reprimidas por aquellos que deberían ser sus interlocutores, y todo esto bajo el pretexto de que los empleadores son libres de negociar o de no hacerlo? Es inconcebible que el Convenio consagre el derecho de no negociar, siendo el derecho de negociación colectiva uno de los pilares fundamentales del trabajo consagrados por la OIT. El rechazo a negociar constituye una denegación de justicia que impide a los sindicatos cumplir con su función de defender los intereses de sus miembros y lleva a la individualización de las relaciones del trabajo. En este contexto, el comportamiento de un país como Suiza tiene una importancia primordial y, como consecuencia, este país debe poner su legislación y su práctica de negociaciones colectivas de conformidad con el Convenio.

**El miembro trabajador de Pakistán** señaló que Suiza es el amable país anfitrión de la Conferencia Internacional del Trabajo y un modelo de país democrático con justicia social. El Gobierno había señalado que los trabajadores despedidos en razón de una discriminación pueden ser reintegrados en virtud de la Ley sobre la Igualdad, y que los tribunales pueden conceder una compensación de seis meses como solución. Sin embargo, la Unión Sindical Suiza proporcionó ejemplos de decisiones de los tribunales en los que, aunque se reconoce que algunos despidos se han producido en razón de las actividades sindicales, sólo se conceden compensaciones de tres meses. El Comité de Libertad Sindical señaló la necesidad de una protección adecuada frente a los despidos injustos debidos a actividades sindicales, incluida la posibilidad de la reintegración del trabajador. Este principio está ampliamente documentado en los casos del Comité de Libertad Sindical y en su Recopilación de Decisiones. Asimismo, el orador solicitó al Gobierno que respetara los principios de no injerencia en las actividades sindicales, especialmente en lo que respecta a la práctica de promover las asociaciones de personal para rivalizar con los sindicatos ya establecidos, y para promover una cultura de confianza mutua y respeto en las negociaciones colectivas. Manifestó su confianza en que el Gobierno suizo tome medidas para poner su legislación y práctica de conformidad con estos principios.

**El representante gubernamental** concluyó subrayando que algunos oradores, en particular los miembros trabajadores, habían basado sus intervenciones en las comunicaciones a las que se había referido la Comisión de Expertos en su observación. Ahora bien, conviene estar atento al hecho de que, de estas tres comunicaciones, la primera se refiere al Convenio núm. 87 y no al Convenio núm. 98, concerniendo la segunda a los alegatos relativos al Convenio núm. 98, que son en la actualidad tratados por el Comité de Libertad Sindical, así como sobre el Convenio núm. 135, que no había sido ratificado por Suiza, y refiriéndose la tercera al Convenio núm. 144. En lo que atañe al caso pendiente en el Comité de Libertad Sindical, es prematuro prejuzgar cualquier cosa mientras no esté cerrado el caso. Al tratarse de las observaciones formuladas



respecto del problema de la representatividad de las organizaciones de trabajadores, no corresponde al Gobierno la solución de este problema. Además, existen mecanismos que permiten que los trabajadores y sus asociaciones hagan valer sus derechos y presenten demandas dirigidas a garantizar su representatividad. Si existe una denegación del derecho, hay abuso de derecho y, por lo tanto, una vía de recurso posible. Por último, en lo que concierne al respeto del artículo 4 del Convenio, es conveniente señalar que el mensaje federal que se había presentado al Parlamento, con miras a la ratificación del Convenio, había recibido el aval de la OIT. El orador declaró que no había visto qué conclusiones podrían extraerse en este punto, salvo que la Conferencia concluyera que la opinión dada por la Oficina ya no es válida.

**Los miembros trabajadores** concluyeron subrayando de nuevo que este caso demuestra una tendencia puesta en marcha en varios países en los que, de manera abierta o disimulada, no se promueve la negociación colectiva libre. Los miembros trabajadores afirmaron que los comentarios de la Unión Sindical Suiza datan de 2002 y que el Comité de Libertad Sindical se pronunció sobre éstos en 2003. Sin embargo, el Gobierno prefiere disertar sobre los otros convenios y no sobre los comentarios de la Comisión de Expertos que contienen elementos de fondo sobre la aplicación del Convenio núm. 98. Por una parte, las conclusiones deberían reflejar un mensaje claro sobre la importancia de la negociación colectiva que constituye la esencia de las relaciones profesionales y, por otra parte, solicitar al Gobierno que tome las medidas necesarias para revitalizar el diálogo social y responder, así, a las observaciones de la Comisión de Expertos en lo que respecta a la protección efectiva frente a los despidos antisindicales y los actos de injerencia. Además, el Gobierno deberá presentar una memoria a la Comisión de Expertos sobre el curso dado a las solicitudes de esta Comisión.

**Los miembros empleadores** reiteraron que en este punto del procedimiento aún no podían extraerse conclusiones específicas, puesto que el caso giraba en torno a meras aseveraciones y no a hechos comprobados. El punto más importante a tener en cuenta es que el Gobierno se ha comprometido a proporcionar un informe completo acerca de esta cuestión. Las conclusiones deberían limitarse a recordar los principios del Convenio núm. 98 y a tomar nota de la respuesta del Gobierno.

**La Comisión tomó nota de las informaciones comunicadas por el representante gubernamental, así como del debate que tuvo lugar a continuación.** La Comisión observó que las cuestiones pendientes se referían a comentarios de la Unión Sindical Suiza (USS/SBG) según los cuales de ciertas decisiones de los tribunales surge que la protección contra los despidos antisindicales no sería adecuada; alegatos según los cuales se habrían creado asociaciones de personal parcialmente financiadas por los empleadores, reemplazando a los sindicatos por comisiones de personal, y alegatos de ausencia de iniciativa de los poderes públicos para estimular los procedimientos de negociación colectiva voluntaria, permitiendo así que los empleadores aparten a las organizaciones sindicales y prefieran tratar con representantes del personal. La Comisión lamentó observar que con respecto a estas dos últimas cuestiones, el Gobierno no había enviado todavía sus comentarios a la Comisión de Expertos, a pesar del largo tiempo transcurrido desde que los últimos comentarios fueron recibidos en 2004.

**La Comisión tomó nota de las declaraciones del Gobierno según las cuales: el Comité de Libertad Sindical ha examinado una queja relativa a alegatos de insuficiente protección contra la discriminación antisindical en un informe provisional en el cual no se adoptó una decisión en cuanto al fondo; el Gobierno está preparando su respuesta al Comité de Libertad Sindical para su próxima reunión de noviembre; existe ya una protección adecuada en lo que respecta a la injerencia antisindical incluyendo el recurso a los tribunales, y no corresponde al Gobierno interferir en cuestiones relativas al carácter representativo de las organizaciones de trabajadores o de empleadores; existen mecanismos y procedimientos en Suiza para facilitar la negociación colectiva pero es esencial el respeto de su carácter voluntario y la autonomía de las partes en la misma.** La Comisión tomó nota también de las estadísticas facilitadas por el Gobierno sobre el número y la cobertura de los convenios colectivos.

**Recordando la importancia de asegurar una protección adecuada contra la discriminación antisindical y los actos de injerencia, así como la efectiva promoción de la negociación colectiva establecida en el Convenio, la Comisión tomó nota del compromiso del Gobierno de enviar una memoria a la Comisión de Expertos para que la examine este año y pidió al Gobierno que responda en forma completa a los comentarios presentados por la Unión Sindical Suiza (USS/SBG) sobre la aplicación del Convenio en la práctica.** Observando que habían tenido ya lugar discusiones tripartitas, en particular en relación con las medidas de protección contra la discriminación antisindical, la

**Comisión invitó al Gobierno a que prosiguiera un diálogo significativo con los interlocutores sociales sobre estas cuestiones y a que informara a la Comisión de Expertos de cualquier evolución al respecto.**

**El representante gubernamental** tomó nota de las conclusiones formuladas por la Comisión y declaró su deseo de realizar una breve observación en cuanto a la referencia sobre las discusiones tripartitas. En ocasión de la ratificación del Convenio núm. 144, el Gobierno había especificado, en un mensaje que acompañaba al instrumento de ratificación, que los procedimientos de consulta previstos en este Convenio no podrían sustituir a la estructura del diálogo social y de la negociación colectiva directa entre los interlocutores sociales en vigor en Suiza. Además, el representante señaló que estas discusiones tripartitas no podrían tampoco sustituir a la reglamentación y a los mecanismos parlamentarios y constitucionales relativos en particular a la aplicación de los principios de democracia directa del país. En virtud de estos principios, y a pesar de que el diálogo social es muy importante, tanto los trabajadores, los empleadores así como sus asociaciones respectivas disponen de mecanismos democráticos y parlamentarios para hacer valer sus reivindicaciones, ya sea por la vía parlamentaria (intervenciones), ya sea directamente ante el pueblo soberano (por ejemplo iniciativas populares).

### Convenio núm. 100: Igualdad de remuneración, 1951

**REINO UNIDO** (ratificación: 1971). **Una representante gubernamental** suministró estadísticas actualizadas respecto de las diferencias salariales entre hombres y mujeres. La diferencia en el promedio por horas de hombres y mujeres que trabajan a tiempo completo sin horas extraordinarias es del 13 por ciento según las mediciones. En 2004 esto representaba una disminución de 1,5 puntos porcentuales desde 2004. A pesar de que la diferencia es la más baja en la historia, el Gobierno tiene la intención de reducirla aún más y dar a las mujeres opciones genuinas para equilibrar las responsabilidades laborales y del hogar. Desde 2004, el avance más importante consistió en la creación de la Comisión sobre mujeres y trabajo establecida a fin de hacer recomendaciones y tratar la cuestión de la diferencia salarial de remuneraciones. La Comisión reunió a empleadores, sindicatos y expertos en una amplia gama de sectores. El informe denominado «Construir un futuro justo» de gran importancia, fue presentado al Primer Ministro en febrero de 2006. Dicho informe presenta ciertas recomendaciones. La Comisión llevó a cabo un examen detallado de la evidencia existente sobre la diferencia en las remuneraciones y llegó a un acuerdo sobre 40 recomendaciones. Realizó investigaciones sobre varias causas y concluyó en que no existe una solución única para reducir la diferencia; por el contrario identificó una serie de soluciones que se dirigen a cuatro áreas fundamentales: 1) la elección con base en adecuada información para las niñas en edad escolar; 2) combinar familia y trabajo; 3) combinar capacitación y aprendizaje continuos; 4) mejorar las prácticas en el lugar del trabajo. Las recomendaciones se encaminan a garantizar que el Gobierno adoptará medidas a través de sus Objetivos relativos al Acuerdo sobre los Servicios públicos, el funcionamiento de una Comisión Ministerial y una revisión en el 2007. La acción gubernamental se basará en las políticas existentes. Los 88 departamentos gubernamentales y agencias completaron un examen en cuanto a la igualdad de las remuneraciones y elaboraron un plan de acción en 2004. Se incitó a los departamentos a realizar evaluaciones sobre el progreso de los planes de acción y revisar los sistemas de remuneración. Según las indicaciones, el trabajo realizado está dando resultados positivos en la reducción de la diferencia de remuneraciones en el pago de salarios.

Además, en relación con los funcionarios públicos, el Gobierno fomenta un enfoque voluntario a las revisiones en las remuneraciones. El objetivo consiste en que el 35 por ciento de las grandes empresas hayan completado una revisión en cuanto a la igualdad de las remuneraciones para 2006. Las cifras de 2005 muestran que el 34 por ciento de las grandes organizaciones han completado la revisión y de conformidad con lo previsto para 2006. Para el 2008, el 45 por ciento de estas organizaciones deberán haber completado una revisión sobre la igualdad de las remuneraciones. Cumplir con los objetivos implica adoptar iniciativas tales como el Panel de Expertos Sobre Igualdad de Remuneraciones, establecido por el TUC y una aplicación más estratégica de las recomendaciones de la Comisión sobre mujeres y trabajo. La iniciativa ha dado resultados positivos, dos grandes compañías de servicio han llevado a cabo auditorías sobre igualdad de remuneración. El Gobierno confía en un enfoque voluntario en el sector privado, opinión que es apoyada por la Comisión sobre Mujeres y el Trabajo. La Comisión llegó a la conclusión de que la legislación es sólo una parte de la respuesta y consideró que cambiar la cultura de los negocios así como crear más trabajo de calidad a tiempo parcial constituyen elementos claves para disminuir la diferencia de remuneraciones. El Gobierno revisa

la Ley sobre discriminación en la cual se examinará el marco legislativo actual sobre medidas antidiscriminatorias y examina la posibilidad de simplificar la ley sobre discriminación entre hombres y mujeres en relación con el pago de salarios.

El Gobierno tiene la intención también de eliminar las diferencias de remuneraciones entre hombres y mujeres y las diferencias de oportunidades en el marco del empleo a tiempo parcial. En abril de 2005, esta brecha era del 41 por ciento, 1,5 puntos menos que en 2004. La diferencia de remuneraciones entre las mujeres trabajadoras a tiempo parcial y los hombres trabajadores a tiempo completo es de un inaceptable 40 por ciento. La iniciativa gubernamental ayudará a establecer mecanismos de trabajo más flexibles para las mujeres. El proyecto de investigación, encargado por el Gobierno, sobre las características de la diferencia de remuneraciones entre hombres y mujeres por el trabajo a tiempo parcial, que también realiza una comparación en el trabajo a tiempo parcial en el Reino Unido con otros países, tiene por objeto identificar las vías posibles para el cambio. Entre las conclusiones fundamentales del informe «El trabajo a tiempo parcial como sanción» se concluyó que la diferencia de remuneraciones entre mujeres trabajando a tiempo completo o a tiempo parcial por ocupación era muy pequeña, pero la segregación en cuanto a la ocupación de las mujeres a tiempo completo y a tiempo parcial explica en gran medida la razón de ser de la penalidad en la remuneración. Aquellas mujeres que cambian el trabajo a tiempo completo por tiempo parcial tienen más posibilidad de cambiar de empleador y ello implicaba un cambio desfavorable. Pero el informe concluyó que mejorar el acceso al trabajo flexible parece ser el modo más eficaz de abordar la segregación ocupacional. El Gobierno ha tomado medidas para promover y aplicar el trabajo flexible introduciendo el derecho de todos los padres de niños menores de 6 y niños discapacitados menores de 18 a dicho trabajo flexible. Como resultado, el porcentaje de mujeres que cambian de empleador cuando regresan al trabajo se redujo casi a la mitad entre 2002 y 2006. Además, casi el 70 por ciento de los beneficiarios de la mejora del salario mínimo nacional en el 2004 fueron mujeres. El Gobierno está trabajando con los interlocutores sociales y otras instituciones para efectuar un cambio duradero en lo que se refiere a esta cuestión.

**Los miembros empleadores** recordaron que de la redacción del párrafo 3 del artículo 3 del Convenio no se deduce que las diferentes tasas de remuneración correspondientes a diferencias objetivas en el trabajo realizado violen los principios del Convenio. La discriminación en las remuneraciones entre hombres y mujeres es un problema viejo y difícil, que involucra un amplio número de cuestiones. Además, las diferencias en las remuneraciones son el resultado de muchos factores que también reflejan las elecciones de los individuos y las preferencias laborales; por ende, razones que no se refieren a la discriminación también tienen influencia para determinar por qué las mujeres reciben un salario distinto que los hombres. El avance hacia la reducción de la diferencia en las remuneraciones será mayor y es importante reconocer que diferencias legítimas en las remuneraciones existirán siempre. Teniendo en cuenta que la observación de la Comisión de Expertos no hace comentarios sobre las leyes pertinentes, consideraron que la legislación no estaba en discusión. La cuestión se basa más bien en qué estrategia poner en práctica para hacer frente a la cuestión de la diferencia de remuneraciones entre hombres y mujeres. Las cuestiones relativas al trabajo a tiempo parcial son particularmente complicadas. Los mismos factores presentes en el trabajo a tiempo completo existen en el trabajo a tiempo parcial; por ejemplo el trabajo a tiempo parcial refleja también, en parte, las elecciones laborales de las mujeres basadas en las responsabilidades relativas al cuidado de los niños o si se trata o no del principal ingreso de la familia. A pesar de que la información del Gobierno demuestra la existencia de una diferencia significativa entre las trabajadoras a tiempo parcial y los trabajadores hombres a tiempo completo ¿no se trata ello de una característica general de todo trabajo a tiempo parcial y trabajo a tiempo completo? ¿Existe la misma brecha entre hombres trabajadores a tiempo parcial o a tiempo completo? El principio del Convenio, a pesar de ser muy simple en el papel es sumamente complejo en su aplicación. Garantizar un salario igual a hombres y mujeres requiere una vigilancia permanente demostrada ampliamente por el Gobierno.

**Los miembros trabajadores** acogieron favorablemente los elementos aportados por el Gobierno en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos, en particular, en relación con sus intenciones futuras. Subrayaron que la Comisión examinó este caso por última vez en 1988 y que el Gobierno ha enviado regularmente desde entonces informaciones sobre las medidas adoptadas para aplicar mejor este Convenio, incluidas respecto de las iniciativas adoptadas para reducir las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres, diferencias que se elevan a un promedio del 17 por ciento. En el sector público la diferencia de remuneración entre hombres y mujeres se eleva al 9,8 por ciento y en el sector privado al 22,5 por ciento. La misma situación se reproduce en otros países. Es

preocupante constatar que en este ámbito los progresos son lentos si se tiene en cuenta que en 30 años la diferencia promedio de remuneraciones sólo ha disminuido un 10 por ciento. Además, tal como ha observado la Comisión de Expertos es en el trabajo temporal y en el trabajo a tiempo parcial que se observan las mayores diferencias (38 por ciento en promedio). Convendría entonces que la Comisión de Expertos reciba informaciones sobre las medidas adoptadas para disminuir dichas diferencias de remuneración en los sectores en los que alcanzan las proporciones más inaceptables.

**La miembro trabajadora del Reino Unido** indicó que las mujeres del Reino Unido creyeron que la aprobación de la Ley sobre igualdad de remuneraciones en 1970 y la ratificación por el Reino Unido del Convenio marcarían el final de su lucha. Sin embargo, en la actualidad, la remuneración promedio por hora de las mujeres que trabajaban a tiempo completo era inferior a la de los hombres en un 17,1 por ciento. La remuneración promedio por hora de las mujeres que trabajaban a tiempo parcial era actualmente un 38 por ciento más baja que la de los hombres que trabajaban a tiempo completo. El trabajo a tiempo parcial en el Reino Unido tendía a concentrarse en determinados grados del escalafón laboral y sectores, en los cuales la remuneración era muy inferior proporcionalmente a la del trabajo a tiempo completo. El cuarenta y dos por ciento de las mujeres trabajaban a tiempo parcial, frente a un 9 por ciento de hombres, y los hombres estaban más representados en los empleos bien remunerados. La introducción del salario mínimo nacional constituía una medida de protección bien acogida por los trabajadores que recibían un sueldo bajo. La desigualdad en materia de remuneración constituye una discriminación de acuerdo con la Ley contra la discriminación por razón de sexo. Su propio sindicato, Unison, contaba con 1,3 millones de miembros, de los cuales un millón eran mujeres. Muchas trabajaban en el sector público y recibían un salario bajo. Las investigaciones habían demostrado que las mujeres gastaban su dinero en comida, en sus hijos y en el mantenimiento de la casa y, por lo tanto, pagarles más sería mejor para la economía. También contribuiría a evitar la pobreza infantil, aumentar el número de trabajadores, mejorar la salud de los mismos e incrementar las contribuciones destinadas a financiar las pensiones. La legislación existente no era suficiente. Lo que el Congreso de Sindicatos pedía con respecto al Convenio era: una revisión obligatoria de las remuneraciones en los sectores público y privado; la transparencia y el tripartismo en todas las futuras comisiones del Gobierno sobre las mujeres y sus remuneraciones; y el pleno respeto por parte del Gobierno del Convenio, en colaboración con los interlocutores sociales, como primer paso para solucionar el problema de la pobreza infantil y la pobreza entre las mujeres.

**La miembro trabajadora de Noruega** señaló que la diferencia en las remuneraciones entre hombres y mujeres es un problema de importancia en el mundo entero, incluyendo Europa y los Países Nórdicos, hechos confirmados por el informe del Director General presentado a la Conferencia. La información suministrada por el Gobierno revela que el salario de las mujeres es considerado aún como un suplemento del de los maridos. Esta suposición es la base de la persistencia de la diferencia de remuneración entre hombres y mujeres. A pesar de que la importancia del trabajo de las mujeres ha sido ampliamente reconocida, los datos estadísticos muestran que la segregación ocupacional persiste y que las mujeres siguen ganando menos que los hombres por trabajo de igual valor. El Gobierno ha adoptado medidas para aplicar el principio de igualdad de remuneración, pero se requieren mayores avances. Es responsabilidad del Gobierno adoptar las medidas necesarias, incluso legislativas, para reducir la diferencia en las remuneraciones. La Comisión Sobre la Igualdad de Oportunidades del Reino Unido concluyó que la Ley sobre Igualdad de Remuneraciones alcanzó los límites de su utilidad y que se necesitan nuevas medidas radicales; a este respecto sería de gran importancia que se modificaran las leyes para permitir a los sindicatos representar a grupos de mujeres en sus reclamos relativos a la igualdad de remuneración. Finalmente, el Gobierno debería adoptar también medidas más estrictas relativas a la diferencia de remuneraciones entre hombres y mujeres en el sector privado.

**El miembro empleador del Reino Unido** declaró que la Confederación de la Industria Británica (CBI) desea resaltar el hecho de que el Convenio núm. 100 es un convenio promocional que ha sido ratificado por el Reino Unido en 1971. Indicó que el caso trata el tema de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y que el artículo 2 del Convenio, requiere la promoción y aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Señaló que se ha logrado un real avance en la reducción de la brecha salarial en términos de género en el país, pero que la revisión obligatoria orientada a la igualdad de remuneraciones no es la solución adecuada. Señaló que es oneroso y contradictorio respecto a las disposiciones del Convenio núm. 100 solicitar a los empleadores que revisen las cuestiones de igualdad de remuneración. El estudio de las tendencias de empleo indicó que



en el 2005, el 25 por ciento de los empleadores emprendieron revisiones orientadas a la igualdad de remuneración mientras que sólo un 19 por ciento de empleadores lo hicieron en el 2004. El 40 por ciento de las grandes empresas emprendieron estas revisiones y un 17 por ciento adicional planea realizarlas en el 2006, lo cual sobrepasa el objetivo fijado por el Gobierno. El orador declaró, haciendo referencia al artículo 3, párrafo 1 del Convenio, que resulta claro que existen medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos realizados. El estudio realizado en el año 2004 por la Comisión de Igualdad de Oportunidades (EOC) hace ver que el porcentaje de empleadores que diseñaron sus propios sistemas de revisión aumentó, entre el 2002 y el 2003, de un 39 por ciento a un 75 por ciento mientras que, la proporción de empleadores que utiliza las herramientas proporcionadas por el EOC, se redujo a la mitad en el mismo período. La cuestión de la brecha salarial en términos de género fue examinada en el ámbito nacional por la Comisión sobre Mujeres y Trabajo, cuyo informe no concluye que la discriminación por parte de los empleadores causa la existencia de la brecha salarial sino que probablemente el efecto negativo en la brecha salarial se ocasione a raíz de los estereotipos de género y las decisiones profesionales en el sistema educativo.

Los empleadores en el Reino Unido no comparten la opinión de que la Ley Sobre Igualdad de Remuneración haya alcanzado su límite o que sea necesaria una acción radical al respecto. Las mujeres se encuentran protegidas contra la injusticia a través de instrumentos y mecanismos jurídicos. La Oficina de Asistencia al Ciudadano y otros organismos como la Asociación de Abogados especializados en temas laborales, brindan asistencia, asesoría y representación gratuita. Si una mujer gana un caso de igualdad de remuneración ante el Tribunal del Trabajo, tendrá derecho a una remuneración igual a aquella correspondiente a un hombre que realice las mismas tareas, tendrá derecho a los mismos beneficios y hasta una compensación por atrasos en el pago del salario de hasta seis años. La Ley sobre Discriminación Sexual de 1975 también protege a los empleados contra las represalias en caso de que presenten una queja por discriminación salarial y no existe un límite económico respecto al monto de la compensación. Existen también otras 15 leyes y códigos de prácticas que pueden utilizarse en las quejas relacionadas con la discriminación salarial. El orador indicó que no es necesario imponer una obligación a los empleadores para que promuevan la igualdad de género y eliminen la discriminación por motivos de sexo ya que no sólo no se trata de una medida proactiva sino que no es un requisito contemplado en las disposiciones del Convenio. Sería asimismo contrario al enfoque global promovido por el Gobierno respecto a la igualdad y a la diversidad. Los empleadores en el Reino Unido han comenzado a considerar nuevas formas de trabajo. Una investigación de la CBI hace ver que el 90 por ciento de los empleadores ofrecen en la actualidad una variedad de modelos de trabajo flexibles y que el país tiene una de las más altas tasas de participación de las mujeres (70 por ciento) de la Unión Europea. En 1990, solo el 8 por ciento de los directivos de empresas eran mujeres mientras que en el año 2003, ese porcentaje aumentó cerca de un 33 por ciento.

**La representante gubernamental** expresó a los oradores su agradecimiento por sus comentarios y, a modo de conclusión, añadió tres puntos: 1) en los 30 años transcurridos desde que la Ley sobre Igualdad de Remuneraciones entró en vigor, la diferencia de remuneración entre hombres y mujeres se había reducido del 30 por ciento al 17 por ciento; 2) el Gobierno había aplicado políticas tanto en el sector público como en el sector privado, y 3) el mejor camino para seguir avanzando era la promoción de mejores prácticas.

**Los miembros empleadores** tomaron nota de que el Gobierno realiza esfuerzos significativos con respecto a un problema complejo, que no es fácil de resolver.

**Los miembros trabajadores** observaron que la aplicación del Convenio núm. 100, que es un convenio fundamental de carácter promocional, presenta aún sin duda algunos muchos problemas en nuestras sociedades, aún cuando existe la conciencia de que dichas desigualdades son inaceptables. Como expuso la miembro trabajadora de Reino Unido, estas desigualdades tienen implicaciones innumerables en la vida familiar, en la vida profesional y aún en la educación y bienestar de los niños. En efecto, en la mayoría de los casos, la flexibilidad requerida es exigida ante todo a la trabajadora. Es verdad que allí en donde las autoridades pueden actuar directamente, como en el sector público, las diferencias son menores. En el sector privado, en el que los resultados son evidentemente más difíciles de obtener, convendría indudablemente adoptar, en concertación con los interlocutores sociales, medidas más estrictas. Teniendo en cuenta la amplitud del fenómeno, los numerosos estudios realizados sobre la cuestión y finalmente el principio de la subsidiariedad que interviene a nivel de las políticas concebidas por la Unión Europea, sería deseable que la Comisión de Expertos examine esta problemática de manera más pormenorizada.

**La Comisión tomó nota de la declaración del representante gubernamental y del debate que tuvo lugar a continuación.**

**Tomó nota de la preocupación expresada por la Comisión de Expertos respecto a la lentitud de los progresos en la reducción de las diferencias salariales entre hombres y mujeres en el sector público y en el sector privado, a pesar de que la legislación sobre igualdad de remuneración está en vigor desde 1975. Según la información examinada por la Comisión de Expertos, las diferencias salariales por cuestiones de género son especialmente importantes en el sector privado.**

La Comisión tomó nota de las completas informaciones proporcionadas por el Gobierno explicando las numerosas y continuas medidas adoptadas o previstas con el objetivo de reducir la brecha salarial por cuestiones de género en el sector privado y en el sector público. La Comisión tomó nota en particular del establecimiento de la Comisión sobre mujeres y trabajo, que adoptó un informe en febrero de 2006. Este informe contiene un conjunto de recomendaciones para continuar reduciendo la brecha salarial por motivo de género, incluso a través de medidas para abordar los estereotipos de género en la educación y la elección del trabajo, segregación ocupacional por género, medidas para conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares y la mejora de prácticas y actitudes en el lugar de trabajo. En el sector público, se implementó un plan de acción de igualdad de remuneración. En el sector privado, se estableció un objetivo para aumentar las revisiones de igualdad salarial. Además, la Comisión notó las indicaciones del Gobierno sobre la revisión en curso de la legislación sobre discriminación fundada en el sexo e igualdad salarial, y de su determinación para reducir la brecha de la remuneración correspondiente al tiempo parcial.

La Comisión tomó nota del debate que aportó claridad, entre otros elementos, sobre las consecuencias directas de la brecha salarial por motivo de género sobre las condiciones de vida de las mujeres trabajadoras, sobre sus familias y especialmente el fenómeno preocupante de la pobreza infantil.

Sin embargo, la Comisión tomó nota de que se expresaron diferentes opiniones acerca de la eficacia de las medidas adoptadas hasta el momento para reducir la brecha salarial fundada en el género. Al tiempo que la Comisión reconoció que la implementación práctica de este convenio fundamental es compleja y necesita tiempo, también subrayó que se requería adoptar medidas eficaces para lograr progresos reales en la consecución del objetivo del Convenio de igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.

Por consiguiente, la Comisión alentó al Gobierno a intensificar su diálogo con los interlocutores sociales sobre cuestiones de igualdad de remuneración, incluida la adopción de medidas más proactivas para hacer frente a las restantes diferencias salariales por género, particularmente en el sector privado.

En este contexto, se debe prestar especial atención a los sectores de trabajo a tiempo parcial y temporario, por la importancia que tiene en ambos la brecha salarial por motivo de género y por la concentración de mujeres trabajadoras en dichos sectores.

La Comisión solicitó al Gobierno que proporcionara por escrito a la Comisión de Expertos las informaciones presentadas verbalmente a la Comisión, así como las informaciones solicitadas por la Comisión de Expertos. Al respecto, se solicita también al Gobierno que comunique informaciones sobre el impacto de la legislación vigente y sobre las políticas y los programas relativos a la eliminación de las diferencias salariales entre hombres y mujeres que se deriven de prácticas discriminatorias directas o indirectas, contrarias al Convenio.

#### **Convenio núm. 111: Discriminación (empleo y ocupación), 1958**

**ESLOVAQUIA** (ratificación: 1993). **Un representante gubernamental** comunicó información detallada sobre la aplicación de las disposiciones legislativas sobre la discriminación y describió su aplicación a través de numerosas decisiones judiciales. Con respecto a las cuestiones relativas al artículo 8, 8) de la Ley contra la Discriminación, comunicó que el Tribunal Constitucional había señalado que en esta disposición, mediante la aceptación de medidas compensatorias especiales, se establece la discriminación positiva de las personas en relación con su raza u origen étnico, sin definir el alcance de estas medidas compensatorias. En razón de esta incertidumbre jurídica, esta disposición fue declarada inconstitucional. El orador señaló una serie de órganos que examinan las quejas sobre la discriminación, entre otros, el Centro Nacional Eslovaco de Derechos Humanos (SNCHR) y el Departamento de Igualdad de Oportunidades y contra la Discriminación del Ministerio de Trabajo, Asuntos Sociales y de Familia. Las quejas basadas en el género y la edad fueron remitidas al SNCHR y a la inspección del trabajo así como las quejas sobre la discriminación por motivo de la re-



ligión. Las acusaciones de discriminación relativas a las prácticas de despido fueron también presentadas ante el Defensor del Pueblo. Además, proporcionó de forma detallada las distintas formas en que la aplicación fue llevada a cabo a través del diálogo social, la educación y la organización de actividades de concienciación.

Respecto a la discriminación basada en motivos de raza o de ascendencia nacional, el orador suministró información detallada sobre las distintas medidas adoptadas con respecto a la comunidad romaní. Gracias a las diferentes medidas adoptadas, se crearon 3.000 empleos para la población romaní desempleada en 2005 y se prevén 6.000 nuevas oportunidades de empleo en 2006. Además, el Fondo de Desarrollo Social, creado en 2004 por el Ministerio de Trabajo, Asuntos Sociales y de Familia con el fin de mejorar la integración de los grupos minoritarios, había respaldado estructuras de apoyo y numerosos proyectos destinados a la comunidad romaní. Estos incluyen proyectos de empleo, programas locales de desarrollo de infraestructuras y la Estructura de Apoyo Nacional, y las Iniciativas EQUAL de la Unión Europea, así como proyectos especiales destinados a formar asistentes de los profesores de la comunidad romaní, asistentes de pediatras, y promover la educación primaria. Estas medidas llevaron a la creación de numerosos empleos para los miembros de la comunidad romaní. El orador concluyó proporcionando información detallada sobre las medidas basadas en el género, incluyendo el Proyecto «Incorporación de las consideraciones de género en la política y los programas nacionales», fundado por el PNUD y la publicación de una «Propuesta de medidas destinadas a la reconciliación de las familias y la vida activa en 2006 con perspectivas hasta 2010», con el objetivo de apoyar la conciliación de la familia y la vida activa. El objetivo de estas medidas es luchar contra la discriminación de género y la discriminación en base a la situación de las familias.

**Los miembros empleadores** acogieron con beneplácito la información proporcionada por el Gobierno y declararon que este caso demuestra lo que debería ocurrir cuando un país ha ratificado un convenio. En su respuesta el Gobierno comentó que se han adoptado medidas, lo cual se reconoció en los comentarios de la Comisión de Expertos. Las medidas legislativas adoptadas han sido observadas con interés, así como las tentativas de armonización del marco jurídico. Se adoptó un plan de acción relativo a la discriminación basada en la raza y el género.

**Los miembros trabajadores** tomaron nota de la información proporcionada por el Gobierno, precisando que la necesidad de información detallada sigue estando vigente. En efecto, Eslovaquia adoptó en 2004 leyes para lograr una mayor igualdad de trato y una protección más amplia contra la discriminación en el empleo. La nueva legislación prevé, por vez primera, una protección global contra las discriminaciones directas e indirectas en el mercado de trabajo. Sin embargo, a pesar de este signo positivo, esta legislación no puede ser eficaz si no está acompañada de medidas positivas que corrijan ciertas desventajas, tales como las relacionadas con el origen étnico o racial; la adopción de este grupo de medidas sigue en suspenso. Los miembros trabajadores quisieron señalar dos cosas concretas. En primer lugar, hablaron de las discriminaciones suplementarias en el empleo y la educación que desde hace años sufren los miembros de la comunidad romaní. Asimismo, los miembros trabajadores señalaron que en 2002 se aprobó una ley que prevé, en lo que concierne esta comunidad, una política de integración y que, una nueva ley de 2004 relativa a las categorías de personas desfavorecidas, la concierne igualmente. Cabe preguntarse si estos textos tienen la suficiente envergadura para hacer frente a los problemas que se producen en el terreno. En segundo lugar, señalaron las discriminaciones tradicionales entre hombres y mujeres, ya que éstas siguen trabajando en sectores «feminizados». Al carecer de datos y cifras sobre la situación real del empleo y sobre el efecto de las nuevas leyes en el acceso al mercado de trabajo de las mujeres y de los miembros de la comunidad romaní, resulta difícil verificar los esfuerzos del Gobierno.

**La miembro trabajadora de Eslovaquia** mostró su satisfacción ante los progresos realizados por el Gobierno, en colaboración con los interlocutores sociales, en la aplicación del Convenio, señalando que, en Eslovaquia, las relaciones laborales habían mejorado mucho en los últimos años. Agradeció al Gobierno sus respuestas a las demandas sindicales. Indicó asimismo, las medidas y los programas adoptados para generar mayores oportunidades de empleo a los miembros de los grupos particularmente expuestos al riesgo de exclusión social. Sin embargo, las tasas de desempleo siguen siendo elevadas para todos los grupos desfavorecidos, especialmente en el grupo de población romaní, y solicitó al Gobierno que continuara con sus políticas activas de empleo al respecto. Del mismo modo, la oradora manifestó su satisfacción ante las medidas adoptadas en relación con la igualdad de género y concluyó solicitando al Gobierno que prosiguiera sus esfuerzos para garantizar en un futuro cercano a todos los trabajadores igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación, sin discriminación alguna.

**El miembro empleador de Eslovaquia** afirmó que el Gobierno había respondido plenamente a toda la información solicitada por la Comisión de Expertos. Se ha aprobado la legislación pertinente para asegurar la aplicación del Convenio y, si bien aún existen problemas, éstos se deben principalmente a cuestiones relacionadas con la cultura y las tradiciones, y podrían ser resueltos de manera más eficaz a través de la educación y acciones de promoción. Con respecto a la discriminación basada en motivos de raza o ascendencia nacional, dijo que no se trata de un asunto de falta de adecuación legislativa, sino de un problema que tiene profundas raíces económicas y sociales. Señaló que la tasa de desempleo asciende en Eslovaquia al 17 por ciento y que más del 60 por ciento de los desempleados son personas con ninguna o escasas calificaciones, muchos de los cuales posiblemente sean de ascendencia romaní. Señaló, además, que la situación se debe a que el sistema social no ofrece a las personas motivaciones suficientes para aceptar trabajos, en particular aquellos correspondientes a la escala salarial más baja. Agradeció al Gobierno todas las reformas que tiene actualmente en curso y recalco la opinión de los empleadores de que el sistema social necesita con suma urgencia profundos cambios.

**La miembro gubernamental de la República Checa** señaló que, con respecto a la información solicitada por la Comisión de Expertos sobre el número actual de personas de ascendencia Romaní en busca de empleo, es necesario subrayar que la legislación en Eslovaquia, así como en la República Checa, tiene una base estrictamente civil, sin ninguna diferenciación en cuanto a la raza o al origen étnico. Ambos países hicieron, sobre todo, hincapié en este principio durante el período posterior a 1989, mediante disposiciones constitucionales, según las cuales el origen étnico no debe ser objetivamente determinado por las autoridades públicas. Por ejemplo, en la República Checa, la comunidad romaní apoya firmemente la idea de que las oficinas de empleo no deberían recoger o guardar información sobre el origen étnico de las personas en busca de empleo. Este es también el caso de Eslovaquia. Así pues, la información solicitada por la Comisión de Expertos no pudo ser suministrada. La oradora señaló la importancia de atender las necesidades de los grupos de trabajadores más vulnerables e insistió en la importancia de encontrar soluciones mediante un enfoque continuo de los programas basados en un diálogo y una cooperación con las comunidades interesadas.

**El representante gubernamental** agradeció a los oradores los comentarios realizados y aseguró que su Gobierno continuaría sus esfuerzos para luchar contra la discriminación de los trabajadores y trabajadoras en el empleo y la ocupación, y promocionar políticas y medidas para la reintegración de los miembros de la comunidad romaní en el mercado de trabajo.

**Los miembros empleadores** señalaron que habían prestado mucha atención a las medidas tomadas por el Gobierno y que estaban de acuerdo con los miembros trabajadores en lo que respecta a la importancia del diálogo social para alcanzar los objetivos del Convenio. Instaron al Gobierno a continuar realizando progresos en la aplicación del Convenio.

**Los miembros trabajadores** solicitaron al Gobierno que realizara dos esfuerzos suplementarios: el primer esfuerzo consiste en elaborar con los interlocutores sociales un plan de discriminación positiva para las mujeres y la comunidad romaní, a fin de crear las condiciones adecuadas para alcanzar una verdadera igualdad en la práctica; el segundo, consiste en enviar estadísticas fiables acerca de la tasa de actividad de hombres y mujeres, y las repercusiones de las medidas adoptadas en materia de formación y empleo, de manera que puedan observarse realmente los progresos alcanzados.

**La Comisión tomó nota de la declaración del representante gubernamental y del debate que siguió. La Comisión toma nota con interés de la información proporcionada por el Gobierno sobre las medidas legislativas antidiscriminatorias, las decisiones judiciales, los procedimientos para presentar reclamaciones y la aplicación práctica de la legislación antidiscriminatoria. También acogió con beneplácito la amplia gama de proyectos y programas destinados a promover la empleabilidad y la integración social y económica de las comunidades Romaníes, así como el proyecto sobre incorporación de la perspectiva de género en las políticas y programas nacionales y las medidas propuestas para conciliar la vida laboral con la vida familiar.**

**La Comisión llamó la atención del Gobierno sobre la necesidad de garantizar que la legislación pertinente, los programas y los proyectos también se apliquen efectivamente. La Comisión solicitó al Gobierno que proporcione información completa a la Comisión de Expertos, en particular respecto de la aplicación práctica de la legislación antidiscriminatoria, la aplicación y los efectos de los programas relativos a la igualdad de género, y los programas e iniciativas que promueven la igualdad de oportunidades en materia de educación y empleo para la comunidad Romaní. Esta información debería indicar las medidas adoptadas para garantizar su seguimiento y control permanentes, así**

**como informaciones estadísticas sobre el empleo y la formación de hombres y mujeres que permita a la Comisión de Expertos evaluar los progresos realizados. La Comisión solicitó también al Gobierno que trabaje con los interlocutores sociales para elaborar un plan de acción positiva destinado a obtener la igualdad formal y sustancial de la mujer y de la comunidad Romani.**

**REPÚBLICA ISLÁMICA DEL IRÁN** (ratificación: 1964). Un representante gubernamental declaró que la explosión demográfica de principios de la década de 1980 había afectado al desempleo de ambos sexos. Según las últimas cifras publicadas por el Centro de Estadísticas de Irán, los niveles de participación de la mujer en las universidades se habían situado en el 65 por ciento de los estudiantes universitarios, y se esperaba que la tasa de desempleo descendiera del 21,3 por ciento de 2004, al 9,3 por ciento a finales de 2009. Entretanto, la tasa de participación de la mujer en el empleo aumentaría del 12,94 por ciento al 16,20 por ciento. El Gobierno espera dar cumplimiento a su plan para reducir el desempleo de la mujer, a través de la sensibilización sobre la cuestión y de cursos de gestión de empresas dirigidos a las mujeres. Las últimas cifras sobre la población económicamente activa de 2005, en diferentes sectores de la economía de Irán, pusieron de manifiesto que el 27,4 por ciento de las mujeres económicamente activas habían estado empleadas en el sector industrial, en comparación con el 29,8 por ciento, en el caso de los hombres. En el sector servicios, las tasas se situaron en el 33,3 por ciento, frente al 45,2 por ciento, respectivamente. El artículo 6 de las Políticas de Empleo de la Mujer, de 1992, allanó el camino para el nombramiento de las mujeres cualificadas y educadas para puestos de alta dirección y de adopción de decisiones, de modo de resolver los desequilibrios anteriores en los niveles administrativos más elevados. Paulatinamente se está poniendo remedio al desequilibrio predominante en las oportunidades ocupacionales verticales y horizontales y en las desigualdades relativas a la promoción y a la adopción de decisiones, y en los puestos directivos. El orador manifestó que su país esperaba con vivo interés la asistencia técnica de la OIT en cuanto a la organización de talleres de dirección de empresas para la mujer, que habrían de celebrarse en julio de 2006 en Shiraz y Teherán, y que estaban dirigidos a la mejora de la formación profesional y al empleo de la mujer en competencias no tradicionales y a la promoción de la mujer en la dirección de empresas. A efectos de dar un vuelco a la capacitación tradicional, muchas mujeres jóvenes asisten en la actualidad a cursos técnicos. Además, a lo largo de los siete últimos años el Departamento de Policía había contratado a más 10.000 oficiales y personal administrativo femeninos.

En relación con el comentario de la Comisión de Expertos acerca de la Conferencia Nacional Tripartita de Alto Nivel de la Mujer, afirmó que su Gobierno presentaría el proyecto de la Estrategia Nacional de Promoción de la Autonomía y la Igualdad de la Mujer, junto con otros informes relativos a la situación social de la mujer. Respecto de la eliminación de la discriminación de la mujer en el mercado laboral y la promoción de la igualdad de oportunidades, el orador señaló que el Cuarto Plan Quinquenal de Desarrollo exigía del Gobierno un mayor fortalecimiento del papel de la mujer en la sociedad y la promoción de su participación en la economía. El Plan exigía, asimismo, el reforzamiento de la capacitación de la mujer, en consonancia con las necesidades del mercado laboral y con el desarrollo tecnológico, la identificación y el fomento de las inversiones en sectores generadores de puestos de trabajo, y la mejora de la calidad de vida de la mujer, así como la sensibilización en torno a los derechos de la mujer y a los asuntos de género.

En relación con los comentarios formulados por la Comisión de Expertos acerca de los avances conseguidos en la formación profesional, la educación y la capacitación no tradicional de las mujeres y las jóvenes, el orador señaló que en el año 2005 aproximadamente 160.000 mujeres habían asistido a cursos técnicos de variada naturaleza. Ese mismo año, las mujeres también habían representado el 73 por ciento del alumnado de los centros técnicos y de formación profesional no gubernamentales. En la actualidad, el 34,01 por ciento del personal gubernamental es de sexo femenino.

Refiriéndose a la cuestión del artículo 1117 del Código Civil, en virtud del cual un esposo puede iniciar acciones en los tribunales contra su esposa si ésta ejerce una profesión o desarrolla un trabajo que suponga una merma de su prestigio, el representante gubernamental declaró que su Gobierno haría todos los esfuerzos posibles para enmendar dicha disposición y que en su próxima memoria informaría a la Comisión de los acontecimientos más recientes que pudiesen tener lugar a este respecto. En lo que concierne al artículo 2 del proyecto de ley presentado por la judicatura al Parlamento, con arreglo al cual para poder emitir veredictos una jueza ha de estar casada y tener más de 6 años de experiencia, el orador informó a la Comisión que la legislación vigente también impone los mismos requisitos a los jueces varones.

Respecto a la cuestión del código de indumentaria obligatoria, indicó que las normas disciplinarias para los estudiantes de univer-

sidad y de institutos de enseñanza superiores no consideraban la inobservancia del código de indumentaria como un delito político y moral, y que no imponían, como se menciona en el informe de la Comisión de Expertos, sanciones tales como la expulsión o la exclusión permanente de las universidades. Además, la observancia del código de indumentaria es una práctica que tiene el consenso de la población.

Con respecto al proceso de revisión consultiva para garantizar la protección en la ley contra la discriminación en el empleo y la ocupación basada en motivos de religión, hizo referencia al cuarto Plan Quinquenal de Desarrollo, cuyo artículo 120 prevé la formación de un consejo para examinar las políticas relativas a las cuestiones de las minorías religiosas reconocidas. Asimismo, mencionó la recientemente establecida Alta Comisión para los Derechos Humanos que examina, entre otras cosas, el incumplimiento de los derechos de las minorías religiosas. En lo que concierne a la diversidad religiosa de su país, el orador hizo hincapié en que en el Gobierno trabajan personas con distintas religiones. No pudo suministrar una información detallada sobre el número de personas de las minorías religiosas que reciben incentivos económicos a través de proyectos para la generación de empleo, ya que no se pidió a las personas que dijeran cuál era su religión para beneficiarse de estos programas.

En respuesta a la preocupación expresada por la Comisión de Expertos sobre el empleo de los Baha'í, se refirió al cuarto Plan Quinquenal de Desarrollo, que insiste en la promoción de la igualdad de derechos civiles. Además, afirmó que no existen restricciones para que los Baha'í accedan a una educación superior o al mercado laboral. En cuanto a la situación del empleo de las minorías étnicas, recordó que la Constitución y la Ley sobre Empleo Estatal prohíben la discriminación. En la actualidad, se cuenta con un abanico de minorías étnicas en el Gobierno y el ejército. La Comisión Islámica de Derechos Humanos examina casos individuales relacionados con el trabajo, incluyendo la discriminación en el empleo.

A modo de conclusión, el orador reiteró la firme determinación de su Gobierno de continuar el diálogo y la cooperación con la OIT, a fin de crear un enfoque común que examine las preocupaciones de la Comisión de Expertos sobre la discriminación en el empleo.

**Los miembros empleadores** agradecieron al representante gubernamental por la información proporcionada, pero manifestaron su decepción de que no se haya presentado antes a la Comisión de Expertos. Recordaron que la protección ofrecida por el Convenio núm. 111 no se aplica sólo a las personas que están empleadas, sino que de manera explícita, se extiende a las posibilidades de obtener empleo y formación. Con respecto a la discriminación basada en el género, los miembros empleadores señalaron que el nivel de participación de la mujer en el mercado laboral continuaba siendo bajo y que la tasa de desempleo para la mujer era dos veces más elevada que la de los hombres y que seguía en aumento. La baja tasa de participación (2,5 por ciento) de las mujeres en puestos elevados no era aceptable. Manifestaron que este caso ya había estado en la lista anteriormente, y pareciera que los informes del Gobierno en el pasado fueron más detallados e indicativos de los esfuerzos para reducir la discriminación. Este no fue el caso del informe presentado este año. Se ha sabido muy poco de lo que ha ocurrido en los últimos años en este caso o si algunas de las medidas positivas mencionadas en anteriores informes han sido llevadas a la práctica. Se sabía que el Código de indumentaria de las mujeres y la imposición de sanciones de conformidad con la Ley sobre Infracciones Administrativas por violaciones a dicho Código, tenían en la práctica un impacto negativo para el empleo de la mujer. Los empleadores recalcaron que no eran contrarios a que las mujeres se vistieran de manera tradicional, pero se oponían a que fuera obligatorio para las mujeres que deseaban trabajar en el sector público. También indicaron que el artículo 1117 del Código Civil estaba todavía vigente, aunque el Gobierno había señalado que enmendaría esta norma. Además, los empleadores manifestaron su oposición al decreto núm. 55080, de 1970, sobre las mujeres jueces, señalando que se reducían las funciones de las mujeres jueces de un estatuto judicial a un estatuto administrativo y que las limitaba a examinar sólo casos «femeninos». Los empleadores manifestaron que la discriminación religiosa era un riesgo allí donde una religión se hubiera establecido como religión de Estado. Tomaron nota con interés de que el Gobierno tenía la intención de modificar la Ley sobre los Derechos de las Minorías Religiosas y expresaron la esperanza de que se iniciara un proceso consultivo de revisión para garantizar la protección en la ley sobre la discriminación religiosa. La OIT debería mantenerse informada al respecto y el Gobierno debería proporcionar información sobre el mandato y las funciones de la Comisión Nacional sobre Protección de Derechos de las Minorías Religiosas. Los empleadores también observaron que la situación de los Baha'í no había mejorado. Solicitaron al Gobierno que comunicara estadísticas sobre la situación de los Baha'í. Para concluir, los empleadores solicitaron al Gobierno la abolición de las leyes que estén en discrepancia con el Convenio núm. 111 y que desarrolle la legislación relativa a la no discriminación.

**Los miembros trabajadores** agradecieron la declaración del representante gubernamental. Sin embargo, advirtieron que quienes no estuvieran familiarizados con el caso y con los comentarios formulados por la Comisión de Expertos a lo largo de los años, y que sólo hayan leído la memoria de este año y escuchado la declaración del representante gubernamental, podrían tener la errónea impresión de que este caso de tan extrema gravedad se ciñe tan sólo a algunas deficiencias, particularmente relacionadas con la educación, la formación profesional y el empleo de la mujer, así como a algunas dificultades relativas a las minorías religiosas, algunas de las cuales no estaban reconocidas, y a las minorías étnicas. Sin el deseo de remontarse demasiado lejos en el pasado, los miembros trabajadores indicaron sin embargo que era necesario referirse a algunos acontecimientos, específicamente a la masacre que tuvo lugar 20 años atrás y en la cual fueron ejecutados alrededor de 200 Baha'í, y sobre la cual había informes de horribles casos de discriminación, persecución y acoso. Aunque, tal como indicó el representante del Gobierno, muchos de los Baha'í en aquella época y aún actualmente eran joyeros, orfebres y productores lácteos, todos ellos habían sido entonces etiquetados como espías estadounidenses. Los Baha'í constituyen una minoría religiosa no reconocida, pero también las minorías reconocidas, como los judíos, habían también sufrido terriblemente algunos años atrás, tal como atestiguan los organismos de las Naciones Unidas. Los miembros trabajadores recordaron que durante muchos años el Gobierno había adoptado un tono hostil y amenazador durante las deliberaciones sobre este caso y expresó su agradecimiento por la actitud más abierta de que hacía gala en los últimos años. Sin embargo, tras un análisis más profundo, y a pesar del panorama globalmente positivo presentado por el representante gubernamental, los aspectos positivos a los que había hecho referencia no estaban en absoluto en consonancia con las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos. En el lado positivo, el representante gubernamental había descrito de forma pormenorizada un conjunto de programas, proyectos, cursos y reuniones. Dijeron que correspondía por tanto reconocer los esfuerzos realizados, especialmente en cuanto a la educación, la formación profesional y el empleo de la mujer. Si bien todas estas medidas revestían la misma importancia, para la promoción de un clima más favorable, tendían a oscurecer el hecho de que en algunas otras esferas mucho más importantes, los esfuerzos habían sido escasos, por ejemplo en cuanto a la enmienda a la legislación solicitada por la Comisión de Expertos. Asimismo, en la práctica muchos problemas graves persistían. Aunque en la actualidad el número de mujeres con educación es muy superior al que había antiguamente, no siempre existen empleos suficientes para todas ellas. Se trata a todas luces de una situación difícil por el elevado número de mujeres con excelentes calificaciones que no logran encontrar trabajo.

Quedan aún por abordar algunas cuestiones que llevan mucho tiempo pendientes. En virtud del artículo 1117 del Código Civil, un esposo aún puede iniciar acciones en los tribunales para objetar el ejercicio de una profesión o el desempeño de un trabajo específicos por parte de su esposa. La Ley de Protección de la Familia de 1975 otorgó similares derechos a la mujer a este respecto en relación con su marido, introduciendo una discrepancia entre estas disposiciones, que puede prestarse a confusión y cuya rectificación sería relativamente fácil. El Gobierno había afirmado en muchas ocasiones que deseaba lograr avances. La pregunta que lógicamente cabe entonces plantearse es por qué asuntos como éste continúan sin resolverse. Lo mismo puede decirse en lo concerniente al código de indumentaria. Se había hecho alusión a un proyecto legislativo propuesto al Parlamento, pero no hubo más noticias al respecto. Lo mismo puede decirse del proyecto de ley presentado al Parlamento por la judicatura concerniente a las mujeres jueces. El hecho de que no se haya emprendido ninguna acción respecto de toda una serie de cuestiones que la Comisión de Expertos lleva planteando durante muchos años resta credibilidad a los argumentos y promesas del Gobierno. Los miembros trabajadores, por tanto, hicieron un llamamiento al Gobierno a que contemple con la debida seriedad a los órganos de control de la OIT y emprenda luego acciones firmes. También debería proporcionar las estadísticas solicitadas por la Comisión de Expertos, que permitirían evaluar la situación de forma objetiva. Con respecto a los derechos de las minorías religiosas no reconocidas y, de forma particular, las personas de creencia Baha'í, y de las minorías étnicas, dijeron que si bien a la vista de la declaración del representante gubernamental y de los informes de la Comisión de Expertos no parecería haber habido ningún cambio negativo, información procedente de otras fuentes sugiere que la situación de dichas minorías parecería estar empeorando. Citando artículos publicados en la prensa internacional, los miembros trabajadores tomaron nota de informaciones publicadas en los periódicos gubernamentales en las que se denunciaba a personas de la creencia Baha'í y se las acusaba de prácticas brutales, arrestaciones y detenciones masivas, etc. Dichos informes estaban en clara contradicción con la descripción de la actitud general con respecto a los Baha'í en el país que había

hecho el representante gubernamental y planteaba el interrogante de cuál sería realmente la situación en la práctica. Los miembros trabajadores mencionaron también al Relator Especial de la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, quien había hecho comentarios expresando su preocupación acerca del trato dispensado en el país a las minorías. Es necesario que se proporcionen explicaciones para esclarecer las discrepancias entre las distintas declaraciones. Existe un auténtico peligro de que la existencia de actitudes estereotipadas de la cual el Gobierno es en algunos casos enteramente responsable, esté impidiendo avances orientados a mejorar la ley y la práctica en el país. El Gobierno debería prestar mayor atención a esta cuestión y actuar con determinación a este respecto. Los miembros trabajadores agregaron que tenían la impresión general de que si bien en el pasado el Gobierno había dado muestras de una cierta inclinación a emprender acciones, tal como se desprendería de las numerosas acciones, incluidos distintos proyectos legislativos que había redactado, ahora en cambio parecía haber perdido ímpetu y no estaba realizando muchos progresos. Hicieron un llamamiento al Gobierno a redoblar los esfuerzos para cumplir las promesas que había hecho en el pasado. Teniendo en cuenta que las cuestiones llevaban muchos años en discusión, afirmó que era preciso realizar avances con prontitud. Los miembros trabajadores propusieron, por tanto, que el Gobierno se comprometiera a dar cumplimiento a las recomendaciones de la Comisión de Expertos para el año 2010. La próxima memoria que presente a la Comisión de Expertos debería así tener carácter de informe provisional sobre los logros alcanzados a este fin.

**El miembro gubernamental de Cuba** apreció los esfuerzos desplegados por el Gobierno así como sus iniciativas positivas para mejorar el acceso de la mujer a la educación, a la formación y al trabajo, en especial, la integración de la Estrategia Nacional de Promoción de Empleo, la Autonomía e Igualdad de la mujer al Plan de Desarrollo Socioeconómico y Cultural, de la cual la Comisión de Expertos, en el párrafo 2 de su observación, toma nota con satisfacción. Igualmente destacó en la observación de la Comisión de Expertos que la participación de la mujer en las universidades es del 65 por ciento mientras que en la formación y la orientación profesional esa participación se ha expandido rápidamente, lo que refleja que las medidas propuestas van teniendo resultados positivos y que con la voluntad expresada por el Gobierno de recibir la asistencia técnica de la OIT, se lograrán progresos paulatinamente en otros aspectos en que también se han impulsado acciones, incluyendo lo relacionado con las minorías étnicas y religiosas, así como en relación con reformas legislativas que el Gobierno ha considerado someter al Parlamento. Asimismo, el Gobierno dio abundantes cifras que demuestran el aumento de la participación de la mujer en las distintas instancias de Gobierno. La oradora agregó que cuando existen criterios ancestrales y las tradiciones ocupan un lugar importante en la organización social, las leyes y medidas administrativas no surten efectos inmediatos, sino que junto con ellas, la divulgación de experiencias positivas y la sensibilización de la población, son medidas eficaces para el logro de los fines propuestos. Por ello, agradeció al Gobierno una vez más los esfuerzos emprendidos en favor de la igualdad social y consideró que debe primar en los criterios de la Comisión de la Conferencia el apoyo a dichas medidas para lograr paulatinamente los resultados esperados.

**El miembro trabajador de Pakistán** manifestó que la República Islámica del Irán, un importante país de Asia, es un país hermano con fronteras comunes con Pakistán. Dicho país ratificó el Convenio núm. 111, uno de los convenios fundamentales de la OIT, sobre el que la Comisión de Expertos formuló recomendaciones encaminadas a eliminar la discriminación de la mujer y de las minorías étnicas. La Comisión de Expertos pidió al Gobierno que proporcionara más información sobre las medidas tendientes a mejorar la legislación y la práctica a ese respecto. El orador se sumó al llamamiento que hicieron los miembros trabajadores al Gobierno para poner remedio a la situación descrita, como también lo hiciera la Comisión de Expertos en los párrafos 1 a 12 de su observación. Escuchó con interés las palabras del representante gubernamental sobre la evolución positiva de la situación en la que se refirió, entre otros hechos, a la convocación de una Conferencia Nacional conjuntamente con la OIT en la que se adoptó la Estrategia Nacional de Promoción del Empleo de las Mujeres, la Autonomía e Igualdad de la Mujer en el Plan de Desarrollo Socioeconómico y Cultural. La Comisión de Expertos en los párrafos 2, 4 y 12 de su observación reconoce los esfuerzos desplegados en materia de acceso de la mujer al empleo y a la formación profesional, y la acción positiva del Gobierno en el pasado, encaminada a promover la igualdad en el empleo y la ocupación. No obstante, la Comisión de Expertos pidió ya al Gobierno que continué sus esfuerzos en favor de la aplicación de las recomendaciones formuladas y suministre datos estadísticos actualizados sobre los resultados concretos alcanzados, como dice en los párrafos 2 a 8 de su observación. Con respecto a las minorías étnicas, el orador instó al Gobierno a armonizar la legislación y la práctica nacionales con



las disposiciones del Convenio y a aplicar las recomendaciones formuladas por la Comisión de Expertos. Exhortó además al Gobierno a aplicar las medidas mencionadas ante esta Comisión de conformidad con el Convenio núm. 111, en aras del progreso general y el bienestar de la sociedad iraní.

**El miembro gubernamental de Pakistán** señaló que tomó nota con mucha atención de la declaración del representante gubernamental sobre las medidas adoptadas por el Gobierno para tratar los puntos planteados en la observación de la Comisión de Expertos. Escuchó también atentamente las observaciones formuladas por los miembros trabajadores y empleadores. Manifestó que, al redactar sus conclusiones, la Comisión de la Conferencia debería tomar en consideración los logros significativos del Gobierno para asegurar una adecuada representación de la mujer en muchas esferas de la vida. Además, el Gobierno ha elaborado varios proyectos de ley, que se encuentran en trámite en el Parlamento. Añadió que las mujeres en Irán no sólo participan activamente en los campos económico y social sino que también están representadas en el Parlamento iraní y en diferentes sectores del Gobierno. La presencia de una cantidad importante de delegadas iraníes en esta reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo es una prueba más del deseo de garantizar una representación adecuada de la mujer. Reiteró su convicción de que el Gobierno está haciendo serios esfuerzos para superar los problemas planteados en la observación de la Comisión de Expertos, a través de un proceso consultivo que involucra a todos los interlocutores sociales. Todos estos elementos de progreso debían ser tomados en consideración por la Comisión.

**El miembro gubernamental de Bangladesh** declaró que las circunstancias y la realidad en la República Islámica del Irán debían ser tomadas plenamente en consideración cuando se examina el caso. Señaló el éxito digno de elogio logrado por el Gobierno en el mejoramiento del papel de la mujer en el empleo y la ocupación. Además, el Gobierno ha proporcionado estadísticas desglosadas sobre la mujer en la educación, el empleo, la formación y la participación en las tecnologías de la información y de las comunicaciones, en conformidad con la observación de la Comisión de Expertos. Habida consideración del diálogo entre el Gobierno y la OIT, se han conseguido progresos impresionantes. Por consiguiente, consideró que la Comisión de la Conferencia debería expresar su reconocimiento por estos progresos y reiteró que, a la luz de la información anterior, debería darse un plazo suficiente a la República Islámica del Irán para lograr la total conformidad de su legislación con las disposiciones del Convenio que, en completa conformidad con la solicitud de los miembros trabajadores, debería cumplirse antes del 2010.

**El representante gubernamental** agradeció a los diferentes oradores, incluidos los miembros gubernamentales que reconocieron los serios esfuerzos de su Gobierno para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo. Hizo un llamamiento a la Comisión a centrarse en el futuro, dejando al pasado y a comprometerse en un diálogo abierto y constructivo centrado en las semejanzas y no en las diferencias entre los miembros. Expresó que la cuestión de la creencia Baha'i no era un asunto de discriminación. Consideró además, que la discusión inesperada de este caso le brinda una oportunidad para proporcionar información sobre lo que se está consiguiendo en su país. El Gobierno está preparado para proporcionar la información adicional solicitada por la Comisión de Expertos, incluidas las medidas adoptadas o previstas a ese respecto, al igual que sobre las cuestiones relativas a la mujer. Algunos miembros de la Comisión dieron la impresión en sus declaraciones de que la situación es problemática para todas las minorías religiosas étnicas; sin embargo señaló que los asuntos relacionados con dichas minorías no han sido, no son, ni serán un problema en su país. En lo que respecta al artículo 1117 del Código Civil, en virtud del cual el marido puede iniciar acciones en los tribunales para objetar que su mujer asuma un trabajo contrario al interés de la familia o contrario a su prestigio, señaló que en la práctica es muy raro que se presenten tales quejas. También declaró que la justicia sería muy estricta en este asunto y señaló la buena disposición del Gobierno para proporcionar información sobre los casos en que los tribunales han rechazado los recursos presentados por los hombres a este respecto. En lo que se refiere al empleo de la mujer, declaró que, en efecto, se trata de una cuestión que preocupa, en particular si se tienen en cuenta las altas tasas de desempleo entre las mujeres, superiores a las de los hombres. Agregó que la situación del empleo se ve agravada por el hecho de que actualmente hay 2.700.000 trabajadores migrantes en el país y que la población se duplica cada 20 años. Aunque se está haciendo todo lo posible, es una situación que puede plantear problemas en cualquier país. Para abordarlo, el Gobierno participa en la expatriación voluntaria de los trabajadores migrantes, en colaboración con las oficinas correspondientes, tales como el ACNUR. Dicha expatriación se efectúa en forma amistosa y pacífica, de conformidad con los principios humanitarios. En relación con la situación de la mujer, señaló que había una gran cantidad de mujeres en las universidades. El porcentaje de mujeres en

las distintas facultades de las universidades era el siguiente: 56 por ciento en humanidades; 70 por ciento en ciencias; 33,2 por ciento en agricultura; 71,5 por ciento en ciencias médicas y 69 por ciento en las artes. En consecuencia, su país está haciendo el máximo posible para mejorar la situación de la mujer, en especial en materia de calificación profesional. Estos hechos constituyen una prueba de la solidaridad que existe entre la gente del país. La República Islámica del Irán es como una alfombra persa que comprende distintos elementos los cuales, entretreídos, contribuyen a crear un todo. Concluyó manifestando la firme determinación de su Gobierno de hacer todos los esfuerzos necesarios para poner su legislación en conformidad con los convenios de la OIT.

**Los miembros empleadores** dieron las gracias al representante gubernamental por la información adicional aportada y recordaron que el caso ha sido discutido en la Comisión por espacio de más de 20 años. Aunque el tono de las declaraciones del representante gubernamental es positivo, las mejoras efectivas se realizan con mucha lentitud. Pese a que la Comisión de Expertos pidió al Gobierno que proporcionara información más detallada a ese respecto, el representante gubernamental no la ha suministrado ni tampoco ha comunicado cuándo la entregará. En consecuencia, los miembros empleadores piden al Gobierno que aporte cuanto antes dicha información, incluidas las estadísticas correspondientes. Recordaron que la tasa de empleo de las mujeres sigue siendo muy baja y que su índice de desempleo es dos veces más elevado que el de los hombres. Por otra parte, el Gobierno no reconoce que no todas las mujeres desean observar las normas relativas a la indumentaria que establece la ley. Cabe señalar que, aún cuando tales disposiciones legales no se apliquen, el hecho de que existan tiene un enorme peso simbólico. Instaron al Gobierno en consecuencia a que resuelva estas cuestiones tan sustantivas en la legislación y en la práctica. Agregaron que esperan que los cambios se concreten de inmediato, dado que la discriminación se ha prolongado durante numerosos años de modo que ya ninguna excusa resulta aceptable.

**Los miembros trabajadores** señalaron que aunque las metáforas son útiles, también podrían ser utilizadas para ocultar en cierta medida la realidad, como un tapiz tejido con maestría podría ser utilizado para disimular los hechos y una piedra podría ser símbolo de inmovilismo. El principal aspecto del caso examinado apunta a la necesidad de establecer prioridades respecto de la cooperación de modo que, sin demora, se puedan obtener progresos reales. A este respecto, la repuesta del representante gubernamental incorpora un comentario interesante sobre una cuestión planteada por la Comisión de Expertos. Explicó dicho representante que, con referencia al artículo 1117 del Código Civil – que permite al marido oponerse a que su mujer ejerza una profesión o desempeñe un trabajo – son pocos los casos concretos que se presentan. Esa declaración les decepciona puesto que la sola existencia de dicha disposición constituye una violación del Convenio. Lo mismo se aplica a lo que se dijo acerca del código de indumentaria. Aunque el representante gubernamental indicó que no se sancionan las transgresiones a ese código, el mero hecho de que existan en la legislación es contrario al Convenio. Tales disposiciones deberían derogarse, en resguardo de la coherencia del conjunto de disposiciones, las cuales deben ser claras y estar en conformidad con las disposiciones del Convenio. Habida cuenta del compromiso expresado por el representante gubernamental en el sentido de no cejar en el empeño de armonizar las disposiciones pertinentes de la legislación nacional con las contenidas en el Convenio, los miembros trabajadores hicieron un llamamiento al Gobierno para que la próxima memoria que envíe a la Comisión de Expertos – que la Comisión de la Conferencia examinará en 2008 – tome la forma de un informe provisional sobre los progresos realizados en el ámbito legislativo, con miras a realizar progresos concretos en la materia tanto en la legislación como en la práctica. Asimismo, con respecto a las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos a las que el representante gubernamental no respondió, los miembros trabajadores pidieron al Gobierno que responda por escrito a la Comisión de Expertos. Confiaron en que en las conclusiones de la Comisión de la Conferencia se reconozcan las medidas positivas adoptadas por el Gobierno para crear las condiciones que permitan abordar los problemas examinados, en particular los que conciernen a la igualdad entre hombres y mujeres. Aunque reconocen que se ha avanzado y se alegran por ello, los miembros trabajadores estimaron que las conclusiones deben hacer hincapié en que aún se requiere adoptar importantes medidas para una plena armonización de la legislación y la práctica nacionales con el Convenio, en cada uno de los aspectos destacados por la Comisión de Expertos. Las conclusiones también deberían destacar los serios problemas que afectan a las minorías, en particular las minorías religiosas no reconocidas, tales como la creencia Baha'i. Finalmente en las conclusiones también se debería exhortar al Gobierno a que adopte medidas urgentes para combatir los estereotipos y actitudes subyacentes respecto de gran parte de la problemática examinada.

La Comisión tomó nota de las declaraciones del representante del Gobierno y del debate que tuvo lugar a continuación. La Comisión tomó nota de la información y de las estadísticas proporcionadas por el Gobierno, en particular las que se refieren a la participación de la mujer en el empleo, la educación superior y la formación profesional, y la expresión de su compromiso para eliminar la discriminación contra la mujer. La Comisión reconoció las medidas adoptadas por el Gobierno destinadas a crear condiciones encaminadas a aumentar la participación de la mujer en el mercado de trabajo. No obstante, la Comisión expresó su profunda preocupación por el hecho de que muchas de las cuestiones que se habían venido planteando desde hacía muchos años siguen sin resolverse.

La Comisión lamentó tener que decir que no se había progresado en la enmienda o derogación de la legislación que es contraria a las disposiciones del Convenio. Exhortó al Gobierno a garantizar que las leyes y los reglamentos que restringen el acceso de la mujer al empleo, incluido el ejercicio de la función de juez, el código vestimentario obligatorio, el derecho del marido a objetar que su mujer ejerza una profesión o un trabajo y la aplicación de la legislación sobre seguridad social relativa a las mujeres, se armonicen sin tardanza con las disposiciones del Convenio. La Comisión seguía preocupada por la discriminación de que eran objeto los miembros de las minorías religiosas, reconocidas y no reconocidas, así como de las minorías étnicas. La Comisión tomó nota de que la discriminación contra la comunidad Bahai seguía siendo particularmente grave. La Comisión hizo hincapié en la necesidad de que el Gobierno adoptara medidas decisivas para combatir los estereotipos y las actitudes subyacentes en las prácticas discriminatorias.

La Comisión recordó que era necesario que las declaraciones de compromiso se tradujeran en acciones concretas y en resultados. La Comisión exhortó al Gobierno a que adoptara las medidas necesarias para armonizar plenamente la legislación nacional con las disposiciones del Convenio. Pidió también al Gobierno que proporcionara información detallada, incluidos datos estadísticos desglosados por sexo, en su próxima memoria a la Comisión de Expertos, sobre las medidas concretas adoptadas y los resultados alcanzados. La Comisión tomó nota del compromiso del Gobierno de entablar un diálogo constructivo y de intensificar la cooperación con la OIT. Acogió favorablemente el firme compromiso manifestado por el Gobierno de adoptar todas las medidas apropiadas y, en particular, de poner la legislación pertinente y la práctica de conformidad con el Convenio, a más tardar en 2010. La Comisión pidió al Gobierno que enviara una evaluación parcial de tales medidas en su próxima memoria. La Comisión pidió, además, que la asistencia técnica a que diese lugar dicha cooperación abordara todas las cuestiones pendientes relativas a la aplicación del Convenio.

MÉXICO (ratificación: 1961). Un representante gubernamental destacó que el Gobierno tiene el firme propósito de erradicar todas las formas de discriminación. Añadió que el Gobierno aprecia que la Comisión de Expertos en su informe tome nota con interés de las políticas y legislación promulgada en México para prevenir la discriminación y promover la igualdad de oportunidades y de trato en los lugares de trabajo. Este reconocimiento de los expertos alienta al Gobierno mexicano para fortalecer y aplicar eficazmente las medidas ya existentes. Recordó que en México se cuenta con un marco jurídico en materia de prohibición de distinciones discriminatorias, así como de promoción de equidad y género, encabezado por la Constitución Mexicana, la Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, el Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores, y el Reglamento de Anuncios para el Distrito Federal. Asimismo, mencionó que existen instancias que se encargan de vigilar el cumplimiento de las leyes en materia de discriminación, y de atender los asuntos relacionados con las cuestiones de equidad y género, como: el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, órgano sectorial de la Secretaría de Gobernación, el Instituto Nacional de las Mujeres, la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, órgano descentralizado de la Secretaría del Trabajo y la Previsión Social, así como la Dirección General de Equidad y Género y las Delegaciones Federales del Trabajo adscritas a dicha Secretaría.

Señaló que de manera particular, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación tiene la facultad de recibir y resolver las reclamaciones y quejas por presuntos actos de discriminación cometidos por particulares o por autoridades federales en el ejercicio de sus funciones, a través de un proceso conciliatorio entre el agraviado y el presunto responsable o bien orientando a la parte agraviada sobre las alternativas correspondientes. El Instituto Nacional de las Mujeres se encarga de promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros, el ejercicio pleno de todos los derechos de

las mujeres y su participación equitativa en la vida política, cultural, económica y social del país. La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo tiene la facultad de orientar y asesorar gratuitamente a los trabajadores, sus sindicatos o beneficiarios sobre los derechos y obligaciones derivados de las normas del trabajo y de previsión y seguridad sociales, así como de los trámites, procedimientos y órganos competentes ante los cuales acudir para hacerlos valer. Por su parte, la Dirección General de Equidad y Género de la Secretaría del Trabajo tiene la facultad de dirigir y coordinar la formulación, integración, operación y seguimiento de políticas y programas para asegurar la igualdad de oportunidades laborales y evitar la discriminación de los sectores de la población que requieran atención especial, con la participación de las Delegaciones Federales del Trabajo.

En cuanto a la observación de la Comisión de Expertos relativa a reforzar la legislación mexicana para prohibir expresamente la discriminación basada en el sexo y en la maternidad en relación con el reclutamiento y la admisión al empleo, señaló que su Gobierno impulsa una serie de reformas a la Ley Federal del Trabajo, en las que se contempla prohibir explícitamente la solicitud del certificado de ingravidez para acceder y permanecer en el trabajo. Entre las iniciativas presentadas al Congreso mexicano destacó la que propone modificar los artículos 4, 5, 133 y 164; y adicionar el artículo 164 A de la Ley Federal del Trabajo con objeto de: prohibir el despido de mujeres por motivos de maternidad, por embarazo o por lactancia; evitar la discriminación salarial; y eliminar cualquier forma de discriminación laboral. El asunto se encuentra en las Comisiones de Trabajo y Previsión Social y Equidad y Género de la Cámara de Diputados pendiente de dictamen. Los interlocutores sociales han participado en la preparación de los textos sometidos a la atención de los diputados. Además de existir un diálogo fluido y totalmente libre entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores y los diputados. El Senado de la República y la Asamblea de Representantes del Distrito Federal están de acuerdo en solicitar expresamente que se evite la discriminación por motivo de embarazo. De manera paralela a los debates legislativos para eliminar la discriminación laboral basada en el sexo y la maternidad, el Gobierno mexicano continúa promoviendo medidas para tutelar el respeto a la dignidad de las mujeres en cualquiera de sus condiciones. Con respecto a la solicitud de la Comisión de Expertos de informarle acerca de las investigaciones efectuadas sobre prácticas discriminatorias en las maquiladoras, el representante gubernamental se refirió a algunas instancias, a través de las cuales las trabajadoras pueden canalizar sus solicitudes de información y quejas. Se refirió en particular a las páginas web de INMUJERES, la web de la Dirección General de Equidad y Género de la Secretaría del Trabajo y de la Procuraduría Federal de Defensa del Trabajo, en donde se puede obtener información respecto a programas y proyectos de proequidad, por una vida sin violencia, institucionalización de la perspectiva de género y modelos de equidad de género. Informó también que en 2005, todo este módulo virtual recibió 1.853 solicitudes de información, de las cuales 1.698 correspondieron a mujeres y 155 a hombres. De éstas 46 aludieron a discriminación por género y 26 a despido por embarazo.

En el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación se recibieron en el período comprendido entre el 1.º de julio de 2004 al 15 de mayo de 2006, 21 casos de despidos laborales y discriminación por embarazo denunciados mediante el procedimiento de queja que contempla la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Algunas de estas denuncias fueron canalizadas a las autoridades laborales competentes, por no haberse logrado una conciliación entre las partes. La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo en el período de 2002 a 2005 brindó asesoría jurídica gratuita, conciliación de conflictos laborales y representación legal a 140.470 mujeres. La Dirección de Inspección de la Secretaría del Trabajo que vigila, a nivel federal, que no se infrinjan los derechos de las trabajadoras en su centro de trabajo, realizó del 1.º de enero de 2005 al 31 de marzo de 2006, 28.280 inspecciones de condiciones generales de trabajo en todo el país. Por otra parte, destacó que la política puesta en marcha por su Gobierno se enfoca hacia medidas preventivas. Esta política preventiva está materializada en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación de junio de 2003, de aplicación general a todos los trabajadores de México, incluidos los que laboran en las empresas maquiladoras.

Con el propósito de satisfacer la solicitud de la Comisión de Expertos sobre los resultados obtenidos a partir de la firma del Convenio de Concertación entre el Consejo Nacional de la Industria Maquiladora de Exportación y la Secretaría del Trabajo en abril de 2002, la Subsecretaría de Desarrollo Humano para el Trabajo Productivo, de manera conjunta con las Delegaciones Federales del Trabajo de los Estados fronterizos, han venido impartiendo cursos en beneficio de 462.000 mujeres trabajadoras de la industria maquiladora, a fin de capacitarlas para que conozcan sus derechos laborales. Asimismo, se han realizado campañas de sensibilización de los cuadros directivos de las empresas maquiladoras en tema de equidad y género. Recordó además en este contexto, las actividades del Pro-

grama «Más y Mejores Empleos para las Mujeres en México» que el Gobierno desarrolla con la OIT, iniciado hace unos años en los Estados de Guerrero y Coahuila, y en la actualidad en aplicación en los Estados de Chihuahua y Yucatán para beneficiar a las trabajadoras de la industria maquiladora a través de su capacitación integral, a fin de que conozcan sus derechos laborales y tengan mayor capacidad de gestión ante las empresas donde laboran. Por otra parte, a nivel federal, la Secretaría del Trabajo lleva a cabo una campaña permanente por la «Dignificación de las condiciones laborales de la mujer y contra la exigencia del certificado de no gravidez», campaña que se inició con la distribución de carteles a las dependencias e instituciones de la Administración Pública Federal en toda la República. Además, existen las llamadas redes de vinculación, iniciativa de la Secretaría del Trabajo integrada por los tres órdenes de gobierno (federal, estatal, municipal) con la participación de la sociedad civil, y que ya están en marcha en 22 Estados de la República. Estas redes impulsan campañas para concienciar en las empresas a las mujeres trabajadoras sobre sus derechos para los casos de despido por embarazo, entre otros. Informó además que en 2005 se distribuyeron 94.000 cartas de derechos y obligaciones de la mujer trabajadora en otra campaña denominada «Vamos por leyes justas». De igual manera, se distribuyeron 13.000 carteles sobre la no exigencia de certificado de no gravidez e igualdad de oportunidades.

Sobre la solicitud de la Comisión de Expertos para que se siga proporcionando informaciones sobre las actividades del Instituto Nacional de las Mujeres, indicó que el Instituto sigue realizando campañas permanentes con empleadores, sindicatos, instituciones y organizaciones de la sociedad civil para promover la no exigencia de un examen de gravidez como requisito para acceder o permanecer en un empleo. Asimismo, informó que dentro de las acciones enmarcadas en los objetivos del Programa de Equidad del Instituto Nacional de las Mujeres, una de las estrategias desarrolladas por dicho Instituto durante 2005, fue la de sensibilizar y capacitar en institucionalización de la perspectiva de género a 6.000 funcionarios de gobierno en sus tres órdenes, así como a personal de empresas privadas y a población en general. Además, dicho Instituto promueve acciones concretas a favor de la equidad de género en el ámbito laboral por medio de un instrumento denominado «Modelo de Equidad de Género». Este modelo solicita que las organizaciones establezcan por escrito, los lineamientos para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres con niveles de educación, experiencia, capacitación y responsabilidad, y que se prohíba solicitar exámenes de gravidez al contratar mujeres y que esta iniciativa mexicana es reconocida por organismos internacionales, y adoptada por diversos países de América. En el período 2003-2005, 60 organizaciones públicas, privadas y de la sociedad civil han obtenido este distintivo «Modelo de Equidad de Género», lo que ha beneficiado de manera directa a 83.000 mujeres. En el presente año, 20 organizaciones públicas, 18 privadas y una de la sociedad civil a nivel nacional, han iniciado el proceso para obtener este distintivo. Indicó que estas medidas puestas en práctica por el Instituto Nacional de Mujeres empiezan a dar resultados. Reiteró el compromiso de su Gobierno para seguir informando sobre las actividades de dicho Instituto, enviar su Informe Anual y los resultados de sus programas en las empresas maquiladoras, cuando se presente la próxima Memoria del Gobierno sobre el Convenio núm. 111. Por último, el representante gubernamental señaló que los anuncios relativos al perfil de contratación basado en el color de la piel estaban prohibidos, y que dicha información, así como las medidas adoptadas o previstas al respecto, fueron suministradas en la memoria de 2004 examinada por los expertos. Concluyó destacando que la invitación al Gobierno de México para proporcionar información adicional sobre uno de los convenios fundamentales, dio la oportunidad de reencontrar los compromisos que hacen de México un país que construye la paz laboral en cimientos de respeto a la divinidad de las personas, que globaliza el humanismo, y que da lugar a una nueva cultura laboral con la que se ha conducido la administración del Presidente Vicente Fox.

**Los miembros trabajadores** agradecieron al representante gubernamental por las informaciones proporcionadas. Aunque la Comisión de Normas discute el caso por primera vez, hace varios años que la Comisión de Expertos formula observaciones sobre la aplicación del Convenio núm. 111 en México. Una lectura de tales observaciones permite comprobar que se han realizado progresos. Sin embargo, en la práctica continúan trasgrediéndose sus disposiciones. Su aplicación, sobre todo en las zonas francas de exportación (maquiladoras), reviste gran importancia para los miembros trabajadores. En sus observaciones de 2003, la Comisión de Expertos tomó nota de lo señalado por el Gobierno en el sentido de que las empresas de exportación son las que ofrecen más empleo a la mujer y que la mayoría de sus trabajadores son mujeres. La Comisión pidió al Gobierno que adoptara medidas para proteger a las trabajadoras de la discriminación en el empleo y les garantizara acceso a la formación y a puestos de trabajo de mejor calidad. En su última observación

la Comisión se refiere a prácticas sistemáticas de carácter discriminatorio en el empleo y la ocupación por motivos de sexo, raza y color. Por su parte, la discriminación en el empleo y la ocupación por motivo de sexo se manifiesta bajo dos formas, a saber, la obligación de someterse a pruebas de embarazo previas a la contratación y posteriormente en el desempeño del empleo, por un lado, y la inobservancia de la licencia por maternidad e imposición de trabajos en condiciones difíciles o que entrañan riesgos, por el otro. Los miembros trabajadores se felicitaron de los esfuerzos desplegados por el Gobierno, sobre todo por la firma de un convenio de concertación sobre medidas que mejoran las condiciones de trabajo de la mujer en las empresas maquiladoras y, en cada una de esas empresas, la promoción y difusión de la legislación nacional y de los instrumentos internacionales relativos a los derechos de las trabajadoras. Los miembros trabajadores tomaron nota de las informaciones y estadísticas presentadas por el representante gubernamental y pidieron al Gobierno que proporcione informaciones complementarias sobre la aplicación de las medidas anunciadas, a fin de determinar el número de trabajadoras implicadas y los resultados obtenidos.

En su última observación, la Comisión de Expertos solicitó igualmente al Gobierno que enmendara la Ley Federal del Trabajo a fin de prohibir de manera explícita la discriminación basada en el sexo y la maternidad en los planos de la contratación, de la admisión al empleo y las condiciones de trabajo. Según las informaciones comunicadas por el Gobierno en su última memoria, los artículos 3, párrafo 2, y 133 de la Ley Federal del Trabajo prohíben ya a los empleadores la posibilidad de rechazar la contratación de una persona o establecer distinciones entre ellas en base a su edad o sexo. El Gobierno indicó además que se encuentra en curso un proceso de reforma de la legislación. A este respecto, los miembros trabajadores tomaron nota de las informaciones suministradas por el representante gubernamental según las cuales un proyecto de reforma de la Ley Federal del Trabajo ha sido sometido a la Cámara de Diputados y pidieron al Gobierno que facilite una copia de dicho proyecto. En lo que atañe a la discriminación por motivos de raza o de color, esta última se manifiesta mediante la exigencia, en los anuncios de vacantes de empleo, de tener la piel clara. En su memoria, el Gobierno indicó que no entendía en qué medida se trata aquí de un acto discriminatorio respecto de la población indígena. El párrafo 2 del artículo 1 del Convenio es por tanto muy claro. Sólo las distinciones fundadas sobre las calificaciones exigidas para un empleo no constituyen discriminaciones. El Grupo de los Trabajadores recordó que toda oferta de empleo que exija tener la piel clara es manifiestamente discriminatoria. A este respecto, los miembros trabajadores se felicitaron de lo indicado por el representante gubernamental en el sentido de que reconoce el problema. Los miembros trabajadores solicitaron también al Gobierno más informaciones sobre las investigaciones en relación con los casos que constituyen prácticas discriminatorias y las sanciones aplicadas. Es importante que el impacto de las medidas adoptadas por el Gobierno pueda medirse. Tomaron además nota de la adopción, el 10 de junio de 2003, de la Ley Federal sobre Prevención y Eliminación de la Discriminación. No obstante, tal como subraya la Comisión de Expertos, cabe lamentar que dicha ley no contemple sanciones. En consecuencia, el Gobierno debe proporcionar informaciones complementarias sobre este punto, así como sobre la aplicación de la citada ley en las maquiladoras a fin de que la Comisión de Expertos pueda evaluar el impacto de dichas medidas.

**Los miembros empleadores** agradecieron al representante gubernamental la información proporcionada sobre las medidas tomadas de forma continua para promover la igualdad en el empleo y la ocupación y eliminar la discriminación. Señalaron que la información proporcionada abordaba diversas cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos. Agradecieron la oportunidad de tratar este caso, que concierne a un convenio fundamental y es un ejemplo de caso de progreso. Durante los últimos seis años, este caso ha sido debatido en otras tres ocasiones, y las respuestas proporcionadas en esta ocasión por el Gobierno indican un compromiso de aplicar el Convenio. La observación realizada este año por la Comisión de Expertos refleja los continuos esfuerzos positivos realizados por el Gobierno a fin de aplicar el Convenio y responder a las solicitudes previas de la Comisión de Expertos. Recordaron que el Convenio exige que los gobiernos nacionales formulen y lleven a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de ocupación y a tomar medidas para eliminar cualquier discriminación en el empleo. Este caso se refiere fundamentalmente a alegatos de que ciertas empresas de las zonas francas de exportación (maquiladoras) imponen pruebas de embarazo previas al empleo y discriminan a las mujeres a través de la denegación de permisos y les exigen realizar trabajos peligrosos durante el embarazo a fin de presionarlas para que dejen su empleo. En respuesta a esta queja y comentarios a las observaciones previas, el Gobierno ha tomado ciertas medidas respecto de las cuales la Comisión de Expertos ha tomado nota con interés. En particular, la Comisión de Expertos se refirió al Convenio de concertación firmado en 2002



entre el Secretario de Trabajo y Previsión Social y el Presidente del Consejo Nacional de la Industria Maquiladora de Exportación, para la generación de acciones que contribuyan a continuar mejorando las condiciones laborales de la mujer en su trabajo en la industria maquiladora. Esto se realizará a través de medidas para la difusión entre sus miembros de la legislación nacional sobre los derechos de la mujer, recomendaciones a las empresas miembros de dicho consejo para que no exijan ningún tipo de examen relativo al embarazo; y la concienciación de las empresas para que no presionen a las mujeres embarazadas. Este Convenio de concertación, que está de conformidad con el Convenio núm. 111, ha conducido a la firma de quince convenios más con gobiernos estatales, organizaciones de trabajadores y de empleadores y asociaciones de mujeres.

Asimismo, la Comisión de Expertos tomó nota con interés de una iniciativa del Gobierno a través del Instituto Nacional de las Mujeres, que hace hincapié en la eliminación de las pruebas de embarazo. La Comisión de Expertos tomó nota de la colaboración entre el Gobierno y la OIT en el proyecto «Más y mejores empleos para las mujeres» y el inicio en 2003 de la segunda fase del proyecto para mejorar los derechos de las trabajadoras asalariadas de las maquiladoras, a través de medidas como la sensibilización y la formación. Estos esfuerzos están en concordancia con los requisitos de diálogo social establecidos en el artículo 3 a) y los objetivos fundamentales del Convenio. Tomando nota con interés de estas iniciativas positivas, la Comisión de Expertos también pidió información adicional y reconoció que el Gobierno ha proporcionado cierta información sobre estas medidas. Los miembros empleadores han escuchado la información presentada oralmente por el representante del Gobierno ante la Comisión sobre las diversas medidas tomadas e instaron al Gobierno a transmitir por escrito esta información a la Comisión de Expertos. Asimismo, invitaron al Gobierno a proporcionar información acerca de los resultados logrados gracias a sus esfuerzos, los mecanismos utilizados para evaluar la extensión de las prácticas discriminatorias, la naturaleza de las quejas recibidas, los medios para supervisar el tratamiento dado a las quejas y las investigaciones realizadas. Estas otras solicitudes están en concordancia con los objetivos y disposiciones del Convenio respecto a las políticas nacionales para promover la igualdad de oportunidades y de trato. Aunque la Comisión de Expertos tomó nota con interés de la adopción de la Ley Federal de 2003 para prevenir y eliminar la discriminación, que establece un Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, cuya naturaleza es promocional, también criticó el hecho de que esta ley no establezca penas y sanciones. Respecto al párrafo 6 de la observación, en el que se pide al Gobierno que establezca una prohibición explícita de la discriminación, los miembros empleadores recordaron que el Convenio no exige este tipo de disposiciones normativas o administrativas. Una exigencia de este tipo ignora las disposiciones del artículo 2 del Convenio, en el que se estipula que los gobiernos deben establecer políticas nacionales a través de «métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales». Asimismo, los miembros empleadores se sintieron esperanzados al escuchar al representante gubernamental proporcionar información en relación con los comentarios realizados en el párrafo 9 de la observación de la Comisión de Expertos sobre los anuncios de vacantes en los que se dice que los candidatos deben tener la «piel clara». Instaron al Gobierno a proporcionar información escrita a la Comisión de Expertos sobre esta cuestión.

Para concluir, los miembros empleadores señalaron que eran muy optimistas frente a las medidas positivas que ha tomado el Gobierno. Indicaron que confían en que el Gobierno seguirá aplicando el Convenio a través de políticas nacionales de promoción de la igualdad de oportunidades y de trato respecto al empleo y la ocupación, y continuará sus esfuerzos para dar efecto a las recomendaciones realizadas por la Comisión.

**El miembro trabajador de México** señaló que la Confederación de Trabajadores de México, junto con las organizaciones de empleadores y con el Gobierno han unido sus esfuerzos para aplicar una política que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación y elimine cualquier tipo de discriminación. A su juicio, hubiese sido particularmente oportuno abordar la cuestión de la discriminación en los primeros años que siguieron a la adopción del Tratado de Libre Comercio, cuando su organización denunciaba reiteradamente violaciones al respecto, y no más de diez años después de su vigencia. Hoy la discriminación no es una práctica generalizada, si bien continúa dándose en algunas empresas. Los trabajadores siguen combatiéndola, sobre todo mediante su denuncia y a través de los convenios colectivos. La Comisión de Expertos ha pedido al Gobierno que investigue, sancione y elimine las prácticas discriminatorias. También ha pedido que se enmiende la Ley Federal del Trabajo en ese sentido. Los trabajadores no están de acuerdo con la propuesta de abrir la discusión sobre la ley porque se generaría un debate general que no buscan. Lo que sí aceptan es que se introduzcan algunas modificaciones que adapten y modernicen la Ley Federal, sin perjuicio de que siga siendo una ley

tutelar de los derechos de los trabajadores que no admita retrocesos. Destacó que la Comisión de Expertos tomó nota con interés de las políticas gubernamentales respecto de los convenios concluidos en el Consejo Nacional de la Industria Maquiladora, las actividades emprendidas con el Instituto de la Mujer, la Ley Federal para prevenir la discriminación (10 de junio de 2003) y las actividades desarrolladas con la OIT en diversos estados mexicanos. Destacó sin embargo que es importante subrayar el papel que las organizaciones sindicales han tenido y tienen en esta lucha. Recordó además que la Constitución política de su país en su título primero, sobre las garantías individuales, prohíbe todo tipo de discriminación. En relación con el punto 9, relativo a anuncios de puestos vacantes de carácter discriminatorio le restó importancia a la cuestión, remitiéndose para ello a leer el artículo 2 de la Constitución de su país, que menciona la composición pluricultural de la población y las características de los pueblos indígenas. Concluyó diciendo que los mexicanos no son precisamente de tez blanca.

**El miembro empleador de México** expresó que la información que había servido de base a la Comisión de Expertos era insuficiente. El primer punto de la observación de los expertos era una relatoría de alegatos recibidos sobre las pruebas de embarazo como condición para la contratación, el rechazo a licencias relacionadas con la maternidad y la complicidad de las autoridades en estas prácticas. En relación con los puntos 2 y 3, destacó el acuerdo firmado con el Consejo Nacional de la Industria Maquiladora de Exportación para la mejora laboral de la mujer en su trabajo que tiene por objeto impulsar campañas y asesorar para que no se den prácticas que obstruyan el respeto de los derechos relativos a la maternidad. Además, se celebraron 15 convenios más con gobiernos estatales, asociaciones empresariales y de mujeres profesionales. En cuanto al punto 4 señaló que, el Instituto Nacional de la Mujer ha hecho hincapié en diversas instancias sobre la no exigencia de exámenes de embarazo y que se inició la segunda etapa del proyecto desarrollado con la OIT «Más y mejores empleos para las mujeres en México» que apoya la mejora de los derechos laborales de las trabajadoras en la industria maquiladora. Sobre el punto 5, recordó que la Comisión de Expertos tomó nota con interés sobre las políticas implementadas por el Gobierno para promocionar la igualdad de oportunidades y de trato y erradicar la prueba de embarazo como condición para la contratación, y reconoció que se han tomado medidas innovadoras. En cuanto a la indicación de la Comisión de Expertos sobre sanciones aplicadas o previstas, señaló que, es importante y positivo mantener una cultura de prevención y cumplimiento de la normativa sobre igualdad de trato. Además mencionó que no es indispensable una reforma para prohibir la discriminación por maternidad ya que ésta se encuentra implícita en la legislación mexicana. La reforma a la Ley Federal del Trabajo prohíbe explícitamente no sólo la discriminación por embarazo y otras razones, sino también el acoso sexual y lo define. Esta reforma es resultado del diálogo social entre los trabajadores y los empleadores. También se promulgó la Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación que crea el Consejo Nacional para prevenir la discriminación, define la discriminación y describe las conductas discriminatorias. Señaló que se han firmado convenios entre los sindicatos, las cámaras empresariales y el Instituto Mexicano de Seguro Social, para tener guarderías abiertas las 24 horas en la zona fronteriza. Con respecto al punto 9 sobre los anuncios de puestos vacantes discriminatorios fundados en la raza y el color, indicó que en la observación no se ha precisado la cantidad, el lugar ni la frecuencia de tales actos, por lo que considera dichos comentarios como infundados. Concluyó señalando los esfuerzos efectuados en México para erradicar este tipo de actos discriminatorios y destacando el reconocimiento que ha hecho la Comisión de Expertos de tales esfuerzos. Subrayó por último que su país constituye un caso de progreso respecto del cumplimiento del Convenio núm. 111.

**La miembro gubernamental de Finlandia**, que intervino también en nombre de los miembros gubernamentales de Dinamarca, Islandia, Noruega y Suecia, hizo hincapié en que la discriminación por motivo de sexo en el mundo del trabajo es, en grados diversos, un problema que existe en todo el mundo. Compete a los gobiernos promover y facilitar la igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo y en el acceso al trabajo. Se alegró por las medidas adoptadas por el Gobierno destinadas a mejorar las condiciones laborales de la mujer en el sector de las maquiladoras. Señaló que los diversos programas iniciados se centran en la capacitación de la mujer y su sensibilización respecto de sus derechos laborales. Dichos programas, que persiguen proteger la dignidad de las trabajadoras y conciliar la vida laboral con la vida familiar, revisten particular importancia en un sector en el que no siempre se respetan debidamente los derechos de los trabajadores. Indicó que, sin embargo, persisten las alegaciones sobre pruebas de embarazo como condición para acceder al empleo y otras prácticas discriminatorias en las maquiladoras, pese al Acuerdo entre el Secretario de Trabajo y Previsión Social y el Consejo Nacional de la Industria

Maquiladora de Exportación (CNIME) estableciendo que no se exigirían dichas pruebas. Insistió en que la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres debe ser respaldada por una legislación adecuada que contemple sanciones y penas para los infractores. Según el informe de la Comisión de Expertos, la legislación mexicana aún no las contempla, siendo su enfoque más bien promocional. Recomendó al Gobierno que modifique su legislación y que en vez de ser condicional y sujeta a acuerdos, contemple consecuencias apropiadas para los casos de discriminación y se haga cumplir eficazmente. Instó al Gobierno a que proporcione la información solicitada por la Comisión de Expertos y le desea éxito en su labor futura de desarrollar la vida laboral sin discriminación.

**El miembro trabajador de la India** dijo que el caso examinado en la Comisión se refiere a una serie de prácticas discriminatorias contra la mujer tanto en el acceso al empleo como durante el mismo, tales como la exigencia de pruebas de embarazo, en las zonas francas de exportación. En dichas zonas se niega a la mujer el goce de la licencia de maternidad y otros beneficios y se la obliga a trabajar en condiciones peligrosas o difíciles, para disuadirla de continuar trabajando. A su juicio tales prácticas discriminatorias continuarán, a menos que se promulgue y aplique una legislación laboral específica que enaltezca a la mujer en su dignidad. El representante gubernamental había indicado que ya se contaba con una ley de promoción de la igualdad de oportunidades y de trato que promoverá la erradicación de prácticas como las pruebas de embarazo. Sin embargo, la ley en cuestión, de tipo promocional, no contempla sanciones ni identifica los trabajadores del sector privado cubiertos por dicha ley. Tomó nota de los argumentos referentes a los anuncios de puestos vacantes en los que se exige tener la piel clara, que son de carácter discriminatorio según las disposiciones del Convenio que prohíben la discriminación por motivos de raza o de color. En vista de lo anterior, instó a la Comisión que recomiende al Gobierno la adopción de una legislación apropiada que contemple sanciones eficaces, en armonía con las disposiciones del Convenio, y que informe a la Comisión de Expertos de inmediato sobre toda medida que adopte a este respecto.

**El representante gubernamental** agradeció las declaraciones de los distintos oradores. Señaló que en su país las leyes son el resultado de un proceso en el que, en ejercicio de la democracia participativa, los ciudadanos hacen llegar elementos para las iniciativas de ley. En este sentido, la Ley Federal del Trabajo que se encuentra ante la Cámara de Diputados como iniciativa de reforma es el resultado de un diálogo largo e intenso destinado a la modificación de cerca de 500 artículos de esta ley que tiene más de 1.000 artículos. En este proceso, se ha tenido en cuenta que nada está por encima de los derechos de los trabajadores y en particular, su derecho a no ser discriminados. Con respecto a la falta de sanciones, indicó que éstas corresponden a las leyes reglamentarias pero que lo fundamental para su Gobierno es el espíritu de promoción del trabajo decente el que hará del diálogo social la herramienta básica para lograr la paz laboral.

En relación con la situación de la industria maquiladora, dijo que esta industria representa alrededor de 1,7 millones de puestos de trabajo y que entre 9.000 y 10.000 empleos se crean cada día en este sector que se ubica principalmente en las zonas fronterizas. Destacó que se trata de una industria de gran importancia para la economía nacional y aseguró que su Gobierno tomará gran cuidado en seguir informando a la Comisión de Expertos sobre lo que ocurre en las zonas del país en las que esta industria está radicada. En respuesta a la intervención de la miembro gubernamental de Finlandia, sostuvo que la legislación mexicana es adecuada y moderna. En particular, la reforma a la Ley Federal del Trabajo es una iniciativa que podría brindar un cambio estructural y no sólo limitarse a cambios menores. Lo que se propone es un modelo avanzado que les permita trabajar como nación para alcanzar el valor de la paz laboral en el que los empleadores, los trabajadores, el ámbito académico y el Gobierno trabajen juntos para ponerse de acuerdo. A este respecto, resaltó que el índice de huelgas en los últimos cinco años ha sido el menor en la historia del país. Para ello, se ha apostado al diálogo social, a la comunicación y a la negociación y no al conflicto. Con relación a los anuncios en los que se requiere personas de piel clara, indicó que, como él, los mexicanos son en general de tez morena y están muy contentos con ello, pero en particular, destacó que el 3 de marzo de 2006 se había adoptado el Reglamento de Agencias de colocación de trabajadores cuyo artículo 6 prohíbe que los prestadores del servicio de colocación de trabajadores, establezcan distinciones basadas, entre otros, en el origen étnico, el sexo y el embarazo.

**Los miembros trabajadores** reconocieron que el Gobierno ha tomado algunas medidas relativas a la aplicación del Convenio. No obstante, solicitaron proporcionar mayores informaciones respecto a la puesta en práctica de estas medidas para la eliminación de las discriminaciones basadas en el sexo, en especial sobre los actos discriminatorios efectuados contra las mujeres que trabajan en las «maquiladoras», tales como los exámenes de embarazo, y solicitaron proporcionar una copia del proyecto de ley que modifica la Ley Fe-

deral del Trabajo, en especial en lo relativo a la prohibición explícita de las discriminaciones basadas en el sexo y la maternidad. Si bien es cierto que se han efectuado progresos, resulta imposible calificar este caso de caso de progreso antes de que la Comisión de Expertos tenga la posibilidad de examinar las informaciones proporcionadas por el Gobierno. Confiaron en que este último comunicará dichas informaciones por escrito y que suministrará los datos estadísticos en la próxima memoria suministrada a la Comisión de Expertos.

**Los miembros empleadores** señalaron que están animados por el compromiso consolidado y los esfuerzos desplegados por el Gobierno para responder a las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos. Alentaron al Gobierno a continuar su colaboración con la OIT, en particular en conjunto con los interlocutores sociales. Animaron también al Gobierno a dar seguimiento a la información comunicada oralmente a la Comisión, que responde a la observación de la Comisión de Expertos, en particular con respecto a los resultados alcanzados gracias a sus esfuerzos, los mecanismos utilizados para medir la extensión de las prácticas discriminatorias, el carácter de las quejas recibidas, los mecanismos para dar seguimiento a tales quejas y las investigaciones efectuadas. Asimismo, solicitaron al Gobierno que proporcionara a la Comisión de Expertos copias de la Ley Federal del Trabajo tras su modificación, así como información acerca de otras medidas adoptadas para fomentar la igualdad de género con la finalidad de lograr una mejor aplicación del Convenio. Alentaron al Gobierno a llevar adelante una política nacional, según lo exigido por el Convenio, y proporcionar la información solicitada sobre todas las medidas adoptadas en virtud de los artículos 2 y 3 del Convenio, así como aquellas relacionadas con la situación de las mujeres en la industria maquiladora. Dichas medidas deberían formularse en consulta con los interlocutores sociales. Manifestaron su convicción de que en el caso de que las futuras medidas tomadas por el Gobierno estén en consonancia con los esfuerzos desplegados hasta ahora, ya no será necesario que la Comisión de la Conferencia examine este caso.

**La Comisión tomó nota de la declaración del representante gubernamental así como del debate que tuvo lugar a continuación. La Comisión tomó nota de que la observación de la Comisión de Expertos debatida en la presente Comisión se refería a cuestiones que vienen siendo examinadas desde hace varios años relativas a alegatos sobre una serie de prácticas sistemáticas discriminatorias contra las mujeres en las zonas francas de exportación (maquiladoras) y a anuncios de puestos vacantes discriminatorios respecto de la raza y el color.**

**Tomó nota de que, según la CIOSL, existen graves casos de discriminación contra las mujeres, en particular en las plantas maquiladoras, donde se les exige pruebas de embarazo, se les niega licencias y otros derechos legales vinculados a la maternidad o se obliga a las mujeres embarazadas a enfrentar condiciones de trabajo riesgosas y difíciles para disuadirlas de continuar trabajando.**

**La Comisión tomó nota de las informaciones presentadas por el representante gubernamental sobre el particular. Tomó nota con agrado que en 2002 el Secretario de Trabajo y Previsión Social y el presidente del Consejo Nacional de la Industria maquiladora de Exportación (CNIME) firmaron un «Convenio de concertación para la generación de acciones que contribuyan a continuar mejorando las condiciones laborales de la mujer en su trabajo en la industria maquiladora» y que la CNIME se comprometió entre otros, a promover en cada una de las empresas maquiladoras afiliadas la difusión de la legislación nacional y de los tratados internacionales relativos a los derechos de la mujer trabajadora. La Comisión también tomó nota con agrado de la información proporcionada respecto de las actividades desarrolladas por el Instituto Nacional de Mujeres, en colaboración con organizaciones de empleadores y trabajadores, para concientizar a las mujeres trabajadoras sobre sus derechos y desarrollar su capacitación, así como la de funcionarios públicos. La Comisión tomó nota asimismo de la elaboración de un proyecto de reforma a la Ley Federal del Trabajo actualmente en trámite y que contempla la prohibición explícita de la discriminación basada en el sexo y la maternidad. Además, la Comisión notó la información proporcionada por el Gobierno de que, el 3 de marzo de 2006, se adoptó el Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores, el cual prohíbe expresamente la discriminación fundada entre otros, por motivos de sexo, embarazo y origen étnico.**

**La Comisión tomó nota de los esfuerzos realizados por el Gobierno para tratar la discriminación y promover la igualdad, en particular respecto de las mujeres trabajadoras en las plantas maquiladoras. La Comisión señaló sin embargo que el impacto práctico de estos esfuerzos seguía sin estar claro y que parecían existir problemas de aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica y en particular en las maquiladoras en lo que respecta a la eliminación de la discriminación respecto de las mujeres.**

La Comisión consideró que sería necesario establecer mecanismos para medir el impacto de las medidas adoptadas por el Gobierno y los progresos alcanzados. Por lo tanto, solicitó al Gobierno que proporcione informaciones sobre las investigaciones eventualmente efectuadas sobre la existencia de tales prácticas discriminatorias, los mecanismos para dar seguimiento a la situación en la práctica, su evolución y sobre las sanciones aplicadas o previstas, incluyendo información estadística. La Comisión también solicitó al Gobierno que estableciera recursos accesibles así como medidas apropiadas para impedir la exigencia de exámenes de embarazo y prácticas similares en las empresas maquiladoras. Habiendo tomado nota de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la Comisión solicitó al Gobierno se sirva especificar los trabajadores del sector privado a los que se aplican los artículos referidos de esta ley incluyendo informaciones al respecto sobre las maquiladoras.

Tomó nota asimismo que la Comisión de Expertos también pidió al Gobierno que considerara la posibilidad de reformar la Ley Federal del Trabajo (LFT) para prohibir explícitamente la discriminación basada en el sexo y la maternidad en relación con el reclutamiento y la admisión al empleo y en las condiciones de trabajo. La Comisión espera que dichos cambios de la Ley Federal del Trabajo serán adoptados en un futuro próximo e invitó al Gobierno a aprovechar dicha oportunidad para prohibir explícitamente la discriminación basada en el sexo y en la maternidad en relación con el reclutamiento, la admisión al empleo y las condiciones de trabajo. La Comisión también solicitó al Gobierno que prohibiera expresamente los anuncios de puestos vacantes discriminatorios sobre todos los criterios establecidos por el Convenio, incluyendo la raza y el color.

La Comisión invitó al Gobierno a proporcionar por escrito a la Comisión de Expertos las informaciones presentadas verbalmente durante el debate e informaciones sobre todo otro punto tratado por la Comisión de Aplicación y por la Comisión de Expertos.

#### Convenio núm. 122: Política del empleo, 1964

**TAILANDIA** (ratificación 1969). Un representante gubernamental señaló, con respecto a la política de empleo y de protección social, que en virtud del Plan de Seguro de Desempleo, creado en conformidad con la Ley de Seguridad Social de 1990, se contempla para los desempleados una serie de beneficios en el caso de que cumplan con las exigencias de la reglamentación. Los trabajadores que renuncian a su empleo o son despedidos, y han pagado cotizaciones al fondo de seguridad social reciben beneficios bajo ciertas condiciones. Deben poder efectuar cualquier trabajo que se les proporcione o seguir todo curso de formación que se les ofrezca; deben también inscribirse en la oficina de colocaciones para el sector público y presentarse una vez al mes. Además, el trabajador no debe haber provocado la causa del despido. Las estadísticas muestran que entre julio de 2004 y abril de 2006, un total de 227.862 personas se inscribieron en el plan, con un promedio de 10.357 personas por mes. Se produjo un cambio en las estadísticas en enero de 2005 como consecuencia de la catástrofe del tsunami en diciembre de 2004, después del cual el promedio de personas inscritas aumentó hasta alcanzar 12.935. En las seis provincias del sur, entretanto, se inscribieron 39.950 personas en este plan. Las tasas de recontratación también aumentaron. Se han asignado recursos al Departamento de Empleo, que ha creado una estrategia para la colocación en empleos del sector público, para los cuales se han establecido indicadores de rendimiento, a saber, que al menos el 25 por ciento de aquellos que han sido enviados a un curso de formación deben ser contratados, el 1,5 por ciento debe efectuar cursos de formación o de readaptación profesionales y el 0,25 por ciento debe efectuar trabajos por cuenta propia.

Con respecto a la coordinación del empleo con la erradicación de la pobreza, señaló que desde la ratificación del Convenio en 1969, su país había hecho diversos esfuerzos para llevar sus principios a la práctica para el desarrollo y el crecimiento económico del país. En vista del importante impacto del empleo en la reducción de la pobreza, en 2005, el Gobierno lanzó su política de erradicación de la pobreza, centrada en el mejoramiento de todo el sistema administrativo, movilizándolo no sólo a los individuos sino también a las comunidades y a toda la nación para conseguir paliar la pobreza y crear los mecanismos que permitan a los pobres utilizar bienes y recursos en forma eficiente y sostenible. Esta estrategia está destinada a aumentar los ingresos, en particular, de los trabajadores rurales proporcionando en las aldeas acceso a planes de microfinanzas, ganado y otros insumos agrícolas que pueden alquilar. También existen otros planes para obtener ingresos realizando trabajo en sus hogares. Hizo hincapié en que su Gobierno ha hecho grandes esfuerzos para mantener tasas de desempleo muy bajas en los últimos

cinco años. Los servicios de colocación y la creación de una base de datos sobre las calificaciones de las personas, ayudaron a reducir las disparidades regionales entre la demanda y la oferta de empleos. Sin embargo, como resultado del aumento del precio del petróleo y de las tasas de interés, la lentitud de las inversiones y la disminución del consumo, que provocaron una decaída en la economía nacional, la tasa de desempleo del país podría llegar al 2 por ciento en 2006 siendo del 1,5 por ciento en el 2005. A este respecto, el Ministro del Trabajo recibió el mandato de promover el empleo con el objeto de apoyar a los pobres de modo que puedan ser independientes. Se implementaron numerosos programas bajo la responsabilidad del Departamento de Desarrollo de las Calificaciones (DSD) y del Departamento de Empleo (DOE) para aumentar y extender las oportunidades de empleo, proporcionando servicios de empleo destinados a grupos precisos, en particular las mujeres, las personas con discapacidades, los jóvenes y otros grupos desfavorecidos. Proporcionó cifras que demuestran los logros alcanzados por estos programas.

Sobre el tema del mercado laboral y las políticas de formación, señaló que existían diversos programas de formación: los programas de capacitación previos al empleo para las personas que llegan sobre el mercado laboral, tales como los jóvenes, los estudiantes recién graduados; los programas de perfeccionamiento para los trabajadores ya activos y los desempleados, y los programas de readaptación, dirigidos a aquellos que cambian un trabajo por otro. Las competencias profesionales nacionales estándares son específicas y dan lugar a la realización de pruebas. Las competencias de los trabajadores que buscan un empleo en el extranjero son objeto de un control. La adquisición de competencias permite a los trabajadores acceder con mayor facilidad al mercado laboral, a través de empleos en el extranjero en el sector de servicios, en el ámbito del cuidado de niños y de los mayores, así como en el de la cocina tailandesa. Estos trabajos han sido fomentados en muchos países en Asia y en Europa. En lo que respecta a la promoción y coordinación del desarrollo de las calificaciones, en virtud de la Ley de Promoción del Desarrollo de las Calificaciones, de 2002, podría utilizarse la exención de impuestos y otros beneficios para aquellas empresas que proporcionen o apoyen la capacitación de sus empleados. Se alentaría a las empresas a que contraten personal que tenga el certificado nacional de competencias profesionales. El Consejo Nacional de Coordinación de la Formación Profesional (NBVTC) es el encargado de supervisar el plan de promoción y de coordinación del desarrollo de las calificaciones.

Con respecto a las informaciones sobre el mercado laboral, expresó que el DOE había creado un sistema a escala nacional de registro de desempleo y una red de información sobre el mercado laboral vinculada a los servicios de empleo público y privado en el plano nacional, regional, provincial, de distrito y de comunas. El DOE publica una revista mensual, otra trimestral y una revista anual con información sobre el mercado de trabajo. El DOE ha desarrollado también indicadores del mercado laboral para crear un sistema de alerta temprana que oriente la elaboración de una política mediante el análisis y el establecimiento de indicadores sobre los problemas del mercado laboral, los ingresos y la productividad laboral. En lo que toca al tema de la igualdad de trato para hombres y mujeres, en general, el objetivo es lograr la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres trabajadores en el acceso al empleo, la educación y la capacitación. El Gobierno respeta el principio constitucional según el cual todas las personas son iguales ante la ley y que gozan de la misma protección, haciendo hincapié en que hombres y mujeres tienen los mismos derechos y se prohíbe toda discriminación basada en el sexo. En relación con las personas discapacitadas, precisó que se están implementando proyectos específicos para apoyar las oportunidades de empleo, incluido el proyecto para el desarrollo de calificaciones de las mujeres desfavorecidas en el norte del país, un proyecto para los jóvenes discapacitados que trabajan a tiempo parcial, y para personas con discapacidades y huérfanas; un proyecto de cursos introductorios para los futuros empleados de formación de formadores con conocimientos generales en el ámbito de las relaciones íntimas, la prevención del VIH/SIDA, toxicomanía, la conservación del medioambiente y de la energía, los derechos del niño, la situación de género, la legislación laboral y la orientación profesional. Un proyecto ha sido implementado en colaboración con la UNICEF, para promover las oportunidades de empleo para los delincuentes juveniles.

Añadió que se ha instaurado un plan para registrar a los trabajadores migrantes ilegales y que, aunque no se ha logrado llegar a todos los involucrados, el registro de muchos miles de trabajadores ha mejorado su situación. El plan, destinado a proporcionar a los trabajadores migrantes clandestinos, derechos y beneficios legales idénticos a aquellos que poseen los tailandeses, ha sido instaurado en conformidad con la Ley del Trabajo de Extranjeros, de 1978, y las resoluciones pertinentes del Gabinete. Con posterioridad, se adoptaron las resoluciones del Gabinete para lograr una disminución de la cantidad de migrantes ilegales desde los países vecinos y para



permitir a quienes ya estaban registrados, conforme al plan de 2004, permanecer y trabajar en Tailandia hasta el 30 de junio de 2006. A dichos trabajadores migrantes se les permite trabajar en trabajos no calificados y como empleados domésticos y para acompañar a sus empleadores cuando viajan a otros lugares. También se les permite trabajar con nuevos empleadores si se encuentran en condiciones de trabajo injustas. En 2005, un total de 705.293 trabajadores migrantes provenientes principalmente de Myanmar (75 por ciento), así como de Camboya y de la República Democrática Popular Lao solicitaron un permiso de trabajo. En relación con los trabajadores en el sector rural y en la economía informal, informó a la Comisión que se han tomado medidas para mejorar la productividad de los trabajadores a domicilio, permitiéndoles obtener contratos de trabajo con empleadores calificados a estos efectos, mediante cursos sobre disciplinas básicas de negocios, tales como contabilidad, gestión, conocimientos jurídicos y desarrollo de calificaciones para producir bienes de calidad. Se creó un fondo para los trabajadores a domicilio, habilitado para prestar dinero destinado a la compra de materias primas y equipo para fabricar productos. El DOE también está redactando una ley de promoción del empleo, para obtener información de gran calidad sobre el empleo y el desempleo y para integrarlos en un plan a largo plazo para desarrollar los recursos humanos en Tailandia mediante las instituciones educacionales.

Finalmente, manifestó que su Gobierno asigna un papel importante a la consulta sobre cuestiones laborales en varios órganos tripartitos. En relación con las consultas realizadas con los representantes del sector informal y el sector rural, Tailandia ha cooperado con la Oficina Regional de la OIT en Bangkok, implementando un programa para la economía informal con el objeto de proporcionar mayor protección a los trabajadores interesados. Se han organizado seminarios y talleres y se han efectuado investigaciones para aumentar la concienciación y fortalecer la capacidad para facilitar la extensión de la protección laboral. También se ha redactado una reglamentación para la protección de los trabajadores del sector informal de la economía.

**Los miembros empleadores** agradecieron las informaciones suministradas por el representante gubernamental. Recordaron que el Convenio exige la puesta en marcha de políticas activas que tiendan a garantizar el pleno empleo, productivo y libremente elegido. Tales políticas deben ser periódicamente revisadas y elaboradas en consulta con los interlocutores sociales. Señalaron que es la primera vez que se trata este caso y que la Comisión de Expertos sólo ha formulado una vez observaciones al respecto. Pusieron de relieve el contexto económico de Tailandia cuya economía ha registrado uno de los mejores comportamientos en la región desde el año 2002 hasta la actualidad. Este crecimiento ha permitido reducir la tasa de desempleo hasta un porcentaje del 1,8 por ciento, a pesar de los efectos devastadores del tsunami y el aumento del precio del petróleo. Se refirieron luego a algunas de las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos. En cuanto al primer punto, respecto del cual la Comisión solicitó información sobre el desarrollo de las prestaciones de desempleo como un complemento de las políticas de empleo, sostuvieron que se trata de una cuestión que sólo cobra sentido en el marco del Convenio en la medida en que aparece vinculada a la eficiencia de las políticas activas de empleo, es decir, a la efectividad de las políticas pasivas o de prestaciones para promover el retorno al trabajo a través de su vinculación con las políticas activas. En segundo lugar, la Comisión de Expertos se había referido a la coordinación existente entre las políticas macroeconómicas y las políticas sociales con el fin de reducir y eliminar la pobreza. A este respecto, es necesario realizar una valoración de la efectividad de las políticas sociales y macroeconómicas del Gobierno a la luz de los datos que pueda proporcionar el representante gubernamental. Además, la Comisión hizo referencia a la relación entre las políticas de mercado de trabajo y las políticas de formación. A este respecto, insistieron que dentro del ámbito de las políticas destinadas a promover el pleno empleo, la cuestión de la formación resulta crucial habida cuenta de la creciente necesidad de actualizar las competencias de los trabajadores. Compartieron la conveniencia de recibir información sobre el grado de eficacia de esas políticas y sobre la participación de las organizaciones empresariales y sindicales en el diseño y la aplicación de las mismas.

La Comisión de Expertos solicitó también información relativa a los progresos realizados para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad. Al parecer está en curso una revisión de la Ley sobre la Rehabilitación de Personas con Discapacidad. Sobre este aspecto, subrayaron la necesidad de adoptar medidas y programas eficaces que sirvan para eliminar las barreras físicas y formativas y estimulen la contratación de estas personas en el sector privado. En relación con las políticas dirigidas a prevenir el abuso en la contratación de trabajadores migrantes, observaron que no disponen de datos que le permitan evaluar la dimensión del problema. En todo caso, las políticas relativas a la población migrante deben tender a proporcionar elementos de apoyo que permitan una

mejor integración social y cultural de estas personas. La Comisión de Expertos se refirió por último a las medidas adoptadas para aumentar las oportunidades de empleo en el sector rural y la economía informal. Sobre esta última cuestión, los miembros empleadores indicaron que el conjunto de políticas macroeconómicas, fiscales, de formación y laborales deberían estimular la disminución de la economía informal o a su convergencia con la economía formal a fin de garantizar mejores condiciones de trabajo para todos los trabajadores. Para terminar, resaltaron la importancia de un contexto macroeconómico estable que promueva la competitividad del tejido empresarial como principal elemento de riqueza y creación de empleo productivo e indicaron que, con base en los datos disponibles, puede deducirse que la evolución reciente de la economía tailandesa ha tenido repercusiones muy positivas en el ámbito del empleo. Solicitaron al Gobierno que continúe informando al respecto.

**Los miembros trabajadores** agradecieron al representante gubernamental por las informaciones adicionales proporcionadas. Una lectura de los comentarios formulados por la Comisión de Expertos dejaba presumir que, si bien se habían realizado progresos, todavía quedaban muchos esfuerzos por realizar. Ahora bien, las informaciones proporcionadas por el representante gubernamental habían permitido aportar claridad sobre la ambigüedad que resultaba de esos comentarios. En lo que se refiere a la solicitud de la Comisión de Expertos de coordinar mejor la política en materia de empleo y de protección social, los miembros trabajadores tomaron nota con satisfacción de las medidas adoptadas por el Gobierno, en particular sobre la instauración de un sistema de prestaciones por desempleo y de un sistema universal de servicios de salud. En lo que se refiere a la coordinación de la política de empleo con la reducción de la pobreza, subrayaron que, aún si el número de personas viviendo en la pobreza está en disminución desde la crisis financiera de 1997, esta disminución todavía no es significativa. Además, no queda claro si la política del empleo se aplica a los trabajadores del sector rural y a los de la economía informal. En cuanto a los programas de formación profesional establecidos para los grupos vulnerables, los miembros trabajadores indicaron que, si bien se pueden constatar resultados respecto del empleo de jóvenes, son muy pocas las informaciones disponibles sobre las mujeres de regiones pobres y los trabajadores a domicilio. Además, hicieron notar que a pesar de los progresos realizados por el Gobierno, la política de empleo no logró eliminar un cierto número de discriminaciones. Así, aún si el número de mujeres que trabajan es menor que el de hombres, las mujeres siguen siempre sobre representadas en las actividades que no garantizan ingresos estables, como el trabajo a domicilio en la agricultura y la producción manufacturera. Las personas inválidas reciben ingresos que corresponden a dos tercios de los de los otros trabajadores. Además, aunque los trabajadores del sector rural y de la economía informal se han beneficiado de diversos programas de orientación profesional en los pueblos, entre los cuales está el proyecto destinado a mejorar la productividad de los trabajadores a domicilio y a preservar mejor su seguridad y su salud en el trabajo y que fue establecido con la colaboración de la OIT, los resultados de esos programas no están disponibles. Los trabajadores migrantes continúan siendo víctimas de abusos tanto en materia de contratación como en la explotación en el trabajo. Es incomprensible que el Gobierno hubiese rechazado un proyecto de la OIT a favor de esos trabajadores migrantes. Finalmente, en lo que se refiere a las consultas tripartitas sobre la política de empleo, si bien el Gobierno había tenido en cuenta ciertas recomendaciones para establecer su sistema de seguro de desempleo, no ha actuado de la misma manera en lo que se refiere a la política de mejoramiento de competencias. Los miembros trabajadores concluyeron indicando que hubiera sido preferible que las informaciones suministradas por el Gobierno llegaran más pronto a la Comisión.

**La miembro trabajadora de Australia** afirmó que desde la crisis financiera de 1997 la economía de Tailandia ha dado pasos gigantescos para lograr una alta tasa de crecimiento económico. Sin embargo, la tendencia a la disminución del empleo remunerado en el sector formal se inició con anterioridad a la crisis y hay indicios de que todavía continúa creciendo de forma constante. La oradora hizo hincapié en la necesidad de que el Gobierno proporcione información adicional pormenorizada para poder evaluar las tendencias actuales en lo concerniente al empleo y, en particular, a la situación de los grupos de trabajadores vulnerables. Señaló que la inclusión en el marco de la política macroeconómica del país de una minuciosa evaluación de las repercusiones de los cambios y las necesidades del mercado de trabajo reviste gran importancia para poder coordinar eficazmente la política de empleo y la mitigación de la pobreza, y para facilitar las acciones de recuperación emprendidas en el país a consecuencia del tsunami. En referencia al artículo 1 del Convenio Prevención de la discriminación: dijo no haber observado mejoras significativas respecto del compromiso del Gobierno de lograr una mayor participación de los grupos de trabajadores vulnerables, como son las mujeres, los trabajadores a domicilio, las personas con discapacidad, los trabajadores migrantes, y los trabajadores del sector

rural y de la economía informal. La observancia más estricta de las leyes nacionales y una mayor adecuación de la legislación a los convenios fundamentales de la OIT y a los instrumentos pertinentes de las Naciones Unidas permitirían mejorar en gran medida las condiciones de trabajo y de vida de estos trabajadores. Las organizaciones sindicales eficaces también pueden desempeñar una función importante en la lucha contra la discriminación, reforzando así la política de empleo en el contexto del Programa de Trabajo Decente, en especial en lo concerniente al pago de salarios justos, igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, y buenas condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Respecto de los trabajadores migrantes, la oradora recordó que en Tailandia residen alrededor de dos millones de trabajadores migrantes procedentes de Camboya y de la República Democrática Popular Lao, y otros muchos de Birmania. Estos últimos se han visto obligados a abandonar sus hogares a causa de los conflictos internos y la militarización de dificultades económicas considerables y de persecuciones políticas o ligadas al hecho de pertenecer a una minoría, y en consecuencia, son particularmente vulnerables. Tomó nota de las medidas adoptadas por el Gobierno con el fin de integrarlos en el sistema de registro de trabajadores o bien alojarlos en campamentos para personas temporalmente desplazadas. Fruto de dichas medidas, en 2004 se inscribieron en el registro en condición de trabajadores migrantes extranjeros aproximadamente 1,28 millones de personas, a las cuales se les concedió permiso para trabajar, buscar empleo o permanecer en el país en calidad de dependientes hasta el 30 de junio de 2005, plazo que luego se amplió a 12 meses. La oradora destacó por otra parte, la gravedad que representa la ausencia de mecanismos de protección legal para dichos trabajadores. Si bien existen centros de inspección del trabajo, éstos requieren mejoras. El presupuesto no se distribuye de forma eficaz entre las oficinas de trabajo locales y hay un déficit de sensibilización respecto de los mecanismos existentes, todo lo cual facilita la comisión de abusos contra los derechos de los migrantes, en especial en las provincias fronterizas, donde muchos de ellos realizan trabajos peligrosos, vergonzosos y difíciles. Así pues, puso de relieve la importancia del cumplimiento de la legislación nacional pertinente. Además, cuando se les permite organizarse, los trabajadores, están en mejores condiciones de ayudar al Gobierno a dar cumplimiento a las leyes. Los representantes de los trabajadores y de los empleadores podrían asimismo, desempeñar un papel más constructivo para lograr un mayor respeto de la legislación nacional sobre el trabajo. La oradora hizo un llamado a la Comisión para solicitar información más detallada sobre la política y los programas de empleo y sus repercusiones, especialmente los referidos a los grupos de trabajadores más vulnerables. Tanto la voluntad política como el compromiso con el diálogo social son indispensables para que los grupos de los trabajadores y los empleadores trabajen conjuntamente para contribuir a la formulación y la aplicación de la política de empleo.

**La miembro trabajadora de Japón** se congratuló por los cambios señalados en el informe de la Comisión de Expertos en el ámbito de la protección social, especialmente de la seguridad social. Sin embargo, señaló que el 80 por ciento de la población, esto es 51 millones de personas, que son principalmente trabajadores de la economía informal, trabajadores agrícolas y miembros de las familias de los trabajadores, todavía no están cubiertos por la seguridad social. Por este motivo, pidieron al Gobierno que mejore la aplicación de los sistemas de seguridad social. Sería necesario realizar cambios en la legislación pertinente a fin de garantizar la protección social de los que generalmente no están reconocidos como trabajadores y que, por lo tanto, están fuera del ámbito de aplicación de la legislación del trabajo. Debería proporcionarse a la Comisión de Expertos información detallada sobre las medidas adoptadas. Asimismo, hizo hincapié en la necesidad de instar al desarrollo de un entorno económico y social sostenibles, a fin de que los trabajadores tengan un mejor acceso a empleos seguros y convenientemente remunerados que gocen de protección social. Tailandia está en una buena situación para mejorar las políticas de empleo y hacer avanzar el Programa de Trabajo Decente. En relación con la consulta tripartita, acogió con beneplácito un informe del Congreso Nacional del Trabajo de Tailandia en el que se expresa satisfacción por las consultas, aunque con reservas respecto a sus repercusiones prácticas. Teniendo en cuenta la compleja situación del movimiento sindical de Tailandia, pidió al Gobierno que realice esfuerzos importantes para garantizar que la verdadera voz de los trabajadores se refleje en consultas tripartitas reales, ya que ellos son en los términos del Convenio, «los representantes de las personas interesadas en las medidas que se hayan de adoptar». Los esfuerzos realizados deben ser para proporcionar una protección adecuada a todos los trabajadores, estén o no estén clasificados como trabajadores. Se necesitan reformas legislativas para que el país pueda ratificar los Convenios núms. 87 y 98, y consideró que Tailandia tiene la voluntad política suficiente para llevarlas a cabo.

**El representante gubernamental** dio las gracias a los miembros de la Comisión por sus valiosas observaciones, de las que tomaban nota para tenerlas en cuenta en el fortalecimiento de las políticas de empleo en su país. Reafirmó que las medidas adoptadas y aplicadas por su Gobierno en materia de promoción del empleo reflejan su firme voluntad de impulsar el crecimiento económico y el desarrollo del país y de su gente, en la medida de lo posible, de conformidad con los objetivos del Convenio. Con respecto a los trabajadores migrantes hizo hincapié en que, en el marco del objetivo del trabajo decente, se despliegan esfuerzos similares para proteger tanto los derechos de los trabajadores thai como los derechos de los trabajadores migrantes, en conformidad con la legislación laboral. Por último, dijo que proporcionará de buen grado la información adicional que pueda considerar necesaria la OIT, a través de su Oficina en Bangkok.

**Los miembros empleadores** agradecieron nuevamente la información brindada por el Gobierno. Destacaron los efectos positivos de las políticas económicas y sociales adoptadas por el Gobierno en la reducción del desempleo así como la mejora en las prestaciones de desempleo a través de la aplicación de políticas activas. Manifestaron por último que deseaban contar con información adicional sobre las políticas puestas en marcha para lograr la integración de las personas con dificultades de integración en el mercado de trabajo.

**Los miembros trabajadores** tomaron nota con satisfacción de los progresos realizados por el Gobierno en especial con respecto a la reducción de la pobreza y en el marco de la seguridad social. Invitaron al Gobierno a que continúe con sus esfuerzos encauzando cada vez más su política del empleo hacia los grupos más vulnerables; elaborando otros programas de formación y de competencia, sobre todo en el sector rural; promoviendo energicamente la igualdad de acceso a la educación, la formación y el empleo, en particular de los jóvenes y las personas con discapacidad; enfrentándose a la trata de personas y a la explotación de los trabajadores migrantes, preferentemente con la asistencia técnica de la OIT. Además, pidieron al Gobierno que suministre información más detallada a cerca de todas las medidas adoptadas y los resultados obtenidos. Por último, sugirieron al Gobierno que todos los trabajadores participen en su política de empleo, incluidos los representantes de los trabajadores migrantes y del sector informal.

**La Comisión tomó nota con interés de las informaciones detalladas y completas que presentó el representante gubernamental en relación con la observación de la Comisión de Expertos. Dichas informaciones se relacionan con las tendencias más recientes del mercado del trabajo, incluidas las medidas adoptadas para promover la creación de empleo, el desarrollo de los recursos humanos y la protección social, así como las medidas tomadas en relación con categorías especiales de trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes. La Comisión tomó nota de la asistencia técnica de la Oficina Subregional de la OIT en Bangkok de que disponen el Gobierno y los interlocutores sociales. Dicha asistencia técnica puede servir para reforzar la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para elaborar y ejecutar una política activa de empleo, en conformidad con este Convenio prioritario.**

**La Comisión tomó nota de la discusión tripartita que tuvo lugar y en particular de las preocupaciones expresadas por varios oradores sobre las oportunidades para que las trabajadoras, los trabajadores con discapacidades y los trabajadores en el sector rural y en la economía informal obtengan y conserven sus empleos y se promueva su justo acceso a la educación, a la formación y al empleo. La Comisión observó que se necesita tomar medidas en el marco de una política activa del empleo para promover la integración efectiva de los trabajadores migrantes y prevenir casos de abuso o de explotación de dichos trabajadores. La Comisión también alentó al Gobierno a que consulte con las organizaciones de empleadores y de trabajadores para lograr dicho objetivo. Al igual que la Comisión de Expertos, la Comisión subrayó la necesidad de que se adopten medidas que aseguren que el empleo, como elemento clave de la reducción para la pobreza, se encuentre en el centro de las políticas macroeconómicas y sociales.**

**Invitó al Gobierno a que comunique una respuesta detallada a los asuntos planteados por la Comisión de la Conferencia y por la Comisión de Expertos en su observación. La Comisión confió en que la memoria del Gobierno incluirá informaciones sobre los resultados de las consultas tripartitas en relación con las políticas de empleo y sobre las otras medidas adoptadas para alcanzar los importantes objetivos de este Convenio prioritario.**

### Convenio núm. 138: Edad mínima, 1973

**KENYA** (ratificación: 1979). El Gobierno comunicó las siguientes informaciones escritas.

El Gobierno tomó nota con satisfacción de que la información que facilitó a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones en sus respuestas anteriores ha sido ampliamente reconocida en el presente informe de la Comisión de Expertos como una señal de progreso. Kenya es plenamente consciente de su obligación no sólo de presentar informes precisos sobre los adelantos que va logrando, sino también de hacer verdaderos progresos que queden plasmados en reformas concretas y bien intencionadas de la legislación laboral. En Kenya se requiere una profunda revisión del cuerpo de leyes, que data de hace muchos años y es en su mayor parte un legado de la administración colonial.

A este respecto, Kenya agradece a la OIT que haya respondido a su solicitud de asistencia técnica para llevar a cabo una revisión general de la legislación laboral, y hace extensivo su agradecimiento, en particular, a los Gobiernos del Canadá, de los Estados Unidos y de los Países Bajos que, por medio de los programas de acción de la OIT, le brindaron una asistencia técnica invaluable para facilitar el proceso de revisión de la legislación.

Es digno de mención que los logros obtenidos se debieron a la existencia de relaciones tripartitas cordiales con los actores sociales, es decir, la Organización Central de Sindicatos (COTU-K) y la Federación de Empleadores de Kenya (FKE).

El proceso de revisión general de la legislación laboral culminó en el mes de abril de 2004 y los anteproyectos de leyes serán elevados al Parlamento para debate y promulgación de las leyes.

Como se indica en el informe de la Comisión de Expertos, los anteproyectos de leyes constituyen una respuesta suficiente a las inquietudes manifestadas en relación con el párrafo 1 del artículo 2 y el párrafo 1 del artículo 7 del Convenio núm. 138. En vista de que la información complementaria solicitada sobre estos anteproyectos de leyes se refiere a leyes y reglamentos derivados de las leyes principales, estos textos, si bien ya han sido elaborados, serán comunicados en cuanto las leyes hayan sido promulgadas. De este modo se abarcarán también las preocupaciones manifestadas con respecto al párrafo 3 del artículo 2, a los párrafos 2 y 3 del artículo 3, al párrafo 3 del artículo 7 y al artículo 8 del Convenio núm. 138.

La Ley de Formación Laboral, a que se hace referencia en las observaciones sobre el artículo 6, ha sido sometida a un proceso de revisión y, en cuanto esté terminada, se enviará inmediatamente copia del texto a la Comisión de Expertos.

Por lo que se refiere a la legislación sobre la edad a la que debe terminar la enseñanza obligatoria, el Gobierno, en el marco de la revisión de la Ley de Educación, constituyó una comisión que se encargará de formular recomendaciones sobre distintos asuntos, entre ellos, la edad de terminación de la enseñanza obligatoria, para armonizarla con los requisitos establecidos en el Convenio núm. 138, eliminándose de este modo las discrepancias señaladas por la Comisión de Expertos.

Además de las enmiendas propuestas a la legislación, el Gobierno continúa intensificando los programas destinados a eliminar el trabajo infantil en el país con la ayuda del OIT/IPEC y de otras organizaciones. Por medio del programa de duración determinada sobre la eliminación del trabajo infantil, que se lleva a cabo actualmente, se abordan la cuestión relativa al trabajo infantil y todos los programas y actividades que fueron ideados para apoyar la aplicación del Convenio núm. 182. Sin embargo, Kenya agradecería recibir más asistencia técnica para la aplicación del Convenio núm. 138.

Además, ante la Comisión de la Conferencia, **una representante gubernamental** aprovechó la oportunidad para compartir las experiencias de Kenya en relación con la reforma de la Ley sobre el Empleo con otros Estados Miembros que pudieran estar atravesando por una situación similar. Indicó que su Gobierno tiene plena conciencia, no sólo de su obligación de informar minuciosamente de los progresos realizados en relación con las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos, sino, lo que aún es más importante, de su obligación de hacer auténticos progresos por medio de una reforma específica y de buena fe de la legislación en materia de trabajo. Manifestó su agradecimiento a la Oficina y a los Gobiernos de los Estados Unidos, los Países Bajos y Canadá por la valiosa asistencia técnica prestada a lo largo del proceso de revisión. Agradeció a la Organización Central de Sindicatos y a la Federación de Empleadores de Kenya por su contribución al proceso de revisión de las leyes laborales, que finalizó en abril de 2004. La oradora sostuvo que el proyecto de ley, que en la actualidad está pendiente de aprobación por el Parlamento, aborda los puntos planteados por la Comisión de Expertos, en virtud de los artículos 2, 1) y 7, 1) del Convenio. En cuanto a la preocupación expresada por la Comisión en lo concerniente a los artículos 2, 3); 3, 2); 3, 3); 7, 3) y 8, la representante gubernamental informó a la Comisión que dichos puntos estaban contemplados en una legislación subsidiaria, es decir, en proyectos de reglamentos y

de reglamentación y que se promulgarán con posterioridad a la ley principal. De forma similar, la Ley sobre Formación Laboral, que suscitaba algunas inquietudes en virtud del artículo 6 del Convenio, está siendo objeto de revisión y se presentará de inmediato una vez finalizada. Volviendo a la cuestión de la edad de finalización de la escolaridad obligatoria, la oradora señaló que el Gobierno ha designado un comité para que examine la cuestión y formule recomendaciones orientadas a armonizar la legislación nacional con las normas establecidas por el Convenio. Puso gran énfasis en la determinación y el compromiso de su Gobierno de cumplir con las exigencias del Convenio, tal y como había hecho con el Convenio núm. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil. Teniendo presente que la protección de los jóvenes, es uno de los objetivos clave del Gobierno, se han intensificado los programas encaminados a la eliminación del trabajo infantil, tales como el Programa de Duración Determinada. Por último, la oradora destacó la importancia del apoyo brindado por la Oficina a través del Programa para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) y dejó constancia del deseo de su Gobierno de seguir contando con la asistencia técnica de aquella para dar curso a la aplicación del Convenio.

**Los miembros trabajadores** se mostraron asombrados de que el Gobierno respondiera a las observaciones de la Comisión de Expertos con una nueva promesa de presentar la legislación solicitada. Además de dar cuenta de los obstáculos y las dificultades que ha de superar y que explican el retraso, el Gobierno parecería felicitar por los progresos alcanzados sin aportar en absoluto ninguna prueba concreta de los mismos. Se trata simplemente de un caso de progreso autoproclamado. En el curso de las deliberaciones sobre este caso celebradas en 2001 y 2003, el Gobierno ya había prometido enmendar o derogar la legislación, a efectos de asegurar el pleno cumplimiento de la mayoría de los artículos del Convenio, particularmente en lo concerniente a la limitación del campo de aplicación de algunas disposiciones de la legislación nacional contrarias al artículo 2, párrafo 1; al trabajo no remunerado de los niños en las explotaciones agrícolas y en las pequeñas empresas familiares; a la edad de finalización de la escolaridad obligatoria; a la determinación del trabajo peligroso; a la reglamentación de la formación profesional y el aprendizaje; a la edad de admisión a los trabajos ligeros y la definición de éstos, y a la participación en representaciones artísticas. En lo relativo a todos estos puntos, el Gobierno señala iniciativas que ya están en curso o que están previstas para el futuro. Esto no es suficiente para constituir un caso de progreso. Los miembros trabajadores expresaron su deseo de que las promesas se hagan realidad y la legislación enmendada sea promulgada con la mayor prontitud.

**Los miembros empleadores** recordaron que, desde la ratificación del Convenio, Kenya ha iniciado una política nacional, a fin de garantizar la abolición efectiva del trabajo infantil y elevar progresivamente la edad mínima para la admisión al empleo hasta un nivel que esté en correlación con el pleno desarrollo físico y mental de las personas jóvenes. En su opinión, la cuestión más importante no es que Kenya no haya establecido una política nacional, ya que aplicó la Ley sobre el Empleo de 1976 y la de 1977, así como la ley más reciente de 2001, sino el hecho de que en su último informe la Comisión de Expertos haya señalado 10 áreas separadas por oposición a las seis que señaló en su informe de 2003. Esto condujo a los empleadores a creer que la situación puede haberse deteriorado y que existe una falta de voluntad por parte del Gobierno de Kenya para cumplir con el Convenio. Se trata de un caso grave porque implica la violación de los derechos humanos fundamentales. Al mismo tiempo, la falta de información suficiente sobre lo que ocurre en el terreno, dificulta el trabajo de la Comisión de Expertos. Según la información proporcionada recientemente por el Gobierno, el trabajo infantil afecta a 1.900.000 niños de entre 5 y 17 años de edad. Sólo el 3,2 por ciento de estos niños asiste a centros de educación secundaria, mientras que el 12,7 por ciento no recibe ningún tipo de escolarización. Los miembros empleadores señalaron asimismo que, aunque el Gobierno de Kenya ha tomado medidas para mejorar la situación de los niños, proporcionándoles educación primaria gratuita, aplicando programas para alimentar a los niños en la escuela, llegando a los niños que viven en áreas remotas y sensibilizando a la población para que abandone la práctica de la mutilación de los genitales femeninos, todavía quedan muchas cosas por hacer y por las que preocuparse. Respecto a los puntos específicos planteados por la Comisión de Expertos, los miembros empleadores pidieron al Gobierno que proporcionara información concreta sobre el programa destinado a la adopción de la legislación enmendada que amplía la edad mínima para la admisión al empleo a todos los sectores de la economía y no sólo a las empresas industriales, así como sobre el programa para la adopción de leyes que protejan a los niños que realizan trabajos no remunerados. Asimismo, el Gobierno debería presentar el texto que fija la edad de finalización de la escolarización obligatoria en 16 años, el proyecto de lista de trabajos peligrosos, que ha desarrollado en consulta con los interlocutores sociales, y el texto del reglamento promulgado por el Ministerio sobre



los períodos de trabajo y los establecimientos en los que los niños de menos de 16 años pueden trabajar. Además, los miembros empleadores pidieron al Gobierno que estableciera una agenda para la adopción de enmiendas sobre la edad mínima de inicio de un aprendizaje laboral, e instaron al Gobierno a solicitar asistencia técnica, con miras a enmendar la legislación sobre la edad mínima para que los niños realicen trabajos ligeros, que no sean nocivos para su salud o desarrollo. Los empleadores no ponen en duda que el Gobierno quiera erradicar el trabajo infantil, sino su voluntad de realizar los cambios legislativos necesarios para cumplir con el Convenio. Dado el tiempo transcurrido desde 2003, invitaron al Gobierno a comprometerse a realizar un esfuerzo importante y sostenido para aplicar el Convenio y a ser transparente en lo que respecta a las dificultades que implica esta tarea.

**El miembro trabajador de Kenia** subrayó la necesidad de tomar medidas urgentes para tratar las cuestiones destacadas por la Comisión de Expertos y expresó su inquietud acerca de la agenda para la adopción de las enmiendas legislativas necesarias. Las cuestiones planteadas según los artículos 2, 1) del Convenio, a saber, la limitación de la prohibición de emplear niños en las empresas industriales y la falta de protección de los niños empleados en trabajos no remunerados, deben ser tratadas en forma urgente. En lo relativo a la edad mínima para terminar la educación obligatoria, que, de conformidad con el Convenio, estaba fijada en 16 años, el orador señaló que la educación obligatoria en Kenia cubre de los 6 a los 14 años. Sostuvo que las leyes laborales redactadas en 2004 trataron la cuestión del establecimiento de los tipos de trabajo peligrosos para los niños, así como de la admisión de niños en trabajos ligeros. Sin embargo, estas leyes todavía no han sido promulgadas por el Parlamento. El Gobierno no cumplió en presentar el texto sobre la reglamentación de períodos de trabajos y los establecimientos en que los niños menores de 16 años podían ser empleados. En cuanto a la edad mínima para entrar en el aprendizaje, el Gobierno todavía no ha adoptado las medidas necesarias para poner la legislación nacional de conformidad con el Convenio. Sucede lo mismo con el problema de la reglamentación de las condiciones bajo las cuales los niños estarían autorizados a participar en representaciones artísticas. Por último, el Gobierno no cumplió con la obligación de presentar a la Comisión de Expertos los datos estadísticos sobre el empleo infantil y los informes de inspección, debido a la falta de funcionamiento adecuado de las instituciones encargadas de la inspección laboral. El orador reconoció que el proyecto de ley, preparado con la asistencia técnica de la OIT y en consulta con los interlocutores sociales, abarcaba una cantidad importante de cuestiones. El problema residía en que este proyecto de ley todavía no había sido promulgado por el Parlamento, como resultado de lo cual la vida y el futuro de millones de niños kenianos se veían perjudicados de manera irremediable. El orador instó a esta Comisión para que exija firmemente al Gobierno que fije una agenda para la adopción de leyes laborales que permitan remediar algunos de los problemas que enfrenta el país.

**Un miembro gubernamental de Namibia** señaló que su Gobierno ha acogido con beneplácito la información proporcionada por el Gobierno a la Comisión. Se congratuló por el hecho de que el proceso de redacción de la enmienda legislativa se haya realizado con la participación de trabajadores y empleadores. Quiso reconocer que el Gobierno de Kenia ha realizado progresos significativos para poner su legislación de conformidad con las disposiciones del Convenio e instó al Gobierno a continuar su trabajo.

**El miembro trabajador de Senegal** indicó que la Comisión ya había examinado, en 2003, este caso de graves y repetidas violaciones del Convenio. Asimismo, señaló que el Gobierno se había comprometido desde 2003 a tomar las medidas apropiadas para erradicar la lacra que representa el trabajo infantil. La esperanza que despertó la ratificación del Convenio núm. 182, que complementa al Convenio núm. 138, no se ha concretado en la práctica. Hasta ahora la situación no ha cambiado y no se han tomado las medidas necesarias. El Gobierno sigue diciendo que estas medidas se tomarán en un futuro próximo, pero la Comisión ya está cansada de esperar. Esta actitud anima a los empleadores inscrupulosos a continuar explotando a los niños, especialmente en el sector agrícola, en el que los riesgos son bastante importantes. Además, ocurre lo mismo con el trabajo doméstico de los niños. La legislación no está de conformidad ni con el espíritu ni con la letra del Convenio, ya sea en lo que concierne al campo de aplicación de la legislación, injustamente restringido, o en lo que concierne a la determinación de la lista de trabajos peligrosos, que todavía no ha sido comunicada. La extensión de la lista de los puntos planteados por la Comisión de Expertos muestra los fallos del Gobierno, que sigue sin escuchar las interpellaciones de esta Comisión. Los compromisos del Gobierno ahora deben ser firmes, ya que se le ha acordado una moratoria, pero empieza a ser demasiado tarde.

**La miembro gubernamental de Nigeria**, hablando en nombre del grupo africano, pidió a los Estados Miembros que cumplieran con sus obligaciones respecto a los convenios que han ratificado.

Los derechos de los interlocutores sociales deben ser protegidos y se debe mantener la justicia social. El grupo africano hizo suyos los esfuerzos realizados por Kenia para cumplir con las disposiciones de los convenios ratificados. Recordó que el país había pedido asistencia técnica para revisar su legislación del trabajo, que la OIT la había proporcionado, y que el proceso finalizó en 2004. Los proyectos de ley redactados desde entonces tienen en cuenta las preocupaciones de la Comisión de Expertos. Como el Gobierno de Kenia ha venido solicitando más asistencia técnica a la OIT, pidió a ésta que diese una respuesta favorable a esta petición.

**El miembro trabajador de Swazilandia** manifestó su acuerdo con el portavoz de los trabajadores. Recordó al Gobierno que tenían que fortalecerse los convenios ratificados, con independencia de la retórica en torno a la voluntad política. Desde 2001, el Gobierno venía prometiendo a la Comisión un cambio de legislación, pero, a pesar de la asistencia técnica de la OIT, aún no se había promulgado la nueva legislación. Debería hacerse un llamamiento al Gobierno para que promulgara la legislación revisada, largamente prometida, y presentase una memoria antes del final de este año. Su falta de comunicación incluso de la información básica, como las estadísticas de niños y niñas, de sus edades, de la distribución geográfica y de los sectores concernidos, pusieron de manifiesto la falta de compromiso del Gobierno a la hora de abordar los asuntos planteados por esta Comisión y por la Comisión de Expertos. Nuevamente, el orador instó al Gobierno a que respetara plenamente los compromisos contraídos a la hora de la ratificación de los convenios de la OIT.

**El miembro gubernamental de Zimbabue** acogió con beneplácito las reformas jurídicas laborales en curso en Kenia, que toman en consideración las cuestiones relacionadas con el trabajo infantil. A su juicio, es injusto que un país que ha demostrado su compromiso por reformar su legislación laboral con vistas a ponerla de conformidad con las obligaciones previstas por el Convenio, figure en la lista de casos de esta Comisión. Las reformas legislativas toman tiempo y Kenia avanza positivamente para aprobar dichas reformas.

**La representante gubernamental** agradeció a los oradores sus comentarios y se disculpó por el hecho de que su intervención no hubiese aclarado todas las cuestiones. Hizo hincapié en que el Gobierno no puede imponer una agenda al Parlamento para que examine los proyectos de ley que se han presentado, pero indicó que el mismo intentará presionar a la Cámara Legislativa, a fin de que la reforma legislativa sea promulgada. Recordó que el Gobierno elegido en 2003 da prioridad al bienestar de los niños y ha proporcionado educación primaria a todos los niños. Aunque se han realizado progresos en este caso, declaró que su Gobierno todavía no está satisfecho con la situación de los niños en el país. Prometió que el año próximo Kenia ya no tendrá que figurar en la lista de casos, al menos en lo que respecta a estas cuestiones.

**Los miembros empleadores** lamentaron el hecho de que, a pesar de que la revisión legislativa fue llevada a cabo en 2004, el proyecto de legislación no se ha sometido al Parlamento para su adopción. El Gobierno señaló que la adopción del proyecto de ley sería sometida a los procedimientos y al programa del Parlamento. Esto llevó a los empleadores a manifestar su convicción de que la reforma de la legislación laboral no es una prioridad para el Gobierno. De la discusión se vislumbró que el Gobierno tiene muy clara la importancia de las cuestiones examinadas. Aceptaron y agradecieron la solicitud de asistencia técnica por parte de Kenia, insistiendo en que las buenas intenciones son siempre bienvenidas. Reafirmaron que ha llegado la hora de que el Gobierno demuestre que la confianza depositada en él no ha sido en vano e invitó a la Comisión a examinar si los progresos realizados fueron satisfactorios.

**Los miembros trabajadores** subrayaron que los fallos de aplicación examinados son graves. El Gobierno reconoce el problema, pero vuelve a caer en las mismas promesas de siempre. Por lo tanto, debe actuar inmediatamente, con miras a adoptar las leyes y los reglamentos necesarios, cuya promulgación está prevista, para garantizar la conformidad con el Convenio. Asimismo, el Gobierno deberá comunicar una memoria detallada sobre los progresos alcanzados en lo que respecta al conjunto de las cuestiones planteadas, para poder continuar así con el diálogo.

**La Comisión tomó nota de la información escrita y oral suministrada por el representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación. La Comisión tomó nota de la información contenida en el informe de la Comisión de Expertos sobre diversos asuntos, incluida la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo en todos los sectores, la definición de trabajo peligroso, así como la reglamentación de los trabajos ligeros.**

**A este respecto, la Comisión tomó nota de la información del Gobierno según la cual los proyectos de ley a los que se refiere la Comisión de Expertos en sus observaciones serán sometidos al Parlamento para su debate y adopción. Asimismo, tomó nota de que el Gobierno ha creado una comisión para revisar la Ley de Educación con el objeto de modificar, entre otros, la edad en que**

se completa la educación obligatoria. La Comisión también tomó nota del compromiso del Gobierno para aplicar el Convenio por medio de diversas medidas incluyendo la adopción de un Programa de Duración Determinada (PDD) con la OIT/IPEC, el cual está en marcha. Finalmente, la Comisión tomó nota de la solicitud de asistencia técnica formulada por el Gobierno.

Al tiempo que tomó nota de la indicación del Gobierno según la cual ha hecho intentos de adoptar legislación relativa al trabajo infantil para cumplir con las disposiciones del Convenio núm. 138, la Comisión recordó que este Convenio fue ratificado por Kenya hace más de 25 años. La Comisión tomó nota asimismo con preocupación de que a pesar de que se había completado, en abril de 2004, la revisión de los proyectos de las leyes en consideración, emprendido en consulta con los interlocutores sociales y con la asistencia técnica de la OIT, ella no ha sido aún adoptada por el Parlamento. La Comisión espera, por tanto, firmemente que las disposiciones necesarias serán adoptadas prontamente para abordar todos los asuntos planteados por la Comisión de Expertos, incluida la ampliación de las disposiciones sobre la edad mínima a todo tipo de trabajo, además del trabajo en la industria, y la determinación de cuáles son los trabajos peligrosos y que deberían ser prohibidos para los niños menores de 18 años, así como el reglamento sobre el trabajo ligero. Teniendo en cuenta que la educación obligatoria es uno de los medios más eficaces para combatir y prevenir el trabajo infantil, la Comisión urgió al Gobierno a que garantice la adopción sin demora de disposiciones legales que eliminen la brecha entre la edad en que se completa la educación obligatoria y la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo. La Comisión tomó nota de la solicitud de asistencia técnica del Gobierno y solicitó a éste que se acogiera a esta asistencia, con miras a aplicar efectivamente el Convenio tanto en la ley como en la práctica, con carácter de urgencia. La Comisión esperó con firmeza que el Gobierno informara, en su próxima memoria a la Comisión de Expertos, información detallada sobre los progresos realizados en el cumplimiento de este Convenio fundamental, en la ley y en la práctica.

#### Convenio núm. 159: Readaptación profesional y empleo (personas inválidas), 1983

IRLANDA (ratificación: 1986). Una representante gubernamental señaló que para racionalizar los servicios para personas con discapacidades el Gobierno transfirió la responsabilidad política del Ministerio de Salud y de los Niños al Ministerio de la Empresa, del Comercio y del Empleo (DETE) en Junio de 2000. Los objetivos políticos se encuentran reflejados en la estrategia del DETE para el período 2005-2006 y en la estrategia del FAS (Agencia del Estado para la Formación). Mediante un enfoque tridimensional, se desarrollan programas y medidas de apoyo incluyendo el progreso de las personas con discapacidades en el empleo sostenible a través del desarrollo de las aptitudes personales; aumentando la toma de conciencia de los empleadores y de los trabajadores respecto de la contribución de las personas con discapacidades a la empresa y al lugar de trabajo; y proporcionando apoyo específico en el empleo a las personas con discapacidades y a los empleadores. La FAS provee una variedad de servicios para tratar de resolver las barreras existentes en la contratación y en el desempeño del lugar de trabajo incluyendo: subsidios para contratar intérpretes que asistan a personas con problemas auditivos o de habla en las entrevistas de trabajo; subsidios para la contratación de una persona especializada que pueda leer lecturas relacionadas con el trabajo a las personas ciegas o asistir a aquellas con impedimentos visuales; subsidios para empleadores a fin de que adquieran el equipamiento adecuado o para que adapten el equipamiento existente con miras a la integración en el lugar de trabajo de las personas con discapacidades incluyendo personas con sordera; subsidios para la retención de empleados a fin de poder retener a los trabajadores que devienen discapacitados y poder instruirlos nuevamente en sus labores o en tareas alternativas; subsidios para aquellos empleadores que contraten personas con discapacidades de entre un 50-80 por ciento de los niveles normales de productividad; un empleo subvencionado en el marco del cual consejeros encuentren empleos y garanticen apoyo sobre el mercado libre de trabajo; un programa piloto que otorga subsidios a los empleadores cuya mano de obra este compuesta en un 50 por ciento por personas discapacitadas; y programas de concienciación de las discapacidades con miras a asegurar la provisión de servicios a clientes con discapacidades y ayudar a optimizar la relación entre el personal y el personal con discapacidades. La FAS también proporciona subsidios para la formación cuyos detalles se pueden encontrar en su sitio web.

Los interlocutores sociales fueron parte de una iniciativa clave entre la Confederación de Empresarios y Empleadores de Irlanda

(IBEC) y el Congreso de Sindicatos de Irlanda (ICTU) conocida como «Workway», creada bajo el Programa de Coparticipación Social llamado Programa para la Prosperidad y la Justicia. Los objetivos de la iniciativa son aumentar la concienciación y la promoción del empleo de personas con discapacidades en el sector privado. El Gobierno y la Comisión Europea proporcionaron fondos a tal efecto. «Workway» fue el único proyecto en Europa que adopta un enfoque de coparticipación para abordar la cuestión del alto desempleo de las personas con discapacidades. Asimismo, el Comité Nacional de Consulta para la Discapacidad de la FAS esta constituido por representantes de los interlocutores sociales y provee asesoramiento respecto a las iniciativas políticas. La Autoridad Nacional para la Discapacidad (NDA) fue establecida en 1999, y, bajo la Ley de Discapacidad de 2005, cumple un rol fundamental asistiendo a los distintos Ministerios del Gobierno en el cumplimiento de las obligaciones respecto a las personas con discapacidades. Colabora en tareas de coordinación y desarrollo de políticas sobre discapacidad, lleva a cabo tareas de investigación y desarrolla estadísticas para el planeamiento, distribución y control de los programas; asesora al Ministerio en temas de normas y códigos de buenas prácticas y ejerce el control de los mismos; y promueve la igualdad para las personas con discapacidades. Los interlocutores sociales son miembros de la NDA y su ayuda fue decisiva en la organización de los Juegos Paralímpicos que tuvieron lugar en Irlanda en el 2003.

Los miembros trabajadores acogieron favorablemente las informaciones adicionales presentadas por la representante gubernamental. Señalaron hasta qué punto la experiencia concreta, en cada país, demuestra lo difícil que es organizar y sobre todo realizar la inserción de las personas discapacitadas en el empleo. Por lo tanto, se congratularon, al igual que la Comisión de Expertos, por la iniciativa concertada de los interlocutores sociales y el Gobierno de Irlanda a favor de la inserción de los trabajadores discapacitados en la vida activa y se felicitaron por la acción desplegada por este Gobierno para promocionar, en colaboración con la OIT, el Convenio núm. 159 en varios países de Asia y África.

Los miembros empleadores señalaron en primer lugar que en el texto español debería reemplazarse la expresión «personas inválidas» por «personas discapacitadas» o «personas minusválidas» que son términos más adecuados. En lo que respecta al Convenio, recordaron que el mismo fue adoptado en 1983 y que obtuvo 78 ratificaciones en 23 años. Irlanda lo ratificó en 1986. En cuanto a su contenido, se recordó que en el Estudio general de 1998, los expertos indicaron que el Convenio implica «el compromiso, de conformidad con las condiciones y con las prácticas nacionales y en función de sus posibilidades, de formular, aplicar y revisar periódicamente una política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas discapacitadas», entendiéndose por «readaptación profesional» la posibilidad de las personas discapacitadas de obtener y conservar un empleo y de progresar en el mismo promoviendo la integración o reintegración de esta persona en la sociedad. Se trata de un convenio promocional que se dirige a la adopción de disposiciones que fijen los objetivos a alcanzar dejando una relativa discreción a los Estados que los ratifican en cuanto a la elección de los métodos mediante los cuales se proponen alcanzar estos objetivos y al calendario de las medidas que deben ser adoptadas. Durante la discusión del Estudio general en 1998, los miembros empleadores señalaron el carácter noble del cometido que debe llevar adelante la OIT para mejorar la situación de las personas con discapacidad. Dijeron que es propio de una humanidad iluminada preocuparse de la situación de aquellos que se encuentran desfavorecidos y de su integración, en la medida de lo posible, en el trabajo y la sociedad. Sin embargo, las buenas intenciones no son suficientes; es necesario que los recursos disponibles sean utilizados del modo más eficaz posible. Esto es lo que ha hecho el Gobierno de Irlanda tanto en el plano nacional como en el internacional.

A nivel nacional, mediante la instauración del servicio para las personas con discapacidad denominado «workway» que consiste en una iniciativa conjunta del Congreso de Sindicatos de Irlanda (ICTU) y de la Confederación de Comercio y Empleadores de Irlanda (IBEC). El objetivo de dicho programa es el de sensibilizar y dar tratamiento a la cuestión de los obstáculos en el empleo de las personas con discapacidad en el sector privado. El sitio en Internet ([www.workway.ie](http://www.workway.ie)) resultado de dicho programa contiene incluso una guía de ayuda de fácil lectura. Tanto empleadores del sector privado como personas discapacitadas, sindicatos, agencias de empleo y los servicios de la administración trabajan juntos en cuatro áreas para alcanzar los objetivos mencionados e identificar las oportunidades de empleo y brindar mayor información sobre el apoyo de que disponen las personas con discapacidad y los empleadores.

A nivel internacional, en el marco del programa de la Asociación de la Corporación del Desarrollo de Irlanda, el Gobierno da su apoyo a ciertos países seleccionados de Asia y África para mejorar la calidad de aplicación de la legislación efectiva sobre empleo de las personas con discapacidad. Las características principales del pro-

grama están mencionadas en el informe de la Comisión de Expertos. El mismo prevé una segunda fase que incluye cursos de formación para los grupos de interés y una campaña en los medios de difusión para promover imágenes positivas de personas con discapacidad en el trabajo.

**La miembro empleadora de Irlanda** subrayó que el proyecto «workway» al que se refirió el Gobierno, es nuevo y que reúne a todos los intereses en una misma mesa para identificar las cuestiones en juego para desarrollar soluciones conjuntas y duraderas a las barreras persistentes a las que se enfrentan las personas con discapacidad. Al tiempo que aumenta la concienciación entre los empleadores, colegas de trabajo y personas con discapacidades y desarrolla instrumentos prácticos que reflejen las realidades en el lugar de trabajo, el proyecto produce una serie de recursos para satisfacer las necesidades de estos grupos en particular. Se descubrió que las barreras a las que se enfrentan las personas con discapacidades, los empleadores y los representantes sindicales, son similares en todo el país. Estas barreras incluyen, por ejemplo, falta de conocimiento sobre la discapacidad, o dónde encontrar información, falta de educación destinada a proveer capacitación o falta de asistentes disponibles para las personas con discapacidades. El proyecto funciona a través de redes tripartitas locales establecidas en las cuatro regiones del país que son supervisadas por un Comité Nacional de Orientación. Estas redes toman medidas para abordar las barreras existentes. Existe un amplio reconocimiento de que la clave para superar muchas de las barreras a las que se enfrentan las personas con discapacidades, reside en el contacto entre empleadores, colegas de trabajo, sindicatos y personas con discapacidades. Se ha lanzado una campaña de publicación de imágenes de fuerte y positivo impacto a fin de comunicar la importancia de trabajar para las personas discapacitadas. También se refirió a ciertas medidas adoptadas en relación con la falta de información. Una gran variedad de materiales e instrumentos se encuentra disponible en Internet. El intercambio de prácticas adecuadas constituye una de las características principales de Workway. De hecho, la base de la Guía sobre Discapacidad y Empleo de Workway reside en una colección de historias exitosas, las cuales constituyen una fuente práctica de guía e información. Además, se ha producido una guía para buscadores de trabajo con discapacidades a fin de tratar la cuestión de la limitada participación de las personas con discapacidades en los procedimientos y estructuras previas al empleo existentes, la oradora concluyó declarando que el mayor legado del proyecto es el Documento sobre la Política de Workway que orientará la futura política de desarrollo sobre la discapacidad y el empleo en Irlanda.

**La miembro trabajadora de Irlanda** se centró en el tripartismo como herramienta para avanzar hacia un enfoque basado en los derechos de las personas con discapacidad para asegurar y mantener el empleo en Irlanda y en el ámbito internacional. Irlanda experimentó una transformación en la forma en que los derechos de las personas con discapacidad son abordados. Se produjo un cambio, pasando de un modelo médico respecto a la discapacidad, centrado en la discapacidad como una cuestión personal del individuo, hacia un modelo basado en los derechos, en el cual las barreras en la sociedad son consideradas como una gran fuente de desventaja. Utilizando este modelo basado en los derechos a través de la legislación y la práctica, Irlanda inició reformas que dan a las personas con discapacidad verdaderas oportunidades para tener un lugar en la sociedad, en la escuela, en la formación, en el trabajo, en la política, en las artes y en la cultura, y en las actividades sociales. El movimiento sindical de Irlanda utilizó de una manera efectiva el proceso tripartito para proponer este enfoque basado en los derechos en un modo práctico y concreto a través de la iniciativa Workday. La iniciativa Workday, además del éxito que alcanzó en la práctica, ayuda a identificar aspectos de la política del Gobierno y de la manera en que se realiza la prestación de los servicios, en las varias etapas del camino hacia el empleo, que no fomentan adecuadamente la participación de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo. El Comité Nacional de Orientación de la iniciativa Workday elaboró un documento de política identificando las siguientes necesidades básicas que deben ser reconocidas por las autoridades responsables de formular las políticas y los empresarios para poder garantizar el avance de la iniciativa en el futuro: 1) capacitación significativa de las personas con discapacidad para que puedan contribuir ellos mismos al desarrollo de la política de empleo; 2) servicio de promoción y apoyo para las personas con discapacidad; 3) mayor oferta de formación; 4) directrices nacionales de empleo; 5) mejores lazos entre los distintos ministerios y agencias gubernamentales; 6) solución a la llamada «trampa de los subsidios» para las personas con discapacidad, y 7) un mecanismo de apoyo y recursos para las personas con discapacidad que se encuentran desempleadas. El orador señaló que a pesar de que los logros de la iniciativa Workday son encomiables, los empleadores, las organizaciones sindicales y el Gobierno en Irlanda, aún tienen trabajo por delante. La ICTU priorizó la cuestión llamada «trampa de los subsidios» en las actuales

negociaciones tripartitas que se llevan a cabo sobre el pago y las condiciones de los mismos.

Asimismo, la oradora se congratuló que el Gobierno de Irlanda haya provisto financiación para el proyecto «Promoción de la Empleabilidad y el Empleo de las Personas con Discapacidad mediante Legislación Efectiva» que intenta reforzar la capacidad de los gobiernos en algunos países del sur y del este de África, Asia y de la región del Pacífico a fin de mejorar las legislaciones y las políticas relativas a la formación profesional y al empleo de personas con discapacidad. El Proyecto logró excelentes resultados y fue extendido a una segunda fase (2005-2007). El Congreso de Sindicatos de Irlanda espera con mucho interés reforzar el proceso tripartito en esta nueva fase. La labor de la OIT, con financiamiento del Gobierno de Irlanda, es importante también para el proyecto de Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad que se espera se adopte en 2006.

**La miembro gubernamental de Francia** declaró que la iniciativa desarrollada por Irlanda era ejemplar por varios motivos: está destinada a promover el empleo de las personas discapacitadas asociando plenamente a los empleadores y los trabajadores; constituye una iniciativa tripartita (en un ámbito igualmente prioritario en Francia) que se apoya en redes regionales; la difusión de la experiencia adquirida gracias a la cooperación técnica constituye un ejemplo de intercambio de ideas y recursos, que merecería comunicarse a la Comisión de la Cooperación Técnica. Este caso invitaba a congratularse de las repercusiones especialmente constructivas de la iniciativa que reunía a la Comisión de Expertos y a la Comisión de la Conferencia, ya que la comprobación de este caso de progreso brindaba la oportunidad de que la comunidad internacional en su conjunto se beneficiase de las lecciones de una buena práctica.

**La representante gubernamental** expresó su agradecimiento por los comentarios positivos realizados durante la discusión. Se habían llevado a cabo verdaderos progresos, pero aún quedaban algunos desafíos pendientes. Para seguir avanzando, era preciso que el Gobierno, los trabajadores y los empleadores cooperasen para superar estos desafíos.

**Los miembros empleadores** tomaron nota de las discusiones y señalaron que el presente caso debería figurar como un caso de progreso en la parte pertinente del informe de la Comisión.

**Los miembros trabajadores** expresaron de nuevo su satisfacción ante las iniciativas emprendidas por los interlocutores sociales y el Gobierno de Irlanda a favor de la inserción de las personas discapacitadas en la vida activa. Expresaron la esperanza de que estos esfuerzos se prosiguiesen y de que el Gobierno comunicase más adelante, en beneficio de toda la comunidad internacional en su conjunto, los resultados a los que su resuelta iniciativa llegará sin duda.

**La Comisión se felicitó de la discusión y amplio intercambio de informaciones que tuvo lugar sobre la aplicación por Irlanda del Convenio núm. 159.** Al igual que la Comisión de Expertos, la Comisión congratuló al Gobierno por el enfoque que ha promovido, con la participación de los interlocutores sociales y de representantes de las personas con discapacidad, para establecer condiciones de empleo decentes para las personas con discapacidad de conformidad con el Convenio. La Comisión tomó nota con interés de las informaciones detalladas y completas presentadas a la Comisión sobre los esquemas, los servicios y los programas que ejecuta la Agencia del Estado para la Formación (FAS). La Comisión observó que el Gobierno de Irlanda y la Oficina han establecido un programa conjunto para apoyar a ciertos gobiernos de África y de Asia para que refuercen su capacidad para aplicar eficazmente la legislación sobre el empleo de las personas con discapacidad. Advirtiendo la importancia del Convenio, que requiere que se adopten políticas de empleo que incluyan medidas adecuadas para integrar a las personas con discapacidad al mercado abierto del trabajo, la Comisión expresó su esperanza de que la Oficina promoverá su ratificación. La Comisión consideró que se trataba de un ejemplo importante de progreso que se debía mencionar en la parte apropiada de su Informe general.

#### Convenio núm. 162: Asbesto, 1986

**CROACIA** (ratificación: 1991). El Gobierno comunicó las siguientes informaciones.

La República de Croacia optó por adoptar una solución integrada al problema del asbesto en Croacia para finales del año 2006. Con tal propósito, en el mes de enero de 2006 se constituyó un órgano de coordinación entre los tres ministerios competentes, es decir, el Ministerio de Economía, Trabajo e Iniciativa Empresarial, el Ministerio de Salud y Bienestar, y el Ministerio de Protección Ambiental, Planificación del Espacio Físico y Construcción.

En lo referente al punto 3 de la observación: El órgano de coordinación de los tres ministerios competentes en los asuntos relacio-



nados con el asbesto en la República de Croacia, que se reunió en el mes de enero de 2006, adoptó las conclusiones siguientes. Primero, el Ministerio de Salud y Bienestar (en colaboración con el Ministerio de Justicia y el Ministerio de Economía, Trabajo e Iniciativa Empresarial) elaborará un anteproyecto de ley para atender las reclamaciones presentadas por los trabajadores que han estado expuestos al asbesto en su trabajo. Segundo, el Ministerio de Economía, Trabajo e Iniciativa Empresarial (en colaboración con el Instituto Croata del Seguro de Salud) elaborarán un anteproyecto de ley relativo a las enmiendas a la Ley sobre la Lista de Enfermedades de Origen Profesional. Tercero, el Ministerio de Economía, Trabajo e Iniciativa Empresarial elevará un anteproyecto de ley sobre las condiciones especiales que causan derecho a un seguro de la pensión de jubilación para los trabajadores que hayan estado expuestos al asbesto en su trabajo. El Ministerio de Economía, Trabajo e Iniciativa Empresarial propondrá las medidas apropiadas para impulsar la incorporación de las nuevas tecnologías que permitan lograr una producción sin asbesto, después de haber recibido y evaluado el anteproyecto de inversión para la transición hacia una producción exenta de asbesto. Cuarto, el Ministerio de Protección Ambiental, Planificación del Espacio Físico y Construcción elaborará un programa de recuperación para reparar los daños causados al medio ambiente por la fábrica de Salonit d.d. y el vertedero de Mravinacka kava, incluida la correspondiente fuente de financiación. El Gobierno prevé que las conclusiones antedichas podrán ponerse en aplicación antes de finales del año 2006, fecha para la cual se espera haber concluido todas las tareas. Algunas de esas tareas ya han sido realizadas, mientras que otras tareas, que se decidió incorporar en los anteproyectos de ley, han sido elevadas al Poder Legislativo. El Gobierno presentó una información detallada sobre estos anteproyectos de ley.

En el año 2003, el Ministerio de Salud y Bienestar comenzó a desarrollar actividades sobre el diagnóstico, el tratamiento y las reclamaciones de indemnización de las personas que padecen enfermedades provocadas por la exposición al asbesto. Paralelamente se inició el procedimiento de formulación de los criterios por los que se definen las enfermedades de origen profesional provocadas por la exposición al asbesto (asbestosis del parénquima pulmonar), la realización de exámenes médicos preventivos para todas las personas que por razones profesionales hayan estado expuestas al asbesto (entre ellas, las personas que trabajaron anteriormente o que se acogieron a la jubilación) y una estimación de los recursos necesarios para poner estas medidas en aplicación. Dado que la reglamentación jurídica existente no basta para abordar de manera satisfactoria los problemas de las personas que sufren por haber estado expuestas al asbesto, en el mes de marzo de 2006 el Ministerio de Salud y Bienestar constituyó dos comisiones de expertos que se ocuparán de estos asuntos: una de redactar un anteproyecto de ley sobre el seguro de salud en caso de lesiones y enfermedades de origen profesional, y un anteproyecto de reglamento sobre el diagnóstico preventivo, el tratamiento y la vigilancia de las personas que padecen asbestosis; otra de redactar un anteproyecto de ley sobre la atención de las reclamaciones presentadas por los trabajadores que han estado expuestos al asbesto en su trabajo.

De conformidad con las disposiciones de la Ley sobre las Sustancias Tóxicas (*Gaceta Oficial*, núms. 27/99, 37/99 y 55/99), el Ministerio de Salud y Bienestar adoptó una Lista de Sustancias Tóxicas cuya producción, comercialización y utilización está prohibida (*Gaceta Oficial*, núms. 29/05 y 34/05). De acuerdo con esta lista, desde el 1.º de enero de 2006 está prohibido producir, comercializar y utilizar las fibras de asbesto indicadas. No obstante, en concordancia con el artículo 53 de la Ley sobre las Sustancias Químicas (*Gaceta Oficial*, núm. 150/05), el Ministerio de Salud y Bienestar, con el consentimiento del Ministerio de Economía, Trabajo e Iniciativa Empresarial, adoptó, con fecha 14 de febrero de 2006, una Lista de Sustancias Químicas Peligrosas de Comercialización Prohibida o Restringida.

En armonía con la Lista de Sustancias Químicas Peligrosas en lo que respecta a los tipos de fibras de asbestos conocidas como crocidolita, amosita, antofilita, actonilita y tremolita, está prohibido comercializar o utilizar dichas fibras, tanto las que se encuentran en forma aislada como las que entran en la composición de productos. La venta y la utilización del crisotilo o de los productos que contienen crisotilo están terminantemente prohibidas. Ahora bien, se han hecho algunas excepciones, como en el caso de las membranas para los aparatos de electrólisis existentes, que pueden ser utilizados mientras estén en buen estado o puedan ser reparados y hasta que se encuentre un material apropiado que no contenga fibras de asbesto. Los productos que contienen las fibras de asbesto indicadas en la Lista de Sustancias Químicas Peligrosas que fueron fabricados antes de la entrada en vigor de la Lista sobre las Sustancias Tóxicas, podrán utilizarse hasta que sean destruidos o hasta que finalice su vida útil. Independientemente de los reglamentos que rigen la clasificación, el envasado y el etiquetado de las sustancias y los productos peligrosos, cuando estos productos sean comercializados o

utilizados deberán ostentar además la señal que indica la presencia de asbesto, de conformidad con la reglamentación sobre el etiquetado de las sustancias químicas peligrosas.

En lo referente a los puntos 2, 7 y 8 de la observación: Los inspectores de trabajo llevan a cabo periódicamente inspecciones en la fábrica de Salonit d.d. Vranjic, que produce materiales de construcción entre cuyos aditivos de fabricación figura el asbesto. Tras la última inspección realizada del 15 al 17 de mayo de 2006, la Dirección de Inspección informó que se había interrumpido el tren de producción en la fábrica de Salonit d.d. porque era imposible comercializar el producto. Se había hallado únicamente a dos trabajadores que realizaban un trabajo en condiciones especiales, el cual consistía en operaciones de fabricación y acabado de tuberías de cemento que contenía asbesto. Como consecuencia de la inspección de la evaluación de los peligros inherentes a las tareas que se realizan en la fábrica de Salonit d.d., que se declaró en quiebra, pudo demostrarse que las tareas que exigen condiciones de trabajo especiales son realizadas en 45 puestos de trabajo, de un total de 143 trabajadores (la fuerza de trabajo total es de 179). De estos 143 trabajadores, 84 ocupan puestos que requieren las condiciones de trabajo especiales descritas por el Gobierno.

En lo referente al punto 4 de la observación: En la inspección efectuada en el mes de marzo de 2006, se demostró que el empleador realizaba periódicamente inspecciones del medio de trabajo, de conformidad con las disposiciones de la Ley sobre la Protección en el Trabajo (*Gaceta Oficial*, núms. 59/96, 94/96, 114/03 y 100/04) y las disposiciones del Reglamento sobre el control del medio de trabajo, las máquinas y las fábricas que presentan riesgos (*Gaceta Oficial*, núm. 1114/02 y 126/03). Los controles son realizados por una empresa que posee una autorización válida del ministro competente en asuntos laborales. En el último control del medio de trabajo que la firma autorizada ZAST d.o.o., de Split, llevó a cabo en el mes de julio de 2004, se estableció que todos los parámetros fijados para el medio de trabajo se mantenían dentro de los valores permitidos, incluida la concentración de partículas de asbesto en suspensión en el aire, de modo que se expidieron los certificados correspondientes. El Gobierno adjunta una lista de la concentración de partículas de asbesto en suspensión en el aire en todos los sitios de producción.

En lo referente a los puntos 5 y 9 de la observación: Un inspector de trabajo encargado de evaluar la protección en el trabajo determinó que se provee a los trabajadores del material de protección personal establecido por la evaluación de los riesgos, que los trabajadores disponen de dos taquillas, una para la ropa de trabajo y otra para la ropa civil, así como de cabinas de ducha y lavabos, y que los trabajadores no están autorizados a salir fuera del recinto de la fábrica llevando la ropa de trabajo ni de acudir al lugar de trabajo usando la ropa de trabajo. Las disposiciones del Reglamento sobre la protección en el trabajo durante la transformación de las materias primas no metálicas (*Gaceta Oficial*, núm. 10/986) y el Reglamento sobre el material de protección personal en el trabajo y el material de protección personal (*Gaceta Oficial*, núm. 35/69) establecen que el empleador está obligado a proporcionar taquillas para la ropa de trabajo y para la ropa civil, cabinas de ducha, servicios de lavandería para la ropa de trabajo y material de protección personal adecuado a los peligros existentes en el lugar de trabajo. Las disposiciones penales de la Ley sobre la Protección en el Trabajo permiten que a las sociedades y personas jurídicas se impongan multas de un importe que oscila entre las 10.000 y las 90.000 kuna y, al responsable de una entidad jurídica, multas de un importe que oscila entre las 3.000 y las 10.000 kuna. Un inspector de trabajo encargado específicamente de la protección en el trabajo también puede imponer *in situ* una multa a un trabajador de un importe de 100 kuna y a su supervisor inmediato de 500 kuna, si el trabajador no lleva el material de protección personal reglamentario, si está fumando en un local donde está prohibido fumar y en otros casos.

En lo referente al punto 6 de la observación: Tras el fracaso de la primera experiencia realizada, el Ministerio hizo otro llamado a licitación pública para la redacción de un programa de rehabilitación para el vertedero de Mravinacka kava y la fábrica de Salonit d.d. Vranjic. El anuncio fue publicado en la *Gaceta Oficial*, núm. 09/06, de 27 de febrero de 2006. El plazo para la presentación del programa de rehabilitación vence el 20 de septiembre de 2006. El Ministerio propondrá una solución para la financiación del programa de rehabilitación. Mientras tanto, el Ministerio ordenó varias inspecciones en la fábrica de Salonit d.d. por medio de procedimientos de inspección del medio ambiente. En el curso de una inspección, se ordenó, como medida de rehabilitación temporal, que se cubrieran los fangos de cemento y asbesto que habían sido depositados provisionalmente en el recinto de la fábrica. Desde el año 2000, los inspectores encargados de la protección del medio ambiente, del Ministerio de Protección Ambiental, Planificación del Espacio Físico y Construcción, realizaron periódicamente controles en la fábrica Salonit d.d. Con fecha 1.º de julio de 2003, los inspectores prohibieron que los residuos de asbestos procedentes de la fábrica de Salonit d.d. fueran

depositados en una cueva/mina abandonada, de donde se extraían materias primas para Dalmacijacement, de modo que fueron retirados de allí. De conformidad con las directrices emitidas por los inspectores, los fangos residuales del proceso de fabricación de materiales y estructuras para la construcción que contienen asbesto, fueron trasladados desde el espacio al aire libre donde se encontraban en el recinto industrial a un cobertizo cerrado, dentro de la misma fábrica, desde donde serán evacuados. Las fibras de asbesto presentes en los fangos están estabilizadas (se encuentran en estado sólido) y no hay emisiones de partículas en la atmósfera. El resto de los residuos (desechos) del material de construcción que contiene asbesto, que también está inerte y se encuentra en estado sólido, se almacena en el recinto perteneciente a la fábrica de Salonit d.d. En ese mismo programa de rehabilitación se definirán los medios y los procedimientos que permitirán ocuparse del resto de los residuos de la fábrica de Salonit d.d. que contienen asbesto.

En lo referente al punto 10 de la observación: El 21 de marzo de 2005, la fábrica de Salonit d.d. Vranjic presentó una solicitud de importación de 2.500 toneladas de asbesto. Los representantes de la fábrica adujeron que sabían que el asbesto figuraba en la Lista de Sustancias Prohibidas, que su utilización estaba prohibida desde el 1.º de enero de 2006 y que también lo estaba su tren de producción, pero que la cantidad solicitada era suficiente y sería utilizada para fabricar productos hechos a base de cemento que contenía asbesto. Como se indicó anteriormente, en consonancia con la última inspección llevada a cabo por la Dirección de Inspección en la fábrica de Salonit d.d. Vranjic, del 15 al 17 de mayo de 2006, la producción debió ser interrumpida debido a la imposibilidad de vender el producto en el mercado.

Además, ante la Comisión de la Conferencia **un representante gubernamental** señaló que con ocasión de la inspección del trabajo más reciente se habían tomado varias fotografías que, incorporadas en un CD-ROM, también se encontraban disponibles para su consulta. Su Gobierno es consciente de que la información y las explicaciones proporcionadas en memorias anteriores eran deficientes y de que mucho más hubiera podido hacerse antes. Sin embargo, desde 1990 bastante se ha hecho en relación con el problema del asbesto, incluida la adopción y aplicación de nuevas normas. La legislación sobre seguridad y salud en el trabajo en su país se armoniza con las disposiciones del Convenio núm. 155, y la Directiva Marco de la Unión Europea y tiene en cuenta el progreso técnico y los conocimientos científicos en la materia. Recordó que en 1993, cuando entró en vigor la Ordenanza sobre niveles permisibles de exposición al polvo de asbesto/asbesto, estos se redujeron drásticamente de 175 a sólo 2 partículas por metro cúbico. Su Gobierno es consciente de que en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo debe dar prioridad absoluta a las cuestiones relacionadas con el asbesto y a este respecto piensa que su país ha comenzado a resolver el problema de manera adecuada y eficaz. También es plenamente consciente de que la solución del problema es una tarea de largo aliento no sólo respecto de los trabajadores de Salonit, expuestos a la acción del asbesto, sino respecto de los problemas futuros que acarreará la demolición de los edificios y la sustitución del material que contiene asbesto. Manifestó su voluntad de proporcionar toda la información que pueda requerirse y de cooperar con los organismos e instituciones que puedan ayudar a resolver el problema del asbesto.

Al comentar la información proporcionada en el documento D.11, el orador señaló que las autoridades pertinentes iniciaron consultas con expertos de otros países y Croacia trató de adoptar el mismo enfoque adoptado por países vecinos. Reconoció que, aunque la legislación sobre seguridad y salud en Croacia suministra una buena base para tomar medidas técnicas para abordar el problema del asbesto, en ciertos aspectos, no está en completa armonía con las disposiciones del Convenio. No obstante, no es cierto que no exista una legislación en lo relativo al asbesto en el país. Añadió que, desde 1990 se ha avanzado mucho para mejorar las condiciones de trabajo, incluidas las relacionadas con el asbesto. Por ejemplo, no se permite vaciar bolsas bajo presión y el polvo de asbesto no está permitido en el medioambiente. Se instalaron filtros adecuados y sistemas de ventilación. Existe una vigilancia rigurosa de la salud y reglamentos específicos relativos al trabajo en el que se esté expuesto al asbesto, incluida la prohibición de que este trabajo sea efectuado por menores de 18 años y personas que sufran de ciertas enfermedades. También se han tomado disposiciones para la jubilación anticipada de los trabajadores que padezcan de ciertos problemas de salud. Agregó que la ayuda de los expertos de la OIT sería bienvenida en el intento de superar este problema tan grave.

**Los miembros empleadores** agradecieron las informaciones proporcionadas por el Gobierno, y señalaron que el Convenio núm. 162 es un Convenio técnico muy exhaustivo que trata de una cuestión de especial repercusión para la seguridad y salud en el trabajo. Indicaron que este caso fue ya discutido en 2003 en la Comisión de Aplicación. Añadieron que desde 1998 la empresa Salonit mencionada en la observación de la Comisión de Expertos dejó de ser pública para pasar

a manos privadas; que esta empresa representa sólo el 2 ó 3 por ciento de la industria nacional y que por lo tanto, su nombre debería desaparecer de la observación del informe de la Comisión de Expertos. Durante la discusión de 2003, el Gobierno declaró ser consciente de la gravedad de la situación y su responsabilidad en la materia y asumió una serie de compromisos entre los que figuran la adaptación de la legislación nacional al Convenio a través de la adopción de nuevas leyes relacionadas con el tratamiento de residuos y la prohibición de la producción y la comercialización de productos de asbesto; el otorgamiento de incentivos adecuados para la sustitución del asbesto en la producción y la provisión de fondos para la reestructuración de la producción en los sectores afectados. Indicaron que de los informes de 2004, 2005 y 2006 se reconoce la inexistencia de información sobre la adaptación de la normativa y regulación vigentes a las disposiciones del Convenio. También se ha recibido poca información respecto de los alegatos presentados por trabajadores expuestos al asbesto. No se brinda información sobre las inspecciones realizadas ni sobre la deficiencia en relación con el equipo y la ropa de protección especial de estos trabajadores. Tampoco se proporciona información en relación con las posibles exposiciones al aire de asbesto en los procesos de eliminación de residuos ni sobre los mecanismos de información escrita y formación de los trabajadores respecto de los riesgos para la salud que entraña la exposición al asbesto. Se desconoce además si el proyecto de ley mencionado por el Gobierno ha sido debidamente sometido a consultas con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

Observaron que aunque el representante gubernamental en sus declaraciones proporcionó información adicional, no dio información actualizada sobre la situación del proyecto de ley. Si bien brindó información más detallada sobre las inspecciones realizadas y sobre los equipos de protección y vestimenta, la información fue insuficiente en relación con el tratamiento de residuos y los mecanismos existentes al respecto. Señalaron que, antes de formular sus consideraciones finales, deseaban saber si el Gobierno estaba en condiciones de proporcionar mayor información sobre esos puntos y en particular, en cuanto a la situación actual de la futura ley de producción y comercialización de derivados del asbesto; el grado de consulta del proyecto de ley mencionado; el grado de adecuación de los medios de inspección para la medición del asbesto y las previsiones para asegurar una protección además en el tratamiento de residuos que contienen asbesto.

**Los miembros trabajadores** agradecieron al representante gubernamental por las informaciones orales y escritas y señalaron que la Comisión de la Conferencia había discutido el caso en 2003. El asbesto, también llamado asbesto, es un producto muy peligroso. Muchas organizaciones de salud, entre ellas la OMS han estudiado y han descrito sus efectos nocivos. Las personas atacadas por el asbesto experimentan varios síntomas y mueren gradualmente por sofoco. Se trata de una muerte atroz, lenta y dolorosa. La exposición al asbesto provoca también otras enfermedades, como el cáncer pulmonar. En la Conferencia de 2003, el Gobierno solicitó la asistencia técnica de la OIT para resolver los problemas de aplicación del Convenio. Entre los años 2003 y 2006, la Oficina ofreció asistencia técnica en tres ocasiones pero el Gobierno nunca aceptó. Además, a petición de los sindicatos croatas, una especialista de la OIT en seguridad y salud en el trabajo realizó un estudio sobre la situación del país y formuló algunas recomendaciones. En su última observación, la Comisión de Expertos se refirió a varios problemas persistentes en el país. En relación con las medidas tomadas para la prevención y el control de riesgos para la salud debido a la exposición profesional al asbesto y para proteger a los trabajadores de estos riesgos, la Comisión constató que la situación en la fábrica Salonit no ha mejorado y que, por el contrario, se ha deteriorado. Asimismo, manifestó su profunda preocupación por la persistencia en la fábrica de Salonit de condiciones que ponen en peligro tanto la vida de los trabajadores como la de la población vecina. En lo que se refiere a las inspecciones del trabajo, la Comisión de Expertos constató que no han sido eficaces y que los inspectores no disponen del material técnico adecuado para medir la concentración de asbesto en los lugares de trabajo. Por otra parte, el Gobierno no ha proporcionado informaciones detalladas sobre la forma en que se han efectuado las inspecciones, su frecuencia, y calidad ni sobre el equipo utilizado por los inspectores para medir la concentración de asbesto en la fábrica de Salonit.

En lo relativo a la evacuación de los residuos que contiene el asbesto, la Comisión de Expertos tomó nota de que, a pesar de la decisión de julio de 2004 emitida por los inspectores, que obliga al empleador a recubrir temporalmente el asbesto depositado con un toldo impermeable y, contrariamente a las informaciones proporcionadas por el Gobierno, los residuos que contienen asbesto están almacenados al aire libre, en el perímetro de la fábrica de Salonit. Finalmente, la Comisión de Expertos observó que las autoridades competentes no han hecho esfuerzos suficientes para identificar a todas las personas susceptibles de ser afectadas, a saber, los trabajadores

actuales, los antiguos trabajadores y los habitantes de los alrededores de la fábrica, que han podido estar en contacto con el asbesto y que corren el riesgo de contraer una enfermedad relacionada con el asbesto. En las informaciones orales y escritas proporcionadas por el representante gubernamental se aducen ciertos progresos. Dichos progresos no pueden ser verificados por la Comisión y constituyen progresos sobre los cuales los miembros trabajadores han sido informados por sus amigos de los sindicatos croatas, y acerca de los que tienen dudas serias. El orador señaló asimismo, que el Gobierno ha descuidado el diálogo social en este caso tan importante y que interlocutores sociales no estaban de ninguna manera implicados en los proyectos que el representante gubernamental había presentado. Además, según el Gobierno, la producción de asbesto ha cesado debido a la imposibilidad de vender este producto en el mercado. Se preguntaron entonces si se produciría nuevamente asbesto en el caso de que aumentara la demanda ¿No sería más razonable y responsable parar la producción debido a los riesgos evidentes del asbesto sobre la salud de los trabajadores y del vecindario y también por ser una violación del Convenio núm.162? Se trata de un problema grave que requiere una solución inmediata. Los miembros trabajadores señalaron que debía establecerse un diálogo estrecho con los interlocutores sociales y que debían tomarse medidas legislativas para remediar los efectos nocivos del asbesto no sólo para los trabajadores que todavía trabajan en esta fábrica sino también para el futuro puesto que los efectos nocivos de la exposición al asbesto se presentan únicamente tras varios años.

**El miembro trabajador de Croacia** dijo que en su país actualmente se infringen las disposiciones del Convenio aunque su cumplimiento sea obligatorio porque ha sido incorporado en el sistema jurídico de Croacia. Las leyes y reglamentos necesarios aún no se han adoptado, tal como se indica en el párrafo 3 del informe de la Comisión de Expertos. Destacó que en Croacia los sindicatos han estado luchando por la prohibición total del uso del asbesto como materia prima, así como por una solución global para sus víctimas, solución que debería incluir pagos por cese de la relación de trabajo de los trabajadores que aún continúan trabajando en Salonit-Vranjic, la única planta que aún usa asbesto; el pago de indemnización a los trabajadores afectados por enfermedades profesionales vinculadas al asbesto o a sus familias si éstos han fallecido; exámenes médicos cada tres años durante los siguientes 40 años para quienes comprueben su exposición al asbesto; mayores beneficios en materia de jubilación para quienes hayan estado expuestos al asbesto y compensación por los daños ocasionados a la población que padezca enfermedades relacionadas con el asbesto. Se plantea asimismo la necesidad de concentrar y de recuperar todos los desechos que contengan asbesto y la de un tratamiento en el futuro de todos los casos de quienes han estado en contacto con el asbesto.

Salonit-Vranjic es la única planta en Croacia que sigue utilizando asbesto y produciendo desechos. Se estima con horror en 1.700 toneladas los desechos producidos, veneno al que están expuestos cada día los trabajadores que laboran en sus instalaciones. Cabe tener en cuenta además que la planta es responsable tan sólo del 10 por ciento del total del asbesto existente en el país, material que se encuentra también en astilleros y empresas constructoras que lo utilizaron. El país no cuenta con registros precisos sobre el número de muertes relacionadas con el asbesto. Se estima que cerca de 45.000 personas han estado permanente o temporalmente expuestas al asbesto desde 1960. En 1990, de los aproximadamente 450 trabajadores afectados por enfermedades asociadas con el asbesto fallecieron cerca de 200. Actualmente se estima que entre 1.000 y 1.500 trabajadores padecen enfermedades causadas por el asbesto. Los síntomas pueden aparecer hasta diez años después de la exposición, hecho que aumenta los cálculos en materia de la responsabilidad que incumbe al Estado, antiguo propietario de la planta de Salonit-Vranjic. El orador afirmó que varias disposiciones del convenio se infringen, en particular los artículos 12, 14, 18, 19, 21 y 22. La legislación nacional no cuenta con leyes ni reglamentos que permitan aplicar las disposiciones del Convenio. Un proyecto de ley encaminado a prohibir la producción y la venta de productos que contienen asbesto y que contempla medidas para la reconversión de la producción en una producción libre de asbesto nunca entró en vigor. La lista de sustancias tóxicas cuya producción, comercialización y utilización están prohibidas, en vigor desde el 1.º de enero de 2006, incluyó el asbesto en su primera versión, pero lo eliminó en la versión revisada. El Gobierno prometió completar la redacción de la mayoría de los proyectos de textos legislativos pertinentes y presentarlos a debate público el 1.º de junio de 2006. También prometió cerrar la planta Salonit-Vranjic a fines de junio de 2006. Cabe señalar que el organismo de coordinación establecido a esos efectos, no incluye a los interlocutores sociales. El orador espera que el diálogo social y una mayor sensibilización política conduzcan finalmente a comenzar las acciones destinadas a resolver el problema del asbesto en Croacia.

Recordó el orador que el Gobierno ha abierto las negociaciones para acceder a la Unión Europea. Ese proceso incluye un análisis de

la armonización de la legislación nacional con el acervo jurídico comunitario, incluido el relativo a la seguridad y la salud en el trabajo. Una evaluación económica de las inversiones necesarias para anular las consecuencias adversas de la planta de Salonit ascienden a cerca de 70 millones de kunas croatas, estimación que no contempla la remoción del material que contiene asbesto y que está incorporado en los edificios, instalaciones, fábricas, buques y vehículos, entre otros. El Gobierno ha declarado que el país no tendrá dificultad en traspasar el acervo comunitario a la legislación nacional en este ámbito. Al movimiento sindical croata le merece serias dudas la evaluación de la situación que hace el Gobierno y los esfuerzos que aún se requieren. El caso de Croacia figuró en la lista preliminar de casos individuales que el Gobierno recibió con anticipación. Pese a ello, no estimó necesario discutir la cuestión con los interlocutores sociales. El orador señaló que tal menosprecio por el diálogo social es corriente, pero que es algo particularmente serio en el caso del asbesto. Aunque el Convenio núm. 162 no es uno de los convenios fundamentales de la OIT, cada convenio cobra ese carácter cuando no se lo aplica, sobre todo estando en juego los derechos humanos, las obligaciones dimanantes del derecho internacional y los logros de una civilización. La más reciente inspección sobre la concentración de fibras de asbesto en el aire data de julio de 2004, casi dos años atrás. Actualmente, la producción se ha detenido en Salonit porque no hay demanda para esos productos. Cabe deplorar que sea una razón de orden económico la única que determinó la paralización de la producción. Hizo hincapié el orador en que hay trabajadores que aún siguen allí, en los precisos momentos en que la Comisión examina el asunto. La inobservancia de las disposiciones del Convenio equivale a un menosprecio a la salud y a la dignidad humanas.

**El miembro trabajador de Austria** señaló que los hechos del caso hablan por sí mismos. La situación es inquietante y es fundamental instar al Gobierno para que tome medidas suficientes para cumplir con las recomendaciones hechas por la Comisión de Expertos. El Gobierno tiene una doble responsabilidad en este caso: en primer lugar debe adoptar legislación para dar efecto al Convenio y en segundo lugar, responder en su calidad de antiguo propietario de la fábrica de Salonit. Está claro que el caso supone una responsabilidad que proviene del pasado, y que reviste la mayor importancia debido a la alta peligrosidad de las sustancias. Entre las personas expuestas se incluye a los que han trabajado directamente en la producción y en el procesamiento del asbesto y de los productos que lo contienen y a quienes viven en las cercanías de las empresas respectivas. Estas personas corren el riesgo de tumores malignos y de graves enfermedades que los pueden llevar a una muerte terrible. Aunque pueda haber un marco jurídico apropiado para abordar el problema, la cuestión inquietante es su implementación en la práctica. Deben tomarse medidas de inmediato. Las víctimas tienen derecho a medidas de protección eficaces. Si no se actúa, cada vez habrá más personas afectadas. Por lo tanto, es muy frustrante que la Comisión tenga que tratar nuevamente el caso. No sólo se necesita protección sino también medidas posteriores a la exposición mediante un plan consistente y coherente que asegure un seguimiento de las víctimas potenciales y proporcione los cuidados necesarios para quienes ya estén contaminados. Llamó la atención sobre las conclusiones establecidas en el contexto del proceso de acceso a la Unión Europea, en el que el Gobierno y la Comisión Europea parecen haber concluido que no había un problema de compatibilidad con la reglamentación europea respectiva. Sin embargo, en su opinión existe una correspondencia estrecha entre las exigencias del Convenio y las disposiciones de la legislación de la Unión Europea. Si Croacia no cumple con el Convenio, no es posible que esté en conformidad con la legislación de la Unión Europea. La experiencia, incluida la de su país, ha demostrado que éste es un problema que sólo puede ser resuelto efectivamente con el compromiso total de los interlocutores sociales y los actores nacionales. Por lo tanto, invitó al Gobierno a comprometerse en un diálogo amplio en el plano nacional sobre el tema de cómo tratar el grave problema del asbesto al que se ve enfrentado el país, de modo que se tomen las medidas para prevenir las enfermedades relacionadas con el asbesto y para proporcionar el cuidado y la asistencia necesarios a las víctimas.

**El representante gubernamental** agradeció a los miembros de la Comisión por sus comentarios y aseguró que el Gobierno apoya el tripartismo como herramienta para resolver el problema y que reunirá a todas las partes concernidas lo antes posible. La Comisión Parlamentaria para el Trabajo, la Salud, y los Asuntos Sociales decidió llevar a cabo una sesión en esa fábrica para poder apreciar mejor la situación. De acuerdo con la información provista por el Instituto de Salud Pública de Croacia se constataron 297 casos de asbestosis entre 1990 y 2005. Como consecuencia de la mesotomía, 37 personas murieron en el año 2000, 30 en el 2001, 45 en el 2002, 27 en el 2003 y 38 en el 2004. Se enviará a la OIT a la brevedad el proyecto de ordenanza sobre la protección de los trabajadores expuestos a asbestos. Se espera que la ordenanza se adopte para fines de 2006. El orador lamentó que no haya sido posible obtener asis-



tencia técnica por razones ajenas al Gobierno. Sin embargo, el Gobierno se encuentra comprometido a cooperar con la OIT en estas cuestiones.

**Los miembros empleadores** agradecieron al representante gubernamental la información detallada presentada. Sin embargo, observaron que las mismas son insuficientes para conocer el grado de cumplimiento en la legislación y en la práctica de las disposiciones del Convenio núm. 162. Por ello, expresaron su preocupación de que, a pesar de la urgencia del caso y del compromiso asumido por el Gobierno hace tres años, todavía no se hayan adoptado medidas claras para cumplir plenamente con el Convenio. Urgieron al Gobierno a que envíe información detallada que permita verificar efectivamente que las condiciones de los trabajadores aún expuestos a este grave riesgo para la salud, se adecuan a las disposiciones del Convenio. En particular, solicitaron que se adapten los medios de que disponen los inspectores de trabajo para permitirles medir la concentración de asbesto, así como las medidas de protección de los trabajadores en lo que respecta a la vestimenta, las instalaciones para su higiene y la exposición al asbesto durante el tratamiento de residuos. Instaron asimismo al Gobierno a establecer sistemas efectivos de información escrita así como formación adecuada a todos los trabajadores en contacto con el asbesto. Estimaron necesario que la Oficina ayude al Gobierno a hacer frente a las obligaciones derivadas del Convenio y por ello solicitaron que una misión de contactos directos de alto nivel visite el país para realizar un mejor seguimiento del caso.

**Los miembros trabajadores** expresaron el deseo de que el Gobierno cooperase estrechamente con la OIT y con los interlocutores sociales del país, con el fin de encontrar una solución y de adoptar inmediatamente medidas que respondieran y pusieran remedio a todos los aspectos del caso. Consideraron que, hasta la fecha, se había perdido demasiado tiempo en aplazamientos y que sería en la actualidad conveniente que el Gobierno aceptase una misión de contactos directos de alto nivel en el país para establecer las medidas mediante las cuales este Convenio pudiera por fin encontrar su plena expresión en la realidad. Sería absolutamente inaceptable que el problema se agravara aún más.

**La Comisión tomó nota de la información oral y escrita comunicada por el representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación.**

**La Comisión recordó las discusiones anteriores y las conclusiones adoptadas en esta Comisión en 2003 y los comentarios de la Comisión de Expertos en 2004 y 2005.**

Al mismo tiempo que lamentó la limitada respuesta anterior a los llamamientos para que se tomaran medidas urgentes en esta área, la Comisión tomó nota de las siguientes informaciones comunicadas por el Gobierno, según las cuales estaba en vigor, desde el 1º de enero de 2006, la prohibición de la producción, la comercialización y la utilización de algunas fibras de asbesto, incluido el crisotilo, que, en el contexto de la inspección del trabajo efectuada los días 15-17 de mayo, se resolvió que había cesado la producción en la Fábrica Salonić-Vranjić, y que, como parte del esfuerzo encaminado a resolver el problema del asbesto mediante una solución integrada, el Gobierno había creado a tal fin, un órgano interministerial, que coordinara las actividades de los tres ministerios pertinentes. Tomó nota asimismo de la información según la cual en una reunión de enero de 2006, este órgano interministerial había decidido preparar proyectos de ley sobre las quejas de los trabajadores expuestos laboralmente al asbesto y sobre las enmiendas a la ley relativa a la lista de las enfermedades profesionales, así como los proyectos de Ley sobre las Condiciones Especiales para adquirir derechos para el seguro de jubilación de los trabajadores expuestos profesionalmente al asbesto. También tomó nota de la información según la cual se habían solicitado propuestas sobre las medidas adecuadas para fomentar la introducción de nuevas tecnologías con miras a la producción libre de asbesto y para la implementación de un programa de rehabilitación para reparar los daños medioambientales ocasionados por las instalaciones de la Fábrica de Salonić d.d. y el vertedero de Mravinacka Kava.

La Comisión tomó nota, sin embargo, de que el Gobierno no había comunicado ninguna o una muy limitada información relativa al volumen de las reservas restantes de asbesto en el país y de la forma en que se las tratará para preservar la seguridad; la extensión de la posible exposición laboral al asbesto en otros lugares de trabajo en el país; los verdaderos procedimientos exigidos en la actualidad para transmitir la información pertinente a los trabajadores sobre el trabajo con productos peligrosos, el estado actual de la futura legislación relativa a la comercialización de los productos de asbesto; la frecuencia actual exigida para las inspecciones laborales; la forma en que se estaba efectuando la inspección laboral y si los inspectores del trabajo disponían de un equipo técnico, y el tratamiento actual programado de los residuos de asbesto, así como las consultas llevadas

a cabo con los interlocutores sociales sobre las medidas que han de adoptarse, incluido un proyecto de legislación.

En razón del tiempo transcurrido y de la gravedad de la situación, la Comisión invitó al Gobierno a que aceptara, con carácter de urgencia, una misión de contactos directos de alto nivel, con el objeto de verificar la situación «in situ» y de realizar un seguimiento de este caso. También solicitó al Gobierno que emprendiera consultas eficaces con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores sobre las medidas orientadas a una aplicación eficaz del Convenio, tanto en la ley como en la práctica. La Comisión solicitó asimismo al Gobierno el envío de un informe exhaustivo y detallado para la próxima reunión de la Comisión de Expertos con el contenido de información sobre las medidas adoptadas para armonizar la legislación con las disposiciones del Convenio, información sobre la situación de los trabajadores que podrían seguir estando expuestos al asbesto e información detallada sobre todas las cuestiones planteadas por la Comisión de la Conferencia y por la Comisión de Expertos. La Comisión expresó la firme esperanza de que pudiera tomar nota de progresos tangibles en un futuro próximo.

La representante del Secretario General anunció que el Gobierno de Croacia había aceptado recibir una misión de contactos directos de alto nivel, tal como había por la Comisión.

#### Convenio núm. 169: Pueblos indígenas y tribales, 1989

PARAGUAY (ratificación: 1993). Un representante gubernamental señaló que en la memoria enviada en el mes de abril por su Gobierno a la Comisión de Expertos en relación con la aplicación del Convenio no fue posible responder de manera exhaustiva a los comentarios formulados por los expertos dado que no contaba con toda la información necesaria. Con relación a la observación de la Comisión de Expertos señaló que la ley a la que se hace referencia en la misma nunca entró en vigencia ya que fue vetada por el Poder Ejecutivo, justamente por considerar que padecía graves irregularidades y que varias cuestiones debían ser mejoradas. Indicó que la cuestión indígena es muy importante, valiosa y sensible para los paraguayos y para el Gobierno y subrayó que si bien a veces se piensa erróneamente que en su país existen dos poblaciones, una blanca y otra indígena, prácticamente la totalidad de la población es mestiza y habla tanto español como guaraní. Aunque el número de indígenas puros no es muy elevado (sólo 100.000 de 6 millones), el cuidado y la protección de esta porción de la población reviste gran importancia para su Gobierno. En consecuencia, éste está dispuesto a escuchar y aceptar las recomendaciones de la Comisión que le permitan atender mejor la situación de los indígenas. Por último, el orador expresó en guaraní un mensaje para los trabajadores y empleadores de su país mediante el cual los llamó a señalar al Gobierno los problemas de aplicación pero, al mismo tiempo, a trabajar junto con el Gobierno para poder solucionarlos.

Otra representante gubernamental del Paraguay señaló que además de la presentación oral que presenta se enviará una memoria escrita más amplia y detallada. En cuanto al tema que fuera debatido en la Comisión de la Conferencia en junio de 2003 destacó que el Gobierno toma dicha cuestión muy seriamente. Por ello, con la cooperación técnica de la OIT, y con la cooperación del Programa de la Declaración, se ha realizado un estudio sobre las denuncias relativas al cumplimiento del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), que se vincula con la situación de algunos trabajadores indígenas en la región occidental del país (Chaco Paraguayo). Dicho estudio será publicado en el país en septiembre de 2006, refleja la situación de la comunidad indígena y refleja en muchos casos cuestiones de orden cultural. El documento se ha analizado en forma tripartita en seminarios realizados en Asunción, con la participación de representantes de organizaciones de empleadores, de trabajadores, de líderes de comunidades indígenas y funcionarios del Gobierno. El Ministro de Justicia y Trabajo ha enviado a funcionarios inspectores del trabajo para verificar esta situación, y posteriormente, respondiendo a la necesidad de que la autoridad administrativa del trabajo se encuentre más cerca de los actores sociales, se ha inaugurado en el mes de marzo de 2006, con la presencia de funcionarios de la OIT, una Oficina Regional del trabajo en la ciudad de Mariscal Estigarribia (centro del Chaco Paraguayo), para la atención de casos en la región occidental del país. Los funcionarios encargados de dicha Oficina participan en emisiones radiales de amplio alcance en la región chaqueña para difundir los derechos laborales de trabajadores y empleadores, de manera que la población pueda conocer las disposiciones del Código del Trabajo.

Con relación a la ley núm. 2822, que pretendía sustituir al Instituto Paraguayo del Indígena (INDI), dicho proyecto fue vetado parcialmente por el Presidente de la República, quedando archivado y sigue vigente la estructura y funciones del INDI de conformidad con

las previsiones de la ley núm. 904/81. El INDI es la entidad responsable de coordinar las políticas públicas del Paraguay en la temática indígena; asume la responsabilidad de construir e impulsar, con los pueblos indígenas y las organizaciones públicas y privadas que asisten a los pueblos indígenas, las nuevas políticas que surgen de la visión indígena así como el reto de enfrentar los desafíos de combate a la pobreza y la solución estructural de los problemas que aquejan a los pueblos indígenas. Asimismo, el INDI se encarga de llevar adelante los proyectos sobre temas relacionados con la población indígena en nuestro país. Con relación a la solicitud de información en cuanto a los artículos 2 y 33 (política coordinada y sistemática), núm. 6 (consulta), núm. 7 (participación) y núm. 15 (consulta y recursos naturales), que fueran motivo de preocupación, informó que la respuesta a estas cuestiones, se encuentra en el informe escrito que será entregado a la Comisión para su posterior análisis detenido. El Gobierno tiene la intención de tratar este tema y solicitó a los interlocutores sociales su cooperación para llevar adelante los trabajos necesarios para que la situación de los indígenas pueda ser efectivamente abordada y puedan tener la respuesta necesaria que cada caso en particular amerite.

**Los miembros trabajadores**, que acogieron favorablemente las explicaciones presentadas aquí por el Gobierno, recordaron que la Comisión de la Conferencia ya había debatido ampliamente en 2003 el caso de Paraguay con relación al Convenio y que este caso se retomó nuevamente en una nota a pie de página de la Comisión de Expertos, solicitando al Gobierno que facilitase informaciones detalladas a la Conferencia. Lamentaron que el Gobierno no hubiese concretizado en progresos de cierta envergadura la asistencia técnica recibida de la OIT en marzo de 2005, que se había solicitado en 2003. La memoria detallada acerca de la aplicación del Convenio, que se había pedido para 2004 y 2005, no se había recibido. En una memoria se podrían haber indicado las medidas tomadas para aplicar las recomendaciones formuladas en 2003. La Oficina envió al Gobierno una carta en este sentido el 8 de junio de 2005, que tampoco recibió respuesta. Sin embargo, el Gobierno había declarado en numerosas ocasiones que otorgaba una gran importancia a la OIT y a sus actividades normativas y de cooperación técnica. La representante gubernamental había reconocido las repercusiones positivas y constructivas de los comentarios de la Comisión de Expertos en la legislación nacional. Al tiempo que reconocía también el retraso en el envío de la información por parte de su país, había reiterado la voluntad de las autoridades paraguayas de cumplir sus obligaciones, en especial en lo relativo a la aplicación de las normas internacionales del trabajo. No obstante, la Comisión de Expertos observó en su informe de 2005 que la comunicación entre el Gobierno y la Oficina había sido limitada. En 1997, indicó en sus observaciones acerca de la aplicación del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) que varios elementos demostraban la existencia de servidumbre por deudas en las comunidades indígenas de la región del Chaco. El Gobierno había declarado entonces que se realizarían investigaciones a este respecto. En su informe de 2003 acerca de la aplicación del Convenio núm. 169, la Comisión de Expertos indicó que el Gobierno no había facilitado ninguna información en la materia, y la representante gubernamental explicó ante la Conferencia que era imposible efectuar dichas investigaciones debido a la gran extensión geográfica del país. Por tanto, los miembros trabajadores se veían obligados a remitirse a las informaciones más concretas y actualizadas que figuraban en el informe de la OIT de junio de 2005 del Programa Especial de Acción para combatir el Trabajo Forzoso titulado: «Servidumbre por Deudas y Marginación en el Chaco de Paraguay». La población indígena, unas 100.000 personas, representa un 1,7 por ciento de la población nacional de Paraguay y es particularmente vulnerable. En las zonas urbanas, viven en barrios obreros. En las zonas rurales, viven en grandes ranchos muy aislados y en comunidades agrícolas. Los indígenas se ven privados de sus tierras y el 51 por ciento de ellos son analfabetos. Constituyen una mano de obra barata sometida en ocasiones a la servidumbre por deudas. La modernización de la economía paraguaya ha provocado una reducción de la demanda de mano de obra indígena, y no ha puesto término a los abusos que sufre esta población. El problema del desempleo es endémico. De este modo, en el sector de la construcción, la totalidad de los trabajadores solían ser indígenas. Hoy, ya no representan más que el 30 por ciento. Los trabajos mejor remunerados se asignan a personas no indígenas. Así, los trabajadores indígenas se ven obligados a trabajar a cambio de una remuneración inferior al salario mínimo, bastante más baja que la de los trabajadores no indígenas. El problema más grave lo había constituido la expulsión de indígenas en la región del Chaco, en especial después del apropiamiento de sus tierras por parte de terratenientes que se instalaron allí para cultivar soja. Los indígenas se desplazan hacia la capital, donde viven en condiciones de profunda miseria.

La Comisión de Expertos había señalado, en su informe, que el Congreso Nacional había aprobado la ley núm. 2822, Estatuto de los

Pueblos y Comunidades Indígenas, el 3 de noviembre de 2005. Sin embargo, la representante gubernamental acababa de anunciar que esta ley no había sido aprobada porque presentaba graves lagunas. Los miembros trabajadores pidieron que el Gobierno aclarase la situación jurídica actual e indicase cuál era la legislación en vigor actualmente, y si existía un nuevo proyecto de ley en la elaboración del cual se hubiese contado con la participación de la población indígena, como se prevé en los artículos 2, 6 y 33 del Convenio. En resumen, los miembros trabajadores pidieron que el Gobierno cumpla con sus obligaciones con respecto a los órganos de control de la OIT y envíe sin más dilación las memorias detalladas y completas con todas las informaciones útiles a la Comisión de Expertos, para que puedan examinarse y evaluar las acciones emprendidas por el Gobierno de conformidad con el Convenio núm. 169. Pidieron en especial información pormenorizada sobre la situación jurídica actual que se aplicaba a la población indígena y sobre las medidas tomadas por el Gobierno para garantizar la consulta de las comunidades indígenas como lo estipula, en especial, el artículo 6 del Convenio. Solicitaron que se busquen soluciones para armonizar la legislación con el Convenio; y, por último, que la OIT proponga una asistencia técnica a Paraguay, también a través del Proyecto para promover la política de la OIT sobre los pueblos indígenas y tribales (proyecto PRO-169) y de las actividades relativas a la supervisión de las normas de la OIT, con la participación de los interlocutores sociales.

**Los miembros empleadores** señalaron que el hecho de que el Gobierno se presente ante la Comisión y proporcione información escrita y oral constituye un avance en el caso. Asimismo, indicaron que el Gobierno podría haber evitado la discusión del caso enviando las memorias a la Comisión de Expertos en tiempo oportuno. Si bien los miembros empleadores consideraron que se trata de un caso serio de falta de envío de memorias, también coincidieron con los miembros trabajadores en que el convenio no es plenamente aplicado con respecto a las cuestiones relacionadas con los pueblos indígenas y tribales. En particular, el Gobierno indicó que la ley enmendada no está en vigor. La situación en el país para los pueblos indígenas y tribales es seria ya que continúan siendo los menos favorecidos en la sociedad.

**El miembro trabajador del Paraguay** pidió al Gobierno que envíe explicaciones más amplias sobre la aplicación del Convenio. Lamentó que la memoria presentada por el Gobierno contuviera información adicional a la que los trabajadores no tuvieron acceso. En lo que respecta al proyecto que fuera vetado por el Presidente de la República, señaló que los trabajadores no participaron en ninguna consulta durante su elaboración y expresó la esperanza que dicha situación no se repetirá en el futuro. Solicitó al Gobierno que le suministre una copia de los estudios realizados a fin de poder participar, en consulta con los pueblos indígenas, en la solución a un viejo problema y aplicar plenamente al Convenio. Asimismo, solicitó a la OIT que continúe dando cooperación técnica al Gobierno en estas cuestiones.

**Un observador en representación de la Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT)** señaló que el Convenio es objeto de una violación permanente y sistemática. El Chaco Paraguayo alberga a 15 de los 20 grupos étnicos indígenas identificados en el Censo Indígena de 2002. Los datos de dicho censo indican que las condiciones laborales de siete de esos grupos son dramáticas. Dichas comunidades indígenas sufren un trato discriminatorio al ser víctimas de servidumbre por deudas tanto en asentamientos urbanos como rurales. En efecto, la discriminación sufrida por los trabajadores indígenas en décadas anteriores continúa siendo una realidad. La misma se materializa en hechos que incluyen desde el pago de un salario mucho menor que el de los trabajadores no indígenas, hasta la imposibilidad de compartir el mismo pozo de agua. Además los trabajadores temporales ven sus salarios reducidos sistemáticamente ya que no tienen más remedio que aceptar el sobreprecio de los alimentos, que están obligados a adquirir en el único almacén de la comunidad cuyos precios son fijados por el dueño del almacén quien es a su vez el dueño de la estancia, es decir, el empleador. Debido a las compras de los suministros en el almacén muchos quedan endeudados. El empleador utiliza este mecanismo como un modo de trabajo forzoso conocido como servidumbre por deuda a la que se somete no sólo el trabajador sino también a su familia. El trabajador y su familia no gozan tampoco de protección social mínima, ni educación, ni salud. Los guaraníes dicen corrientemente: «*El Tembi ùre ñamba'apo ñande tembiguavèva*» (Por la mera comida trabajamos nosotros los más dependientes). El orador recordó que si bien el Convenio sobre trabajo forzoso y el Convenio sobre pueblos indígenas de la OIT han sido ratificados por Paraguay hace varias décadas, los mismos son violados sistemáticamente con total conocimiento de las autoridades. Sin embargo, la Constitución nacional establece en su artículo 10 que la esclavitud, las servidumbres personales y la trata de personas quedan proscritas. El incumplimiento de la legislación también se extiende a las normas que establecen garantías legales para la tenencia de



la tierra por parte de los indígenas. En efecto, el artículo 64 del capítulo 5 de la Constitución Nacional establece el acceso de las comunidades indígenas a la propiedad comunal. Sin embargo, los indígenas son expulsados y forzados a abandonar su hábitat natural, por terratenientes e inversionistas que se dedican a la plantación de soja utilizando indiscriminadamente productos de fertilización tóxica para la vida humana y la tierra misma, produciendo un daño insospechado al patrimonio guaraní.

**El miembro empleador del Paraguay** informó que la cuestión de la población indígena está siendo examinada por los empleadores en Paraguay. Admitió que existen situaciones en que la población indígena es efectivamente sometida a servidumbre por deuda. No obstante, señaló que se trata de casos aislados que se originan en la falta de comunicación y se producen en lugares remotos a los que no llega la inspección del trabajo. Los hechos evocados por los oradores anteriores no representan la visión de los empleadores del Paraguay. En efecto, las diferentes organizaciones de empleadores trabajan en conjunto y han logrado mejorar la situación de los pueblos indígenas en el Paraguay.

**La representante gubernamental** agradeció los comentarios realizados. Pidió disculpas por el envío tardío de la memoria relativa a la aplicación del Convenio núm. 169. Reiteró que no existe en la actualidad ningún proyecto de ley en examen y que sigue vigente la ley núm. 904/81. La oradora indicó que en 2006 se enviarán todos los datos necesarios en respuesta a las inquietudes de la Comisión de Expertos, los cuales serán debidamente comunicados a los interlocutores sociales. Reiteró la intención del Gobierno de abordar el tema en forma tripartita. De este modo, en septiembre de 2006 se llevará a cabo un seminario con el fin de difundir el documento «Servidumbre por deudas y marginación en los establecimientos rurales del Paraguay». El Gobierno tiene también la intención de crear una comisión tripartita para dar seguimiento a las cuestiones planteadas.

**Los miembros trabajadores** declararon que valoraban las informaciones adicionales brindadas por el Gobierno, pero que varios puntos seguían siendo motivo de preocupación para ellos. Solicitaron al Gobierno que respetase sus obligaciones con respecto a los órganos de control de la OIT y enviase sin más demora sus memorias detalladas con toda la información necesaria a la Comisión de Expertos, para que ésta pueda analizarla y evaluar las medidas tomadas. En particular, pidieron que se facilitase una información pormenorizada sobre la situación jurídica actual, y en especial sobre la Ley relativa a las poblaciones indígenas de 1981, que seguía en vigor, según el Gobierno acababa de indicar.

**Los miembros empleadores** señalaron que el Gobierno proporcionó información indicando que el caso está avanzando. Sin embargo, instaron al Gobierno a asegurar que la legislación y la práctica estén en conformidad con el Convenio y a proporcionar toda la información solicitada por la Comisión de Expertos.

**La Comisión tomó nota de la declaración del representante gubernamental y del debate que tuvo lugar a continuación. Recordó que el caso ya fue examinado por esta Comisión en 2003 y que la Comisión de Expertos manifestó su preocupación acerca de que, con posterioridad, no se ha recibido ninguna memoria que permita dar seguimiento a las recomendaciones formuladas en aquella ocasión y de que nuevamente las memorias detalladas solicitadas para 2004 y para 2005 no han sido proporcionadas. La Comisión tomó nota asimismo que la Comisión de Expertos se refirió a la falta de respuesta a las alegaciones referidas a la aplicación del Convenio contenidas en la comunicación de la Central Nacional de Trabajadores (CNT).**

**La Comisión tomó nota de las informaciones orales y escritas proporcionadas por el Gobierno, en particular respecto a la reciente apertura de la Oficina Laboral Regional en el Chaco Paraguayo, el veto del Presidente a la ley núm. 2822 y que se ha confiado al Instituto Nacional de Desarrollo Rural y de la Tierra (INDERT) la responsabilidad de reducir la presión sobre las tierras indígenas a fin de impedir toda intrusión no autorizada en dichas tierras. La Comisión también notó el compromiso del Gobierno para establecer un comité tripartito para seguir las cuestiones de la OIT. La Comisión notó asimismo que en el marco del seguimiento de la Declaración sobre Principios y Derechos fundamentales en el trabajo, la OIT publicará un informe detallado en septiembre de 2006 que cubrirá la situación de los pueblos indígenas en Paraguay, el que se discutirá en una reunión tripartita.**

**Al tiempo que tomó nota de que en marzo de 2006 el Gobierno ha proporcionado una memoria para ser examinada por la Comisión de Expertos, la Comisión solicitó al Gobierno que en su próxima memoria proporcionara informaciones completas sobre las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos, incluso en relación con los comentarios formulados por una organización de trabajadores. La Comisión subrayó la importancia de proporcionar información sobre la aplicación práctica**

**del Convenio, en particular respecto de los diferentes aspectos relativos a la contratación y las condiciones de empleo requeridas en aplicación del artículo 20 del Convenio, y el número de trabajadores indígenas rurales en el país indicando cuántos de ellos han sido declarados a la Autoridad Administrativa. La Comisión recuerda la obligación del Gobierno de consultar y asegurar la participación de los pueblos indígenas respecto de las medidas susceptibles de afectarlos directamente. La Comisión recordó al Gobierno que el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 22 de la Constitución constituye un obstáculo a la eficacia del sistema de control de la OIT. En consecuencia, la Comisión instó al Gobierno a adoptar medidas que posibiliten comunicar las informaciones solicitadas por la Comisión de Expertos de manera periódica, y en particular que le permitan proporcionar respuesta a las cuestiones pendientes examinadas desde 2002. La Comisión también sugirió que el Gobierno debería considerar la posibilidad de solicitar nuevamente asistencia técnica de la OIT respecto de la aplicación del Convenio.**

#### **Convenio núm. 182: Peores formas de trabajo infantil, 1999**

**ESTADOS UNIDOS** (ratificación: 1999). El Gobierno comunicó las siguientes informaciones escritas.

El Gobierno de los Estados Unidos presentó una memoria sobre la aplicación del Convenio núm. 182, en cumplimiento del artículo 22 de la Constitución de la OIT, después de que la Comisión de Expertos hubiera publicado su informe para el año 2006. En su memoria, el Gobierno ahonda en los asuntos que fueron planteados por la Comisión de Expertos, la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) y la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CISL). Hasta la fecha, el Gobierno de los Estados Unidos presentó cuatro memorias en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT, todas las cuales son una prueba fehaciente de la adhesión constante de los Estados Unidos a las disposiciones del Convenio núm. 182 y al diálogo con la Comisión de Expertos. La información que se transcribe en los párrafos siguientes permite tener una visión de los esfuerzos considerables que está haciendo el Gobierno de los Estados Unidos para eliminar las peores formas de trabajo infantil y a la vez poner en aplicación el Convenio núm. 182. Esta información corresponde a los comentarios que aparecen en negrita en las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos sobre los artículos 3 a 8 del Convenio núm. 182.

#### *Artículo 3, a): Trata de personas*

Los Estados Unidos abandonan la lucha mundial contra la trata de personas; las políticas y programas al respecto se coordinan en las más altas esferas del Gobierno. El eje en torno al cual gira la acción emprendida por el Gobierno de los Estados Unidos en el plano nacional tanto como en el internacional es la Ley sobre la Protección de las Víctimas de la Trata de Personas, de 2000, que pone de relieve tres vertientes de la actividad llevada a cabo por las autoridades federales para combatir la trata de personas: la protección, la acción judicial y la prevención. Esta ley aumentó las protecciones y la asistencia a las víctimas de la trata de personas, amplió la definición de los delitos y aumentó la severidad de las penas a que pueden dar lugar la instrucción penal y el enjuiciamiento de los traficantes, y extendió la actividad que los Estados Unidos desarrollan en el ámbito internacional para impedir como primera medida que las personas sean objeto de trata. Esta ley también instituyó un mecanismo mediante el cual algunas víctimas de la trata de personas que no son nacionales pueden acogerse a ciertas prestaciones y servicios de los que de otro modo hubieran quedado excluidos. La Ley sobre la Protección de las Víctimas de la Trata de Personas fue prorrogada en los años 2003 y 2005. En virtud de la Ley relativa a la Prórroga de la Protección de las Víctimas de la Trata de Personas, de 2003, se iniciaron nuevas campañas de información para combatir el turismo sexual, se reforzaron las protecciones previstas en el derecho penal federal contra la trata de personas y se instituyó un nuevo procedimiento civil para que las víctimas puedan demandar a los traficantes ante los tribunales federales de primera instancia. La Ley relativa a la Prórroga de la Protección de las Víctimas de la Trata de Personas, de 2005, amplió y mejoró las vías de la acción judicial y las herramientas diplomáticas, otorgó nuevas subvenciones a los organismos locales y de los estados que se encargan de hacer aplicar la ley, y aumentó la gama de los servicios que se prestan a las víctimas, como, por ejemplo, la designación de custodias para los menores y el ingreso en centros residenciales de acción social. Por medio de esta ley, también se dieron instrucciones a la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional, al Departamento de Estado y al Departamento de Defensa para que en sus programas y actividades de ayuda humanitaria de



emergencia y posterior a los conflictos incorporaran medidas de lucha contra la trata de personas y de protección de las poblaciones vulnerables, en particular, las mujeres y los niños.

La Ley sobre la Protección de las Víctimas de la Trata de Personas, en su tenor enmendado por la Ley relativa a la Prórroga de la Protección de las Víctimas de la Trata de Personas, establece también que el Ministro de Justicia debe presentar al Congreso un informe anual sobre la evaluación de los efectos de las actividades llevadas a cabo por el Gobierno de los Estados Unidos para combatir la trata de personas. Entre otras cosas, este informe contiene información sobre el número de víctimas que se acogieron a prestaciones y servicios prestados por el Gobierno, el número de instrucciones penales y enjuiciamientos relacionados con la trata de personas, el apoyo a los programas internacionales de lucha contra la trata de personas, el alcance de la aplicación de la ley y la formación de alcance nacional e internacional, y las campañas de sensibilización de la opinión pública. El último informe del Ministro de Justicia fue transmitido a la Comisión de Expertos para examen, conjuntamente con otros documentos en los que se hace una evaluación de las actividades llevadas a cabo por el Gobierno de los Estados Unidos para combatir la trata de personas. La Comisión de Expertos pidió información sobre las estadísticas del Gobierno de los Estados Unidos citadas por la CIOSL sobre el número de víctimas de la trata de personas en los Estados Unidos, los países de origen y el empleo de estas víctimas en el territorio de los Estados Unidos. Dichas estadísticas fueron extraídas de una compilación que data de 1997 y ha perdido hoy actualidad. Desde entonces, el Gobierno de los Estados Unidos ha perfeccionado los métodos de recopilación de la información y, en función de los mismos, se calcula hoy que de 14.500 a 17.500 personas son anualmente víctimas de la trata de personas en los Estados Unidos. Estas cifras son inferiores a las anteriores, pero ello no significa que el Gobierno de los Estados Unidos haya cedido en su compromiso de erradicar con urgencia la trata de seres humanos.

#### *Artículo 3, c): Actividades ilícitas*

En la última memoria presentada por el Gobierno de los Estados Unidos en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT se adjuntan copias de las leyes federales por las que se prohíben la venta, entrega o transmisión a un menor de pistolas o municiones para pistolas, y se establecen las sanciones que se impondrán a los infractores.

#### *Artículos 3, d) y 4, 1: Trabajo peligroso*

La Ley sobre las Normas Equitativas en el Empleo establece para las faenas agrícolas que fueron declaradas peligrosas por el Secretario de Estado una edad mínima inferior a la establecida para las tareas peligrosas fuera del sector agrícola. Ahora bien, en su examen previo a la ratificación del Convenio núm. 182, el Comité Consultivo Tripartito sobre Normas Internacionales del Trabajo, fundándose en el historial de la negociación del Convenio núm. 182, llegó unánimemente a la conclusión de que esta diferencia no está reñida con lo dispuesto en los artículos 3, d) y 4, 1. Quedó entendido que estas disposiciones permiten que los gobiernos, actuando de buena fe y ateniéndose a ciertos requisitos de procedimiento, establezcan normas que deparen un trato diferente a niños de edades diferentes y traten de modo diferente las diferentes clases de ocupaciones. En opinión del Gobierno de los Estados Unidos, y en opinión de los redactores del Convenio núm. 182, los países tienen facultades discrecionales para – y la responsabilidad de – considerar la verdadera naturaleza y circunstancias del trabajo realizado por los niños y la edad de éstos. En los Estados Unidos, la legislación por la que se prohíbe el trabajo infantil peligroso en la agricultura está apoyada por iniciativas de las autoridades públicas para encontrar la manera de proteger mejor la salud y la seguridad de los niños que trabajan en el sector agrícola. Entre estas iniciativas cabe mencionar los programas destinados a proteger a los agricultores y sus hijos de los plaguicidas, instruir a los trabajadores jóvenes en materia de seguridad y salud en la agricultura y prevenir las lesiones entre los niños que trabajan en la agricultura. A esto cabe añadir que las leyes federales suelen estar complementadas por leyes de los estados sobre el trabajo infantil, muchas de las cuales prescriben normas más estrictas en materia de trabajo agrícola.

#### *Artículo 4, 3: Examen y revisión periódica de los tipos de trabajo peligroso*

En los Estados Unidos existen varias leyes federales o de los estados que protegen a los niños de todo trabajo que conlleve su explotación o entrañe un peligro real para ellos. Las órdenes relativas al trabajo peligroso, dictadas por el Secretario de Trabajo de conformidad con la Ley sobre las Normas Equitativas en el Empleo, determinan los tipos de trabajo peligroso que se contemplan en los artículos 3, d) y 4 del Convenio núm. 182. Las órdenes relativas al trabajo peligroso que se mencionan en las observaciones de la

Comisión de Expertos sobre la conducción y el manejo de empacadoras y compresores, la construcción de tejados y la manipulación de materiales explosivos, fueron modificadas con fecha 16 de diciembre de 2004, paralelamente a la revisión de la normativa sobre trabajo infantil en virtud de la Ley sobre las Normas Equitativas en el Empleo. Se adjuntó copia de estas enmiendas a la última memoria presentada por el Gobierno en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT. Según los términos del acuerdo celebrado con la División de Salarios y Horas de Trabajo (WHD), el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (NIOSH) se encarga de examinar los asuntos abarcados por las órdenes relativas al trabajo peligroso. Por consiguiente, el Instituto Nacional no hizo una evaluación del número de muertes y lesiones que se producen pese a la existencia de órdenes relativas al trabajo peligroso y demás leyes federales o de los estados. El Instituto Nacional tampoco examinó estrategias distintas de la prohibición total del empleo. En algunos casos, el Departamento de Trabajo llegó a la conclusión de que la mejor manera de reducir el número de muertes debidas a actividades que ya han sido declaradas ilícitas podría ser una mayor atención a la formación en cuestiones de seguridad, la utilización de material de protección personal y el cumplimiento estricto de las prácticas reconocidas como seguras para la realización de una tarea determinada. El Departamento de Trabajo prosigue su tarea de revisión de las disposiciones sobre trabajo infantil contenidas en la Ley sobre las Normas Equitativas en el Empleo, para cerciorarse de que los reglamentos de aplicación prevén para los trabajadores jóvenes oportunidades de empleo en buenas condiciones de seguridad y salud y sin perjuicio para su educación. A tales efectos, el Departamento de Trabajo continúa revisando y examinando las recomendaciones contenidas en el informe del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, debiendo mencionarse, como notaron los Expertos, la celebración de reuniones en las que participan todas las partes interesadas. Como consecuencia de ello, el Departamento de Trabajo tiene previsto proponer nuevas revisiones de su normativa en materia de trabajo infantil, para dar curso a varias de las recomendaciones formuladas por el Instituto Nacional y recabar más información y opiniones de la sociedad en general en previsión de nuevas revisiones.

#### *Artículo 5: Mecanismo de vigilancia*

En el ámbito federal tanto como en los estados existen mecanismos para vigilar la aplicación de todas las disposiciones del Convenio núm. 182. La Comisión de Expertos formuló comentarios sobre tres sectores en particular.

Encuesta nacional sobre el cumplimiento de la ley en las tiendas de comestibles, los restaurantes de servicio completo y los restaurantes de comidas rápidas

En cumplimiento de su cometido de hacer cumplir la ley, la División de Salarios y Horas de Trabajo concede máxima prioridad a las quejas relativas al trabajo infantil. Además, la División lleva a cabo investigaciones autónomas que no son una respuesta directa a las quejas presentadas, sino que son iniciadas por la propia División cuando sus análisis le indican una probable infracción en materia de trabajo infantil. Del examen de la información recopilada por el Departamento de Trabajo en las investigaciones que realizó sobre el empleo de los jóvenes durante los últimos cinco años se infiere una tendencia a un mayor cumplimiento de la legislación sobre trabajo infantil. Según las investigaciones realizadas por la División de Salarios y Horas de Trabajo, ha disminuido el porcentaje de los empleadores que infringen la reglamentación en materia de trabajo de los jóvenes, así como el de los menores que estos empleadores emplean en infracción de la legislación sobre el trabajo infantil. Las investigaciones demuestran también que los empleadores tienden menos a emplear jóvenes en violación de las órdenes relativas al trabajo peligroso. Para lograr una más amplia aplicación de la legislación sobre el trabajo infantil, el Departamento de Trabajo comenzó a ocuparse del problema que representa la reiterada violación de la legislación vigente en tres sectores que emplean al más alto porcentaje de jóvenes, es decir, las tiendas de comestibles, los restaurantes de servicio completo y los restaurantes de comidas rápidas. Como fruto de estas medidas, las últimas encuestas relativas al acatamiento de la legislación sobre el empleo de los jóvenes revelan una mejora en el cumplimiento de la ley y una disminución del índice de reincidencia.

Medidas para eliminar la trata de niños y resultados alcanzados

Las medidas adoptadas por el Gobierno de los Estados Unidos para combatir y erradicar la trata de niños se describen en este documento en los párrafos dedicados a los artículos 3, a) y 7, 2. Cabe añadir que los investigadores de la División de Salarios y Horas de Trabajo se desplazan diariamente a los lugares de trabajo y cumplen una función esencial a la hora de identificar las posibles víctimas de la trata de personas y poner en práctica medidas para ayu-

darles. Todos estos esfuerzos anteceden la ratificación del Convenio núm. 182 y continuarán mientras sean necesarios. El Gobierno también seguirá manteniendo a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones informada sobre las medidas adoptadas y los resultados alcanzados.

Medidas para garantizar la observancia de las leyes sobre trabajo infantil en la agricultura y su impacto en la eliminación de las peores formas de trabajo infantil en el sector agrícola

El Gobierno de los Estados Unidos utiliza todos los instrumentos que tiene a su disposición – fuerte control de la aplicación, prestar ayuda para el cumplimiento y asociaciones estratégicas – para garantizar que los trabajadores agrícolas jóvenes realizan su trabajo con seguridad y en las condiciones adecuadas. Como cuestión de principio, la WHD examina el cumplimiento de las normas sobre trabajo infantil en cada investigación completa que realiza. Asimismo, como parte de sus responsabilidades respecto al cumplimiento de las normas del trabajo en las industrias con salarios bajos, entre las que se incluye la agricultura, la WHD tiene conocimiento de situaciones en las que los trabajadores, incluidos los trabajadores jóvenes, han sido intimidados, forzados a entregar sus documentos migratorios, amenazados o retenidos en contra de su voluntad, y busca este tipo de casos. Cuando resulta adecuado, la WHD coordina las actividades de control de la aplicación con los estados, que también tienen responsabilidades en lo que respecta a las normas sobre trabajo infantil. Aunque, tal como se señaló anteriormente, en la industria en general continúan reduciéndose las violaciones de las normas sobre el trabajo infantil, el año pasado éstas aumentaron en la agricultura. Como consecuencia de ello, la WHD continuará centrándose en los jóvenes en la agricultura a través de su control autónomo de la aplicación y continuará dando prioridad a todas las quejas sobre trabajo infantil en la industria agrícola que reciba. La ayuda para el cumplimiento incluye iniciativas para garantizar que los empleadores y los trabajadores jóvenes y sus padres comprenden perfectamente las leyes de los Estados Unidos sobre el trabajo infantil en la industria agrícola. El Departamento de Trabajo distribuye información a través de diversos medios y en varias lenguas, en la que se detalla de una forma fácil de comprender los requisitos para emplear a jóvenes en la agricultura. Se han establecido asociaciones estratégicas con asociaciones agrícolas para difundir información sobre la observancia entre los empleadores de esta industria, con consulados extranjeros para informar a los trabajadores de sus derechos y las soluciones de las que disponen en virtud de las leyes sobre el trabajo infantil, y con otros organismos federales para reducir las muertes y las lesiones relacionadas con el trabajo de jóvenes que trabajan en granjas. Por ejemplo, en conjunción con los consulados de México, Colombia y países de América Central así como con otras organizaciones comunitarias y gubernamentales, el Departamento de Trabajo ha establecido el Programa de justicia e igualdad para la mano de obra. El Programa proporciona a los trabajadores que no son de lengua inglesa una forma de comunicar sobre las infracciones a las leyes sobre el trabajo de los Estados Unidos y canaliza las quejas hacia el organismo apropiado.

#### *Artículo 6: Programas de acción para eliminar las peores formas de trabajo infantil*

Medidas relacionadas con el Grupo de trabajo federal interinstitucional sobre seguridad y salud de los trabajadores jóvenes

El Gobierno de los Estados Unidos ha desarrollado una serie de programas para educar a todos los afectados por el trabajo infantil – empleadores, padres, maestros, organismos gubernamentales, y los mismos jóvenes – sobre las leyes sobre trabajo infantil de los Estados Unidos y la importancia de la observancia. El Grupo de trabajo federal interinstitucional sobre seguridad y salud de los trabajadores jóvenes ahora es la «Red Federal (FedNet) sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores Jóvenes» y se ha ampliado para incluir a 30 participantes que representan a 11 organismos federales. El objetivo final de la FedNet es prevenir las lesiones y enfermedades profesionales entre los trabajadores jóvenes a través de: un aumento de la concienciación sobre la seguridad y salud de los trabajadores jóvenes entre los actores comunitarios clave y los trabajadores jóvenes que entran a formar parte de la fuerza de trabajo; la promoción de la educación, la formación y la divulgación para promover la seguridad y salud de los trabajadores jóvenes; la mejora de las iniciativas federales a fin de crear relaciones con las pequeñas empresas, asociaciones comerciales, y otras organizaciones que emplean a trabajadores jóvenes; y la promoción de recursos que mejoran la observancia de los empleadores y el conocimiento de los reglamentos federales y estatales sobre los trabajadores jóvenes. La FedNet proporciona un foro para el debate, el intercambio de recursos y la reducción de los despidos en los organismos federales. Luego de una revisión de los datos sobre le-

siones, enfermedades y muertes, los participantes en la FedNet seleccionaron dos áreas en las que hacer hincapié entre 2004-2006: seguridad en los vehículos a motor y prevención de la violencia en el lugar de trabajo minorista.

Logros e impacto de la Unidad sobre la Explotación Infantil y la Obscenidad, especialmente respecto a la lucha contra la explotación sexual comercial de jóvenes menores de 18 años

La Unidad sobre la Explotación Infantil y la Obscenidad (CEOS) de la División Penal del Departamento de Justicia se creó en 1987 y tiene una larga historia de interposición de acciones judiciales en casos de explotación sexual comercial de niños. Sus esfuerzos por velar por la efectiva aplicación se han visto muy reforzados durante los últimos años con la adopción de la Ley sobre la Protección de las Víctimas de la Trata de Personas y la Ley relativa a la Prórroga de la Protección de las Víctimas de la Trata de Personas, antes mencionadas, así como la Ley sobre Soluciones Judiciales y Otros Instrumentos para Acabar con la Explotación de los Niños, de 2003. Esta ley, por ejemplo, permite a los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley entablar acciones legales contra los ciudadanos americanos y los residentes permanentes legales que viajan al extranjero o abusan de niños víctimas de la explotación sexual comercial, sin tener que probar la intención de cometer el delito. La CEOS centra sus esfuerzos en las investigaciones que tienen el máximo impacto disuasorio, y ha ampliado sus esfuerzos a fin de incluir nuevos frentes de batalla para proteger a los niños de la explotación, tales como el uso indebido de las computadoras y de las tecnologías avanzadas. En los últimos dos años la CEOS ha incrementado su carga de trabajo en más de un 445 por ciento y ha centrado todavía más su foco en los productores y distribuidores comerciales de pornografía infantil. Además de sus actividades de control de la aplicación, la CEOS proporciona a los fiscales, investigadores y jueces federales, estatales y locales asesoramiento y formación sobre la explotación de niños. Asimismo, la CEOS trabaja en colaboración con otros organismos para identificar a los niños víctimas de explotación sexual a fin de que puedan ser rescatados y protegidos de nuevos abusos. El Gobierno proporcionó a la Comisión de Expertos información detallada sobre las prioridades, actividades y logros de la CEOS.

#### *Artículo 7, 1: Sanciones*

En su observación, la Comisión de Expertos tomó nota de algunas de las sanciones aplicables en virtud de las leyes de los Estados Unidos sobre las violaciones del Convenio núm. 182. Asimismo, la Comisión de Expertos tomó nota de que algunas de estas sanciones se han incrementado sustancialmente, y que generalmente son más severas cuando las infracciones implican a jóvenes menores de 18 años. En un intento de fortalecer más la protección del trabajo infantil, en el presupuesto de la Presidencia para el año 2007 pide de nuevo que se incrementen las sanciones monetarias que se pueden aplicar a los empleadores cuya violación de las leyes sobre el trabajo infantil dé como resultado la muerte o lesiones graves de jóvenes, y sanciones incluso mayores cuando dichas violaciones se repitan o sean deliberadas. Además, el Departamento de Trabajo pidió fondos adicionales a fin de costear un programa proactivo de control de la aplicación con investigaciones en las industrias con un bajo nivel salarial, en las que se incluyan a los trabajadores jóvenes, y para continuar cumpliendo con su objetivo de investigar las quejas de forma oportuna.

#### *Artículo 7, 2: Medidas efectivas adoptadas en un plazo determinado*

Medios utilizados para incitar a los niños migrantes a permanecer en la escuela

La Oficina de Educación de Migrantes del Departamento de Educación dirige varios programas que ofrecen servicios académicos y de apoyo para los niños de las familias que migran para encontrar trabajo en la agricultura y la pesca, centrándose en ayudar a los estudiantes migrantes a llevar a buen fin sus estudios. Algunos de estos programas hacen posible que los estudiantes migrantes obtengan resultados académicos satisfactorios y logren graduarse de la escuela secundaria mediante la creación de programas que ayudan a los niños migrantes a superar las consecuencias de la migración, y concretamente los problemas educativos y las barreras culturales y del idioma. Otros programas contribuyen a romper el círculo de la pobreza y mejorar la alfabetización de las familias migrantes que participan en ellos mediante la introducción de la educación temprana de los niños, la alfabetización de los adultos o la educación básica de los adultos y la educación parental en un único programa de alfabetización de las familias. Además, en respuesta a las recomendaciones de un grupo de trabajo de la Presidencia para los jóvenes desfavorecidos, los Departamentos de Trabajo, Educación, Salud y Servicios Humanos, y Agricultura han unido sus

fuerzas para ocuparse de las necesidades educativas de los jóvenes migrantes, y en particular de los servicios de educación básica para la finalización de la educación secundaria, la formación de trabajadores y los servicios de colocación.

Medidas adoptadas por el equipo de trabajo sobre la trata de personas y la explotación de trabajadores

La coordinación entre instituciones federales de los Estados Unidos en la lucha contra la trata de personas, que anteriormente llevó a cabo el Grupo de trabajo sobre la trata de personas y la explotación de trabajadores (TPWETF), la realiza ahora principalmente el Grupo de trabajo interinstitucional de la Presidencia para la vigilancia y la lucha contra la trata de personas y el principal grupo operativo en materia de trata de personas (SPOG). Estos esfuerzos coordinados incluyen líneas directas gratuitas para comunicar casos de trata de personas y explotación de trabajadores, campañas de concienciación del público, y prestaciones y servicios a las víctimas de la trata de personas. Se han creado programas especiales para atender a niños víctimas de la trata que no tengan padres ni tutor. Existen otros programas destinados a cubrir las necesidades educativas de estudiantes en situación de riesgo con la intención de que estos niños sean menos vulnerables a las peores formas de trabajo infantil. Se ha facilitado una amplia información a la Comisión de Expertos sobre estas actividades. Un buen ejemplo es la campaña de rescate y rehabilitación de víctimas de la trata de personas, lanzada por el Departamento de Salud y Servicios Humanos. Este programa contribuye a aumentar el índice de casos que se descubren y de víctimas que son aptas para recibir prestaciones y servicios en virtud de la Ley sobre la Protección de las Víctimas de la Trata de Personas, permitiéndoles recobrar su dignidad y rehacer su vida en los Estados Unidos. Existen otros programas para ayudar a las víctimas a encontrar trabajos adecuados, como los programas de alfabetización básica y otros servicios académicos y profesionales y, en algunos casos, ayudas económicas federales para la educación superior.

Programas adoptados o previstos para mantener a los niños víctimas de trata en la escuela

Como se menciona anteriormente, se ha creado un amplio abanico de programas para brindar asistencia a los niños víctimas de la trata de personas, y concretamente programas ideados para atender sus necesidades educativas, teniendo presente que el hecho de que estos niños permanezcan en la escuela los hace menos vulnerables a la trata y a otras formas inaceptables de trabajo infantil.

Programas específicamente concebidos para proteger a las niñas menores de 18 años de edad de las peores formas de trabajo infantil

Se cuenta con numerosos programas federales y estatales destinados a proteger a las niñas menores de edad que estén expuestas a un alto riesgo de explotación, así como programas de rehabilitación de niñas que han vivido determinadas situaciones de explotación en el trabajo. El Gobierno de los Estados Unidos proporcionó información detallada sobre varios de estos programas, como la iniciativa de larga duración denominada *Girl Power!*, lanzada por el Departamento de Salud y Servicios Humanos antes de la ratificación del Convenio núm. 182. En 2005, este mismo Departamento inició un nuevo programa para llegar, en zonas geográficas concretas, a más niñas víctimas de la explotación sexual y otras víctimas de la trata de personas.

#### Artículo 8: Cooperación internacional

Los Estados Unidos participan en una amplia gama de programas que apoyan la erradicación del trabajo infantil en el mundo. En particular, desde 1995, el Gobierno de los Estados Unidos ha aportado aproximadamente 480 millones de dólares de los Estados Unidos para proyectos de asistencia técnica destinados a eliminar la explotación infantil en todo el mundo. De esta cantidad, más de 295 millones de dólares de los Estados Unidos se han destinado al IPEC de la OIT, lo que hace de los Estados Unidos el mayor contribuyente del IPEC. Además, mediante su iniciativa de educación en materia de trabajo infantil, los Estados Unidos han contribuido con 182 millones de dólares de los Estados Unidos en becas para promover las oportunidades de formación y educación para niños que trabajan o niños con riesgo de sufrir explotación. Juntos, el programa IPEC y la iniciativa de educación en materia de trabajo infantil, han financiado más de 180 proyectos en al menos 75 países de Asia, África, América Latina y el Caribe, Oriente Medio y Europa.

Asimismo, los Estados Unidos han invertido cerca de 400 millones de dólares de los Estados Unidos en iniciativas internacionales de lucha contra la trata a lo largo de los últimos cinco años. Estos programas cubren toda la gama, desde proyectos de poco alcance hasta grandes proyectos multimillonarios, para promover exhaustivas estrategias regionales y nacionales de lucha contra la trata de personas, mejorar el cumplimiento de la ley con el fin de detener y procesar a los traficantes, reforzar el apoyo a las víctimas de la

trata y concienciar tanto a las poblaciones de riesgo como a los responsables de la elaboración de políticas en este ámbito.

Además, ante la Comisión de la Conferencia **un representante gubernamental** afirmó que el cumplimiento de las obligaciones asumidas en virtud de los convenios ratificados reviste la máxima importancia para los Estados Unidos. Remitió al documento D.10, que proporciona información punto por punto en respuesta a los comentarios formulados por la Comisión de Expertos. Indicó que el Gobierno había presentado a la OIT la memoria sobre la aplicación del Convenio núm. 182, en cumplimiento del artículo 22 de la Constitución de la OIT, a continuación de la reunión de la Comisión de Expertos. Para los Estados Unidos, la ratificación no se considera una promesa de dar cumplimiento a las disposiciones de un Convenio de la OIT, sino una confirmación de que la ley y la práctica ya contemplan todos los requisitos del Convenio previamente a su ratificación. Para poder tomar esta decisión con absoluta confianza, el Comité Consultivo Tripartito sobre Normas Internacionales del Trabajo (TAPILS) analiza concienzudamente la viabilidad jurídica de la ratificación de los Convenios de la OIT. En lo concerniente al Convenio núm. 182, el proceso del Comité Consultivo Tripartito, en realidad se había iniciado en 1999, mientras la Conferencia de la OIT negociaba dicho instrumento, e incluía la participación tripartita a los más altos niveles. A los pocos meses de la adopción del Convenio, todas las partes se mostraron de acuerdo y confirmaron que la ley y la práctica de los Estados Unidos cumplían cabalmente las disposiciones del Convenio núm. 182. El orador señaló que la aplicación del Convenio se lleva a cabo en un proceso continuo, como en todo país que lo ha ratificado. Las memorias presentadas a la OIT dan cuenta de las continuas y decididas medidas tomadas por el Gobierno, encaminadas a dar cumplimiento a las leyes existentes contra las peores formas del trabajo infantil, y a estudiar nuevas vías para aumentar la protección de los trabajadores jóvenes vulnerables. La Comisión de Expertos ha reconocido el alcance y la intensidad de los esfuerzos del Gobierno encaminados a erradicar las peores formas del trabajo infantil en los Estados Unidos y en todo el mundo.

En lo concerniente a este punto, el orador recordó que la Comisión de Expertos había tomado nota con interés de las variadas medidas que habían puesto en marcha los Estados Unidos en relación con la venta y la trata de niños, y que las políticas y programas para combatir la trata de personas se coordina en las más altas esferas del Gobierno, y abarcan la protección, la acción judicial y la prevención. Se han elaborado programas para poder identificar a las víctimas de la trata de personas y ofrecerles prestaciones y servicios, por ejemplo, formación, que les permitan recobrar su dignidad y reconstruir plenamente sus vidas. Otros programas tienen por objetivo proteger a los niños del riesgo de ser objeto de explotación y a castigar a quienes les explotan. Los esfuerzos han tenido repercusión sobre millones de niños en los Estados Unidos y sobre decenas en otros países. Además de las actividades que llevan a cabo en el plano nacional, en el curso de los últimos cinco años los Estados Unidos han dedicado casi 400 millones de dólares a acciones internacionales para combatir la trata de personas. La Comisión de Expertos también tomó nota de las medidas emprendidas por el Gobierno para proteger a los niños de la explotación sexual comercial y otras actividades ilícitas; para favorecer la comprensión y la aplicación de las leyes contra el trabajo infantil de los Estados Unidos por parte de los empleadores, los padres y los trabajadores jóvenes; y para castigar apropiadamente a los infractores y a los explotadores. Es bien conocida la contribución del Gobierno en materia de cooperación internacional, en particular la destinada al IPEC, que desde 1995 ascendió a casi 300 millones de dólares.

El único ámbito respecto al cual la Comisión de Expertos manifestó preocupación es el relacionado con el trabajo peligroso y las disposiciones de los artículos 3, d), y 4, 1) del Convenio. Como correctamente señaló la Comisión de Expertos, la Ley sobre las Normas Equitativas en el Empleo establece para las faenas agrícolas que fueron declaradas peligrosas, una edad mínima inferior a la establecida para las tareas peligrosas ajenas al sector agrícola. Ahora bien, en su examen, el Comité Consultivo Tripartito sobre Normas Internacionales del Trabajo, llegó unánimemente a la conclusión de que esta diferencia no está reñida con el Convenio. Tal conclusión se fundamentó en el historial de la negociación del Convenio, del que se desprende claramente que el artículo 4 permite que los gobiernos, actuando de buena fe y ateniéndose a ciertos requisitos de procedimiento, establezcan normas que deparen un trato diferente a niños de edades diferentes y traten de modo diferente las diferentes clases de ocupaciones. En opinión del Gobierno, los países tienen facultades discrecionales para – y la responsabilidad de – considerar la verdadera naturaleza y circunstancias del trabajo realizado por los niños y la edad de éstos. Por otra parte, en los Estados Unidos, la legislación por la que se prohíbe el trabajo infantil peligroso en la agricultura, está apoyada por iniciativas de las autoridades públicas para encontrar la manera de proteger mejor la salud y la seguridad



de los niños que trabajan en el sector agrícola. El Gobierno también se vale de instrumentos como un fuerte control de la aplicación, la asistencia para la aplicación y las asociaciones estratégicas, para garantizar que los trabajadores agrícolas jóvenes disfruten de condiciones de trabajo seguras y adecuadas. La División de Salarios y Horas de Trabajo aplica la política de estudiar el cumplimiento de las normas sobre trabajo infantil en todas las investigaciones completadas que lleva a cabo. El orador puso de relieve los programas destinados a proteger a los agricultores y sus hijos de los plaguicidas, instruir a los trabajadores jóvenes en materia de seguridad y salud en la agricultura y prevenir las lesiones de los niños que trabajan en la agricultura. Las leyes y programas federales han sido, de otra parte, con frecuencia completados por medidas adoptadas a nivel de los Estados federados. En relación con el comentario formulado por la Comisión de Expertos sobre las enmiendas a las órdenes relativas al trabajo peligroso que determinan los tipos de trabajo peligroso contemplados en los artículos 3, *d*) y 4 del Convenio, el orador puso de relieve que, algunas de las órdenes relativas al trabajo peligroso sí se habían enmendado, y que el Departamento de Trabajo tiene previsto proponer nuevas revisiones de su normativa en materia de trabajo infantil, para dar curso a las recomendaciones formuladas por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (NIOSH). En estas enmiendas estuvieron implicadas todas las partes interesadas, tales como las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Por último, el orador destacó que la División de Salarios y Horas de Trabajo concede máxima prioridad a las quejas relativas al trabajo infantil. El respeto de los reglamentos en materia de trabajo infantil se verifica con ocasión de toda investigación global. Además, la División lleva a cabo investigaciones autónomas que no son una respuesta directa a las quejas presentadas, sino que son iniciadas por la propia División cuando sus análisis indican una probable infracción en materia de trabajo infantil. El Departamento también comenzó a ocuparse del problema que representa la reiterada violación de la legislación vigente en tres sectores que emplean al más alto porcentaje de jóvenes, es decir, las tiendas de comestibles, los restaurantes de servicio completo y los restaurantes de comidas rápidas. Fruto de estas medidas, durante los últimos cinco años se infiere una tendencia a un mayor cumplimiento de la legislación sobre trabajo infantil. En la agricultura, sin embargo, el año pasado las infracciones a las normas aumentaron. Como consecuencia de ello, la División de Salarios y Horas de Trabajo continuará centrándose en los jóvenes en la agricultura, a través de su control autónomo de la aplicación, y continuará dando prioridad a todas las quejas sobre trabajo infantil en el sector agrícola que reciba. Para finalizar, el orador manifestó que la protección de los niños contra los trabajos peligrosos y que presentan un riesgo para la salud o son perjudiciales para su educación es un proceso continuo en los Estados Unidos, bien que se pueden tener puntos de vista diferentes respecto al mejor enfoque en la materia, y su Gobierno se comprometió firmemente en favor de la prohibición y la eliminación de las peores formas del trabajo infantil. El Gobierno tiene la intención de proseguir sus esfuerzos en la materia, y mantendrá informada a la OIT de su impacto.

**Los miembros trabajadores** agradecieron al Gobierno la extensa información presentada a la Comisión, que indicaba los considerables esfuerzos realizados para eliminar las peores formas de trabajo infantil. No obstante, lamentaron que la memoria en virtud del artículo 22 se hubiese recibido sólo después de que se publicara el informe de la Comisión de Expertos. El Gobierno admitió que su reglamentación fija una edad mínima más baja para los trabajos peligrosos en el sector agrícola que en el sector no agrícola. El Gobierno sostuvo que esta diferenciación era admisible bajo determinadas condiciones, remitiéndose a los trabajos preparatorios sobre el Convenio núm. 182. En su informe, sin embargo, los expertos no parecían haber tenido la misma opinión. En consecuencia, los trabajadores solicitaron a los expertos que se pronunciaran sobre esta cuestión general en su próximo informe, no sólo en relación con los Estados Unidos. Además, los trabajadores quisieron tener una aclaración del Gobierno en cuanto a las enmiendas a las disposiciones relativas a los trabajos peligrosos y al trabajo infantil, realizadas a finales de 2004. Por último, los trabajadores observaron que el Gobierno había comunicado información acerca de las iniciativas y de los programas dirigidos a combatir las peores formas de trabajo infantil, así como de las mejoras en algunas áreas y del deterioro en otras, especialmente en el sector de la agricultura. Solicitaron más información cuantitativa al respecto.

**Los miembros empleadores** recordaron el carácter fundamental del Convenio núm. 182 y su profunda trascendencia jurídica y moral en la comunidad de las naciones. Elogiaron a los Estados Unidos por su importante papel en la búsqueda para eliminar las peores formas de trabajo infantil y recordaron el Informe Global sobre el trabajo infantil, que se está examinando ante esta Conferencia, que indica que se han realizado progresos pero que subraya también la magnitud de la tarea que queda por realizar. Elogiaron la labor realizada por la Comisión de Expertos que ayudó al Gobierno de los

Estados Unidos a hacer frente a la trata de personas, las actividades ilícitas y los trabajos peligrosos, y alentó a las empresas a seguir trabajando para elevar los niveles de protección con respecto al empleo de menores. Los miembros empleadores observaron que los expertos habían solicitado al Secretario de Trabajo la adopción de medidas con respecto a la edad mínima para trabajar en la agricultura en condiciones peligrosas. Los expertos manifestaron su preocupación por la edad mínima de 16 años para trabajar en la agricultura en condiciones peligrosas diferente de la edad mínima de 18 años para trabajar en otras industrias. Se debe tener en cuenta que en virtud del artículo 4, párrafo 1 se prevé que los «tipos de trabajos peligrosos mencionados en el artículo 3, *d*) deben ser determinados por la legislación nacional o por las autoridades nacionales competentes ... teniendo en cuenta las normas internacionales pertinentes». La norma en sí misma no prevé la edad mínima para el empleo; se trata de un asunto de alcance nacional en consulta con los interlocutores sociales nacionales. Dichas determinaciones nacionales deben basarse en las circunstancias nacionales. En el sector de la agricultura existe un alto índice de trabajos realizados por las familias o la comunidad. Ello no es exclusivo de los Estados Unidos, tanto como tampoco lo son los riesgos en materia de salud y seguridad en la agricultura. Una simple diferencia entre la edad mínima para realizar ocupaciones en el sector agrícola y la edad mínima para realizar ocupaciones fuera de la agricultura no se opone por sí sola al Convenio. Por consiguiente, es difícil decir que el orden del Secretario de Trabajo es contraria al Convenio. Además, conforme a la legislación nacional, los empleadores están sometidos a importantes obligaciones relacionadas con la salud y la seguridad de los trabajadores sin importar cuál sea su edad, ni el sector en el cual están empleados.

**La miembro trabajadora de los Estados Unidos** declaró que en Estados Unidos un gran número de niños trabajaba largas e intensas horas en la agricultura en condiciones de trabajo que amenazaban su salud, su seguridad y su bienestar. La Ley sobre las Normas Equitativas en el Empleo permite que en la agricultura los niños trabajen en edades más jóvenes, más horas y en trabajos más peligrosos que en cualquier otra industria, trabajando un promedio de 30 horas a la semana. Entre los 15 y los 17 años de edad, los niños que trabajan en la agricultura representan al menos el 25 por ciento de todos los niños víctimas de accidentes mortales que trabajan. La legislación de los Estados Unidos prohíbe que los niños de entre 12 y 13 años trabajen en una oficina con aire acondicionado, pero autoriza que niños de la misma edad trabajen horas sin límite fuera de la escuela, cosechando productos agrícolas bajo el sol abrasador, sin agua, ni servicios sanitarios adecuados. Las tres principales industrias de los Estados Unidos que emplean niños son las tiendas de alimentación, los restaurantes de servicio completo y los restaurantes de servicio rápido. La protección legal está escasamente fortalecida, han descendido las inspecciones de trabajo por parte de los organismos federales y se han llevado los registros de manera inadecuada. La oradora manifestó que el año anterior, el Departamento de Trabajo había descendido la edad por debajo de la cual no se autorizaba que restaurantes de comida rápida y otros establecimientos minoristas emplearan a niños que accionaran freidoras con mucho aceite y parrillas, que limpiaran parrillas y freidoras con mucho aceite, y que enfriaran a 100 grados Fahrenheit, a pesar de las inquietudes planteadas por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (NIOSH). Esto debilitaba claramente la protección conferida a los trabajadores jóvenes en trabajos peligrosos. Otro cambio regulatorio autoriza a los niños entre 16 y 17 años de edad a cargar empacadoras de papel y compactadoras que cumplen con normas específicas de seguridad. Tal equipo es sumamente peligroso de accionar. También representa un grave paso atrás en la protección contra las peores formas de trabajo infantil en los Estados Unidos.

Con respecto a la afirmación del Gobierno según la cual el Departamento de Trabajo da la mayor prioridad a las quejas en torno al trabajo infantil, la oradora indicó que el Departamento había llegado a un acuerdo con Wal-Mart, en relación con decenas de violaciones de la prohibición emitida por la Secretaría de Trabajo en tres Estados, de hacer cargar, manejar y descargar empacadoras de cartón a niños de edades entre 16 y 17 años. El acuerdo otorgó a la empresa una notificación anticipada de las futuras investigaciones y de la capacidad de evitar sanciones civiles monetarias. Cuando el acuerdo se hizo público, el Congreso solicitó que la Oficina del Inspector General del Departamento de Trabajo diera inicio a una investigación. El acuerdo planteó serias preocupaciones en cuanto a la capacidad y al compromiso del Gobierno de proteger a los niños de las peores formas de trabajo infantil e instó a la Comisión de Expertos a proseguir un estrecho control de la evolución en los Estados Unidos.

**El miembro trabajador del Reino Unido** señaló que esta discusión concernía a los sectores más vulnerables de la población de la nación más rica del mundo, a saber, a los hijos de los trabajadores migrantes del sector agrícola residentes en los Estados Unidos, cuyo número se estima que asciende a 800.000. Presentó a la Comisión

los testimonios de diversos niños que trabajan en los Estados Unidos. Estos incluían a Dora, de 15 años de edad, residente en Eagle Pass, Texas, que trabaja cada verano en los campos de azúcar de remolacha de Minesota. Dora trabaja 9 horas al día en los campos bajo temperaturas extremas y a menudo sin beber agua durante horas. Asimismo, se ha visto expuesta a los pesticidas lanzados desde aviones. Dora también falta a sus clases debido a que cada año ella y su familia tienen que desplazarse a los campos a partir del mes de mayo. El orador también mencionó a Santos, de 16 años, que empezó a recoger cebollas a los 5 años, y que se ha lesionado en diversas ocasiones trabajando en los campos y a menudo ha estado horas sin beber agua. Flor empezó a trabajar en una planta empacadora de fruta del estado de Washington a la edad de 15 años, un año antes de lo permitido por la legislación estatal. Junto con otros 100 trabajadores, 7 de los cuales tenían menos de 15 años, se envenenó al inhalar monóxido de carbono y fue despedida por la compañía porque no tenía la edad legal para trabajar, sin recibir ningún tipo de compensación. El orador también citó los casos de Jessica, que dejó la escuela a los 15 años para trabajar en los campos de melones cerca de Yuma, en donde trabaja 12 horas al día y gana 3 dólares de los Estados Unidos, y Dean, de 14 años que también trabaja 12 horas al día, durmiendo sólo 6 horas cada noche. Dean recoge sandías en los campos de Arizona, donde las temperaturas a menudo alcanzan más de 40°.

El orador sostuvo que, en virtud de la legislación de los Estados Unidos, un niño de 12 años puede trabajar en los campos desde las 3 hasta las 8 horas, 7 días a la semana, antes de ir a la escuela, mientras que un niño de 15 años puede trabajar 50 horas a la semana durante el año escolar. Asimismo, señaló que muchos niños abandonan la escuela para trabajar a tiempo completo en los campos. En lo que respecta a las disposiciones del Convenio núm. 182, y en particular a su artículo 4, el orador recordó la importancia del párrafo 3 de la Recomendación núm. 190 en la determinación de los trabajos peligrosos, que en su opinión representa las normas mínimas internacionales. Recordando que el Convenio núm. 182 establece que los Estados deben tomar medidas para eliminar las peores formas de trabajo infantil, invitó al Gobierno a tomar en cuenta las recomendaciones de la Comisión de Expertos, enmendar su legislación y restablecer una inspección del trabajo comprometida con la protección de los trabajadores y los niños, en lugar de restringir los derechos de los sindicatos.

**La miembro gubernamental de Cuba** señaló que la Comisión de Expertos no había podido examinar la memoria de los Estados Unidos por no haberla enviado en el plazo establecido. Este incumplimiento constituye un obstáculo para el buen funcionamiento del mecanismo de control, puesto que no permite realizar un examen exhaustivo del caso planteado. En relación con el artículo 3, *a)* del Convenio relativo a la trata de personas, la respuesta tardía de ese país sólo incluye informaciones de carácter general, al tiempo que se omiten importantes detalles sobre el número y el tenor de las sanciones aplicadas en los casos de tráfico de personas y de turismo sexual. Esto contrasta con el muy exhaustivo informe que cada año presenta el Departamento de Estado sobre la situación del tráfico de personas en el resto del mundo. Así, pues, mientras en esta Comisión se discute el caso de los Estados Unidos, desde Washington se evalúa al resto del mundo. En este contexto, la oradora hizo mención de la llamada Ley de Ajuste Cubano, que alienta y privilegia la emigración ilegal desde Cuba. Un negocio de la muerte en el que intervienen decenas de traficantes que gozan de absoluta impunidad en el sur de la Florida. Sería entonces deseable que la Comisión de Expertos solicitara más información acerca de las personas que hubiesen sido enjuiciadas por este grave delito, las sanciones impuestas y la nacionalidad de los traficantes.

En cuanto al artículo 3, *c)*, del Convenio, sobre actividades ilícitas, los Estados Unidos informan que habían presentado copias de leyes federales por las que se prohíbe la venta, la entrega o la transmisión de armas de fuego a los menores de edad. Sin embargo, se omiten otras informaciones relacionadas con el apartado *b)* de ese artículo, que se refiere a la utilización de niños para la prostitución y la pornografía infantil, que ya figuraban en una observación anterior de la Comisión de Expertos. También en este caso, sería conveniente que dicha comisión solicitara informaciones adicionales sobre el número de víctimas, su nacionalidad y las sanciones impuestas a los culpables. Por último, en relación con el artículo 7 del Convenio, manifestó que la Comisión de Expertos debería contar con informaciones más precisas para que se pudiera evaluar si las sanciones monetarias impuestas a inescrupulosos empleadores, responsables de violaciones en relación con el trabajo infantil, son suficientemente disuasorias para desalentar esas horribles prácticas.

**El miembro trabajador de la India** observó que el tráfico de 50.000 mujeres y niños, con una mayoría proveniente del Sudeste de Asia, eran contratados anualmente en los Estados Unidos en la industria del sexo, en trabajos domésticos y de limpieza, en talleres clandestinos y en el sector agrícola. De acuerdo con el informe de la

Comisión de Expertos, entre 300.000 y 800.000 niños trabajan en la agricultura en condiciones peligrosas. Muchos trabajan durante 12 horas al día y padecen salpullidos, dolores de cabeza, mareos, náuseas y vómitos, como consecuencia de su exposición a pesticidas peligrosos. Además, corren el riesgo de contraer enfermedades a largo plazo debido a la exposición a pesticidas, en particular cáncer y lesiones cerebrales, además de heridas producidas por cuchillos y equipos pesados. El orador reconoció la existencia de una legislación contra el tráfico de personas, la servidumbre involuntaria y la prostitución, pero subrayó que todo esto es inútil si no se aplica la ley. Si bien los Estados Unidos han gastado aproximadamente 400 millones de dólares de los Estados Unidos, durante los últimos cinco años, para combatir el tráfico de personas, el país sigue enfrentándose a grandes dificultades para castigar a los traficantes, rehabilitar a las víctimas y proteger a los niños de las peores formas de trabajo infantil. Es muy razonable que las personas civilizadas se pregunten por qué la poderosa administración de los Estados Unidos, que es capaz de detectar y atacar con misiles la cocina de su enemigo, situada a 10.000 km de distancia, sea sin embargo incapaz de detectar y castigar a quienes infringen la Ley en su territorio. ¿Sería posible que ello se debiera a la falta de voluntad política porque los empleadores estadounidenses, tal como hacen los de otros países del mundo, se benefician del empleo de la barata mano de obra infantil? En las circunstancias actuales, los Estados Unidos deberían proporcionar información en relación con el cumplimiento del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, en particular el número y la naturaleza de las infracciones comunicadas, las investigaciones, los procesamientos judiciales, las condenas y las sanciones penales aplicadas.

**El miembro trabajador de Pakistán** observó que el Informe Global de este año indica que el número de niños que realizan trabajos peligrosos se ha reducido en un 26 por ciento. Las estimaciones del informe de la Comisión de Expertos señalan que cada año 50.000 mujeres y niños son objeto de trata con destino a los Estados Unidos y que 30.000 de ellos proceden del sur de Asia. El Gobierno ha afirmado que había creado asociaciones estratégicas con países de América Central para combatir la trata de personas. El orador propuso establecer un tipo de cooperación similar con los países de Asia. Aunque agradeció la información proporcionada por el Gobierno en relación con las medidas tomadas para luchar contra la trata, solicitó más información respecto al número de infractores que habían sido enjuiciados y a la cantidad de personas que habían sido objeto de trata y habían logrado rehabilitarse. Asimismo, sería útil disponer de más datos acerca de las acciones judiciales y las sanciones impuestas por casos de explotación sexual infantil.

**El representante gubernamental** manifestó su deseo de clarificar una observación en relación con el acuerdo Wal-Mart de los Estados Unidos. El orador indicó que este acuerdo forma parte de los esfuerzos globales realizados por el Departamento de Trabajo encaminados a proteger a los jóvenes trabajadores. El acuerdo de ámbito empresarial que se logró con Wal-Mart, prevé una serie de obligaciones importantes y proactivas que van más allá de lo estipulado por la legislación, y el acuerdo garantiza el pago del 90 por ciento de las sanciones que se habían calculado en un principio, porcentaje muy elevado en comparación con el índice medio acordado del 70 por ciento. En virtud del acuerdo, Wal-Mart acordó no contratar a personas entre los 14 y 15 años de edad, a pesar de que fuera legal en muchos casos, y acordó prohibir a los menores de 16 y 17 años de edad la utilización de empacadoras de cartón. La compañía asimismo acordó cumplir con la legislación sobre el trabajo infantil como factor para evaluar el rendimiento de sus directores. La mayoría de estas medidas no se hubieran adoptado a falta de dicho acuerdo. Además, insistió que, en el acuerdo no se contemplaba impedir a la División de Salarios y Horas para realizar inesperadas intervenciones con el fin de proteger a los jóvenes de situaciones peligrosas. Subrayó que la Oficina del Inspector General del Departamento de Trabajo había reconocido que dicho Departamento había manifestado sus preocupaciones en relación con el acuerdo Wal-Mart, y que el asunto ya se había zanjado. A modo de conclusión, aseguró a la Comisión que su Gobierno examinará el debate y las conclusiones, y que responderá plenamente y con prontitud a todas las cuestiones planteadas.

**Los miembros empleadores** recordaron que el objetivo de la Comisión de la Conferencia es invitar a los gobiernos a explicar su legislación y práctica. Lo importante de la presente discusión no es la conducta de las empresas individuales, sino la del Gobierno apelado. En respuesta a los comentarios realizados por el miembro trabajador del Reino Unido en virtud del artículo 2 del Convenio, el orador llamó la atención sobre el hecho de que en el artículo no se establece una norma para el empleo de los niños. En el artículo 2 se prohíbe el empleo que constituye las peores formas de trabajo infantil. La cuestión de si se había realizado trabajos de tipo peligroso, sólo puede contestarse mediante el recurso a las disposiciones de los artículos 3, *d)* y 4, 1) del Convenio. El orador manifestó su satisfac-

ción con la respuesta facilitada por los Estados Unidos. Consideró que se trata de una respuesta seria, que, a su juicio, debería considerarse no sólo en la discusión del caso específico, sino también en la labor global de la Comisión.

Los miembros trabajadores lamentaron una vez más que la memoria sobre el Convenio núm. 182 se hubiese recibido con retraso. Indicaron además, que la ratificación por parte de los Estados Unidos de los convenios fundamentales sobre los derechos humanos es muy escasa y que hubiera podido esperarse que el Gobierno sirviera de ejemplo en relación con las obligaciones contraídas en el marco de los convenios ratificados. Asimismo, lamentaron el hecho de que los Estados Unidos, que es un país orgulloso de sus normas sobre derechos humanos, no se haya abierto más al sistema de control de la OIT con la ratificación de otros convenios fundamentales sobre los derechos humanos. Actualmente, el país no está entonces en una posición asentada y creíble para dar lecciones a los países que han ratificado esos convenios. Los trabajadores quisieran que los Estados Unidos en tanto que uno de los países más ricos del mundo den ejemplo a otros países en lo que respecta a la aplicación de convenios. Reconocieron los esfuerzos realizados por el Gobierno para eliminar las peores formas de trabajo infantil, pero señalaron que no ha adoptado las leyes necesarias para alcanzar este objetivo. Invitaron al Gobierno a reforzar los programas para la erradicación del trabajo infantil, integrándolos en un plan nacional de acción coherente, en el que participen plenamente los interlocutores sociales, y a proporcionar a la Comisión de Expertos información detallada sobre el desarrollo y los efectos de estos programas, respetando el ciclo de memorias del Convenio. Asimismo, los trabajadores pidieron que la Comisión de Expertos continúe examinando la situación del país, a través de la revisión de los progresos logrados en la ejecución de todos los programas aplicados. Para finalizar, expresaron el deseo de que sus comentarios se reflejasen en las conclusiones y de que la Comisión de Expertos abordase la cuestión de la diferenciación de la edad mínima para realizar trabajos peligrosos en todos y cada uno de los sectores de la actividad económica no sólo en relación con los Estados Unidos, sino también en un contexto más general, teniendo en cuenta las opiniones divergentes del Gobierno y de la Comisión de Expertos a este respecto.

La Comisión tomó nota de la detallada información oral y escrita suministrada por el representante gubernamental y del debate que tuvo lugar a continuación y observó al mismo tiempo que la memoria destinada a la Comisión de Expertos no había sido recibida a tiempo. La Comisión tomó nota también de la información contenida en el informe de la Comisión de Expertos relativa a la venta y trata de menores de 18 años en los Estados Unidos para fines económicos y explotación sexual así como al empleo de niños en trabajos peligrosos en el sector de la agricultura.

A este respecto, la Comisión tomó nota de la información suministrada por el representante gubernamental en el sentido de que su país abanderará la lucha mundial contra la trata de personas y que el eje en torno al cual gira la acción emprendida por su Gobierno es la Ley sobre la Protección de las Víctimas de la Trata de Personas, de 2000, que pone de relieve tres vertientes de la actividad llevada a cabo por las autoridades federales para combatir la trata de personas: la protección, la acción judicial y la prevención. Además, esta ley aumentó las protecciones y la asistencia a las víctimas de la trata de personas, tipificó nuevos delitos e incrementó la severidad de las penas aplicadas para los delitos existentes incluida la trata para explotación laboral o sexual. La Comisión tomó nota con interés asimismo de la indicación del Gobierno relativa a que la Ley sobre la Protección de las Víctimas de la Trata de Personas, de 2000, fue prorrogada en 2003 y 2005 y que en virtud de esta ley, entre otros aspectos, se iniciaron nuevas campañas de información para combatir el turismo sexual, se reforzaron las protecciones previstas en el derecho federal contra la trata de personas y se incrementaron los servicios disponibles para las víctimas, incluida la designación de custodias para los menores y el acceso a centros asistenciales de acción social. Por último, la Comisión tomó nota de la información suministrada por el representante gubernamental relativa a que el número de personas objeto de trata anualmente en los Estados Unidos es actualmente menor que en años anteriores. La Comisión se felicitó de las recientes medidas adoptadas para combatir la trata de niños para explotación laboral o sexual. Sin embargo, la Comisión observó que si bien la ley prohíbe la trata de niños para la explotación laboral o sexual, la cuestión continúa presentando problemas en la práctica. En consecuencia, la Comisión invitó al Gobierno a redoblar sus esfuerzos para eliminar la trata de menores de 18 años a los fines de su explotación laboral o sexual y le solicitó que suministre información sobre los progresos alcanzados a este respecto en su próxima memoria enviada a la Comisión de Expertos.

Con respecto a la cuestión del empleo de menores de 18 años en trabajos considerados peligrosos en el sector de la agricultura, la Comisión tomó nota de la información brindada por el representante gubernamental en el sentido de que es cierto que la Ley sobre las Normas Equitativas en el Empleo establece para las faenas agrícolas declaradas peligrosas, una edad mínima inferior a la establecida para las tareas peligrosas fuera del sector agrícola. Sin embargo, según el Gobierno esa distinción no es incompatible con los artículos 3, d) y 4, 1) del Convenio que autorizan a los gobiernos a establecer normas que deparen un trato diferente a los menores de diferentes edades y traten también de manera diferente a las distintas clases de ocupación. El representante gubernamental señaló también que en los Estados Unidos, la legislación por la que se prohíbe el trabajo infantil peligroso en la agricultura está apoyada por iniciativas de las autoridades públicas para encontrar la manera de proteger mejor la salud y la seguridad de los niños que trabajan en el sector agrícola. Entre estas iniciativas cabe mencionar los programas destinados a proteger a los agricultores y sus hijos de los plaguicidas, instruir a los trabajadores jóvenes en materia de seguridad y salud en la agricultura y prevenir las lesiones entre los niños que trabajan en la agricultura. Al tiempo que tomó nota de esta información, la Comisión compartió la inquietud manifestada por varios oradores respecto de las condiciones peligrosas y nocivas a las que han sido y pueden seguir siendo sometidos los menores de 18 años e incluso, en algunos casos, menores de 16 años en el sector de la agricultura. La Comisión tomó nota además de que el representante gubernamental señaló que mientras que las violaciones relativas al trabajo infantil en los distintos sectores industriales continúan disminuyendo, las violaciones en el sector de la agricultura aumentaron el año anterior.

La Comisión subrayó que en virtud del artículo 3, d), el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños constituye una de las peores formas del trabajo infantil y que, en virtud del artículo 1 del Convenio, se exige a los Estados adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia. Mientras que el artículo 4, 1), permite que los tipos de trabajo peligroso sean determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, la Comisión observó que la Ley sobre la Protección de las Víctimas de la Trata de Personas autoriza a menores de 16 años a que realicen, en el sector de la agricultura, actividades declaradas peligrosas o nocivas para su salud o bienestar por el Secretario de Trabajo.

Por consiguiente, la Comisión pidió al Gobierno que indique en su próxima memoria a la Comisión de Expertos, las medidas adoptadas o previstas (incluyendo la legislación pero sin descartar otras medidas) para garantizar que el trabajo realizado en particular en el sector agrícola sea prohibido a los niños menores de 18 años, cuando se trate de trabajo peligroso de conformidad con los términos del Convenio.

El miembro trabajador de los Países Bajos señaló un problema de edición relativa a la versión en inglés de las conclusiones y observó que la extensión de las conclusiones aumentaba constantemente. Dijo que sería más productivo que la Comisión se concentrara de manera específica en las cuestiones más importantes y relevantes elaborando al mismo tiempo conclusiones más breves.

FILIPINAS (ratificación: 2000). Un representante gubernamental declaró que su Gobierno realizaba los mayores esfuerzos para cumplir con las solicitudes de la Comisión de Expertos y que se enviaría mayor información en una posterior memoria sobre el Convenio. Señaló que la existencia del trabajo infantil en Filipinas, no se ha negado jamás, pero el Gobierno siempre ha afirmado los principios del Convenio y el país tiene un sistema de derechos bien arraigados. Expresó su satisfacción de que la Comisión de Expertos lo haya reconocido. El Gobierno apoya el Programa de duración determinada, firmado en 2002, que constituía una prioridad. El Proyecto de IPEC tiene como objetivo alcanzar las metas nacionales de reducción del 75 por ciento del trabajo infantil para 2015. La estrategia comprende la acción directa en seis grupos específicos de seis regiones. El marco institucional está siendo aplicado tanto a nivel nacional como regional y se retirará y se reintegrará al sistema educativo a más de 10.000 niños trabajadores. En cuanto a los niños soldados, existe un grupo de trabajo gubernamental a nivel nacional y su estrategia se basa en reintegrar a los niños a la escuela. De este modo, se beneficiará a 300 niños. En cuanto a las medidas adoptadas, mencionó que más de 2.000 niños han sido rescatados y rehabilitados y que siete causas penales están en trámite por tráfico de niños. En 2004-2005, 100.000 niños en el sector del tabaco recibieron asistencia y fueron escolarizados. Sus padres también están



recibiendo asistencia financiera y de otra índole. Los interlocutores sociales apoyan también la eliminación del trabajo infantil y colaboraron en el rescate de 1.500 niños del trabajo doméstico y 1.200 niños del tráfico de personas. Las organizaciones de empleadores ampliaron sus programas de responsabilidad social de la empresa y produjeron documentos sobre las mejores prácticas. Los sindicatos están trabajando para reforzar su participación. Asimismo, el orador reconoció la necesidad de más programas concretos, y añadió que la extensión del problema requiere apoyo externo, y que Filipinas irá resolviendo poco a poco el problema.

**Los miembros trabajadores** indicaron que Filipinas tenía un grave problema en materia de trabajo infantil. El Gobierno había puesto la legislación en conformidad con el Convenio y se había avanzado algo en la eliminación del trabajo infantil en la práctica. El movimiento sindical de Filipinas y el Foro Visayan habían contribuido de forma considerable a este logro. Asimismo, añadieron que se había llegado a un acuerdo en la Cumbre Nacional sobre trabajadores domésticos en lo relativo a un programa para remediar el problema de los niños a los que se empleaba en el trabajo doméstico y la creación de un nuevo sindicato de trabajadores domésticos demostraba la importancia de la autoorganización de los propios trabajadores de la economía informal para la lucha contra el trabajo infantil. Varios sindicatos realizan programas de acción para erradicar el trabajo infantil. Los miembros trabajadores señalaron igualmente que este caso presentaba tres aspectos clave: 1) la venta y trata de niños, a menudo para el trabajo doméstico y la explotación sexual; 2) el reclutamiento obligatorio de niños durante los conflictos armados, y 3) el trabajo peligroso de niños trabajadores domésticos. Los miembros trabajadores lamentaban que la observación no aportase ninguna información sobre el trabajo infantil en las minas y canteras, la fabricación de fuegos artificiales, la pesca de profundidad o el trabajo en plantaciones de azúcar, actividades que estaban incluidas en el Memorando de Entendimiento con la OIT. Uno de los problemas para valorar los avances realizados en la eliminación del trabajo infantil era que no se disponía de estadísticas recientes sobre su grado de extensión. Por otra parte, los datos disponibles relativos a los índices de inscripción en la enseñanza primaria y secundaria son contradictorios. Con respecto a la venta y tráfico de niños, los miembros trabajadores se mostraron preocupados por el hecho de que la opinión aún muy extendida entre los padres de que el trabajo doméstico era seguro para los niños hacía de ellos una presa fácil para los traficantes. Asimismo, indicaron que se obligaba a un alto número de víctimas de la trata, a las que se había atraído para el trabajo doméstico, a prostituirse y se las sometía a servidumbre por deudas. Dos órganos de control de las Naciones Unidas sobre los tratados de derechos humanos habían expresado una profunda preocupación por el bajo nivel de cumplimiento de la ley, la falta de medidas preventivas y la falta de iniciativas para ayudar y apoyar a las víctimas. La Comisión de Expertos había pedido al Gobierno que redoblaste sus esfuerzos para solucionar estos problemas y que facilitase información detallada sobre toda acción emprendida. En cuanto al recurso a niños en conflictos armados, los miembros trabajadores felicitaron al Gobierno por haber prohibido el reclutamiento de niños de menos de 18 años en las Fuerzas Armadas del Estado. Otros países, entre los cuales se encontraban algunas grandes potencias industriales, deberían seguir este ejemplo. Sin embargo, se seguía reclutando a niños en grupos armados no estatales. El Gobierno calculaba que sólo en el Nuevo Ejército del Pueblo había 10.000 niños reclutados, otros formaban parte del Frente Islámico Moro de Liberación. A pesar de la prioridad que otorgaba el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (UNDAF) a los niños en los conflictos armados, sólo se había creado un programa de acción, que cubriría a 300 niños. Como había solicitado la Comisión de Expertos, era preciso contar con más información urgentemente.

Los miembros trabajadores indicaron que el Gobierno, de acuerdo con sus obligaciones internacionales, seguía siendo responsable de la prevención y eliminación del reclutamiento forzoso de niños en grupos armados ilegales. El Gobierno tenía una influencia directa sobre los grupos paramilitares que le eran afines y debería obligarlos a poner fin a esta práctica. Ya que la paz era un requisito previo para encontrar una solución, los miembros trabajadores esperaban que se realizasen más progresos en las negociaciones de paz. En cuanto a la cuestión del trabajo infantil doméstico, los miembros trabajadores observaron que la Ordenanza de 1999 del Gobierno sobre este tema señala que ciertos tipos de trabajos peligrosos – de larga duración, trabajo nocturno, confinamiento en las instalaciones del empleador, tal como están descritas en la Recomendación núm. 190 – deberían ser prohibidos a los niños, es decir a las personas menores de 18. Estas clases de trabajos peligrosos describen adecuadamente la mayor parte del trabajo doméstico. Existe incoherencia en prohibir el trabajo con tales características para los menores de 18 años y, al mismo tiempo, permitir el servicio doméstico para los niños de 15 años o más mientras reciban educación elemental. La educación

es un beneficio, pero el trabajo a tiempo completo y la educación son incompatibles. Además, la educación en sí no hace que el trabajo peligroso se transforme en seguro. Existe por lo menos un millón de niños trabajadores en Filipinas, lo que representa el 5 por ciento de la población infantil en edad escolar del mundo. Casi todos los trabajadores domésticos son niñas. Fue, en consecuencia, todo un éxito que el Informe global sobre el trabajo infantil haya llevado al consenso de que tratar la cuestión del servicio doméstico de los niños debe ser una prioridad clave para IPEC y los miembros de la OIT. Los miembros trabajadores piden que se realice una cobertura universal por parte de la inspección del trabajo para poner a la luz el trabajo infantil oculto y lamentan que la observación de la Comisión de Expertos no dé ninguna información sobre las actividades de la inspección del trabajo en Filipinas o sobre las medidas para fortalecerla. Es necesario, además, integrar la lucha contra el trabajo infantil en la política económica y social del país, a través de la consulta tripartita. La falta de disposiciones legales sigue siendo un problema mayor. Por ejemplo, las disposiciones existentes incluyen en la definición de trabajo doméstico el hecho de ponerse a disposición del empleador para asegurar su bienestar y su comodidad y los de su hogar. Se debe adoptar nueva legislación que esté en conformidad con el Convenio, la cual debe ser aplicada eficazmente. Finalmente, los miembros trabajadores coinciden con la solicitud de la Comisión de Expertos de información amplia y clara sobre la aplicación y el efecto de las medidas adoptadas para tratar todas estas cuestiones.

**Los miembros empleadores** agradecieron al Gobierno por haber proporcionado más información sobre las medidas tomadas para aplicar el Convenio. Subrayaron el fuerte consenso internacional respecto a la erradicación de las peores formas de trabajo infantil, que es una tarea de gran magnitud. Se sienten alentados por el último Informe Global sobre el trabajo infantil el cual demuestra que cierto progreso respecto a esta problemática ha sido alcanzado. Filipinas promulgó numerosas disposiciones legales para prohibir la venta y tráfico de niños menores de 18 años con fines de explotación laboral o sexual. Sin embargo, los miembros empleadores expresaron su preocupación respecto a que el tráfico de niños para trabajo doméstico y explotación sexual continúa teniendo lugar en la práctica e insistieron en que el Convenio exige que se tomen medidas efectivas e inmediatas para eliminar las peores formas de trabajo infantil. Si bien las iniciativas como el Foro Visayan y los esfuerzos realizados por los interlocutores sociales son bienvenidos, mientras subsista el problema, el Gobierno debe continuar tomando medidas en contra del tráfico de niños. Los miembros empleadores solicitaron al Gobierno que asegure que las disposiciones del Convenio sean aplicadas en la práctica y al respecto, solicitaron que proporcione mayor información sobre las medidas tomadas para asegurar la aplicación de la legislación contra el tráfico de personas vigente y sobre las penas previstas para los delitos contenidos en estas leyes. Los miembros empleadores reconocieron que la legislación prohíbe el reclutamiento de niños menores de 18 años en las fuerzas armadas y en cualquier otro grupo armado así como el reclutamiento, transporte o adopción de un niño para ser sometido a actividades armadas. Sin embargo, los niños continúan siendo utilizados en conflictos armados por grupos paramilitares alineados con el Gobierno y con las fuerzas opositoras. Los miembros empleadores tomaron nota de los programas llevados a cabo con la asistencia de la OIT/IPEC pero insistieron en que el Gobierno proporcione información completa a la Comisión de Expertos sobre la situación actual del uso de niños en conflictos armados y cualquier otro avance logrado para eliminar este serio problema.

**El miembro trabajador de Filipinas** señaló que la observación de 2005 de la Comisión de Expertos toma nota de varias medidas adoptadas por el Gobierno para aplicar el Convenio. Se promulgó la legislación prohibiendo el tráfico de niños con fines de explotación laboral o sexual y se elaboró una lista detallada de trabajos peligrosos prohibidos para los niños menores de 18 años. El Gobierno también coopera con los interlocutores sociales y otros actores para resolver el problema del trabajo infantil en varios sectores, incluyendo el sector minero. Sin embargo, las peores formas de trabajo infantil aún persisten. Los niños continúan realizando trabajos peligrosos: en minas, plantaciones y en pesca en alta mar. Las medidas tomadas hasta el momento son insuficientes para eliminar de manera definitiva las peores formas de trabajo infantil, especialmente a la luz de la magnitud del problema y los recursos limitados del Gobierno. El orador recordó que la causa subyacente del trabajo infantil es la pobreza. En este sentido, es necesario tratar asimismo el problema a través de la creación de trabajos decentes y medios de vida alternativos para los padres de los niños trabajadores. Los sindicatos continuarán ofreciendo asistencia en esfuerzos conjuntos para erradicar las peores formas de trabajo infantil.

**La miembro gubernamental de Suecia, haciendo uso de la palabra igualmente en nombre de los miembros gubernamentales de Dinamarca, Finlandia, Islandia y Noruega,** expresó su preocupación por el continuado tráfico de mujeres y niños, tanto

dentro del país como a través de sus fronteras. Reconoció que se han adoptado medidas legislativas y que se ha garantizado hoy a la Comisión la determinación del Gobierno por eliminar el tráfico de personas. Manifestó su acuerdo con la preocupación expresada por la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, según la cual estas medidas siguen siendo insuficientes, y solicitó al Gobierno que intensificara sus esfuerzos, que adoptara medidas inmediatas, en particular para los trabajadores domésticos y con respecto a la explotación sexual comercial, y que proporcionara información detallada sobre los progresos alcanzados. Además, observó que muchos niños siguen siendo reclutados para participar en conflictos armados, por lo que instó al Gobierno a que adoptara medidas concretas y eficaces para acabar con esta situación y a que proporcionara información detallada a este respecto.

**El miembro trabajador de Indonesia** afirmó que la causa principal que subyace tras el trabajo infantil no es sólo la pobreza, sino también que muchas personas, especialmente entre la población pobre rural, consideran que el trabajo es una parte integral del desarrollo del niño, y pidió al Gobierno que abordara esta cuestión. Afirmó que el trabajo infantil tiene lugar principalmente en la agricultura y en las zonas rurales, donde hay muy poco acceso a la educación. Observó que en la región de Negros la cantidad de niños que trabajan en régimen de servidumbre por deudas en la industria azucarera aumenta una media del 4 por ciento anual, y que 3 de cada cuatro hogares de Filipinas tienen niños como trabajadores domésticos o, dicho en otras palabras, que hay tres millones de hogares que tienen niños trabajando para ellos. El miembro trabajador se mostró partidario de la adopción de un enfoque integral para combatir el trabajo infantil, a través del cual se proporcionen incentivos para la educación, por ejemplo de tipo financiero, para reducir la dependencia de las familias de los ingresos aportados por los niños. Concluyó solicitando al Gobierno que proporcione información más detallada sobre las medidas adoptadas y los resultados obtenidos, en colaboración con los interlocutores sociales, para la eliminación de las peores formas del trabajo infantil.

**El miembro empleador de Filipinas** reconoció que la legislación actualmente en vigor había fortalecido el marco global en relación con el trabajo infantil y contaba con amplio respaldo tripartito, tal como quedaba demostrado por la cooperación, colaboración y comunicación empleada en la lucha contra el trabajo infantil. Observó que el trabajo infantil es, a la vez, una causa y un efecto de la pobreza, que el elevado crecimiento de la población da lugar a desempleo y que existe una incapacidad por parte del Gobierno de prestar servicios básicos a toda la población, entre ellos los servicios de salud y educación, así como una incapacidad por parte de los padres y madres de satisfacer las necesidades básicas de sus familias. A consecuencia de todo esto, los recursos humanos no están calificados o tienen insuficiente especialización, lo cual incide en el desarrollo económico del país. El orador afirmó que durante los últimos años se habían llevado a cabo actividades de sensibilización por medio de numerosos programas y proyectos, entre ellos, directrices específicas destinadas a fomentar un entorno empresarial que no utilice mano de obra infantil y sea favorable para los niños, e intervenciones piloto a pequeña escala en distintos sectores, como la industria azucarera, la industrias extractivas, la industria pirotécnica y el sector de la hotelería y la restauración, alentando la iniciativa de «volver a la escuela». Para terminar, dijo que estas medidas son modestas, pero reiteró el compromiso de los empleadores filipinos de trabajar en colaboración con los demás interlocutores sociales para proseguir la lucha contra el trabajo infantil.

**El representante gubernamental** reiteró que se proporcionará más información detallada y observó la necesidad de examinar múltiples cuestiones, como la evaluación de los resultados alcanzados con las medidas adoptadas, y la difusión de la información, incluyendo la aplicación de la legislación. Afirmó que el trabajo infantil es un símbolo de la lucha a la que se enfrentan muchos países en desarrollo. Su país buscará asistencia técnica en su empeño por erradicar el trabajo infantil.

**Los miembros trabajadores** opinaron que el Gobierno y los sindicatos han realizado serios esfuerzos para la aplicación del Convenio. Sin embargo, se necesitaba hacer mucho más para prohibir y erradicar el trabajo infantil y para que la legislación esté en conformidad con el Convenio. Agregaron igualmente que la pobreza no es la única y principal causa del trabajo infantil, sino que lo son sobre todo los déficit de trabajo decente y la injusticia social. De otra parte, expresaron también que había otras dimensiones importantes, como el género y los derechos humanos. Además, otros países pobres, como algunos estados federales de la India, han logrado tratar con eficacia los problemas del trabajo infantil; hasta los padres más pobres deseaban enviar a sus hijos a la escuela en lugar de trabajar, si la escuela era gratuita. El Gobierno debería recurrir a la asistencia técnica. También debería proporcionar mayor información sobre los

niños de las calles, en lugar de considerarlos delincuentes. Por último, solicitaron un informe más detallado que el presentado este año, que consideraban poco minucioso.

**Los miembros empleadores** afirmaron que la erradicación del trabajo infantil es una cuestión muy compleja y elogiaron tanto al Gobierno como a los interlocutores sociales por su colaboración. Animaron al Gobierno a examinar, en particular, las cuestiones sobre la trata de niños y la utilización de la mano de obra infantil en conflictos armados, y a continuar con la estrecha colaboración con los interlocutores sociales a este respecto. Por último, instaron al Gobierno a proporcionar información detallada sobre los resultados alcanzados para la erradicación del trabajo infantil y la plena aplicación del Convenio. Dar un tratamiento diferido al problema no es suficiente. El Convenio exige una acción coherente y urgente.

**La Comisión tomó nota de la información comunicada por el representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación. La Comisión tomó nota de la información contenida en el informe de la Comisión de Expertos sobre la venta y el tráfico de niños menores de 18 años de edad, con fines de explotación económica y sexual, tanto dentro del país como a través de sus fronteras, la utilización de niños en conflictos armados y el uso de niños en trabajos domésticos peligrosos.**

Al respecto, el Gobierno señaló que estaba intentando aplicar el Convenio, a través de diversas medidas y programas de acción con plena participación de los actores sociales, que incluían la adopción de un Programa de Duración Determinada (PDD) con la OIT/IPEC, que estaba en curso. La Comisión tomó nota de la información transmitida por el representante gubernamental en la que destacó que las peores formas del trabajo infantil eran el resultado de la pobreza, de la exclusión y del subdesarrollo. Asimismo, la Comisión tomó nota de que el Gobierno había expresado su deseo de continuar sus esfuerzos a fin de erradicar dichas situaciones, con la asistencia técnica y cooperación de la OIT.

La Comisión tomó nota de que, si bien diversas disposiciones legales prohibían el tráfico de niños para su explotación laboral o sexual, seguía siendo, en la práctica, un tema de preocupación. En consecuencia, la Comisión hizo un llamamiento al Gobierno para que redoblara sus esfuerzos y adoptara, sin retrasos, las medidas necesarias para eliminar el tráfico de los niños menores de 18 años, especialmente en el trabajo doméstico o en la explotación sexual comercial, y le solicitó que comunicara, en su próxima memoria a la Comisión de Expertos, información sobre los progresos realizados al respecto.

La Comisión subrayó que el reclutamiento obligatorio de niños para su utilización en conflictos armados, constituía una de las peores formas de trabajo infantil y que el Gobierno se había visto obligado a adoptar, en virtud del artículo 1 del Convenio, medidas inmediatas y eficaces para garantizar la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, con carácter de urgencia. Por consiguiente, la Comisión urgió al Gobierno que indicara y tomase las medidas eficaces y de duración determinada adoptadas para evitar el reclutamiento obligatorio y para librar, rehabilitar e integrar socialmente a los niños menores de 18 años de edad implicados en conflictos armados.

Por último, la Comisión tomó nota con preocupación de la explotación económica y sexual de las que siguen siendo víctimas muchos trabajadores domésticos. En consecuencia, la Comisión instó al Gobierno que indicara las medidas adoptadas en la ley y en la práctica para garantizar que el trabajo realizado en el sector doméstico, quedara prohibido para los menores de 18 años de edad, cuando se tratara de un trabajo peligroso según el significado del Convenio.

La Comisión instó al Gobierno a suministrar, en su próxima memoria a la Comisión de Expertos, información más detallada y precisa sobre las peores formas de trabajo infantil en Filipinas. La memoria debería incluir, entre otras cosas, lo siguiente: copias o extractos de documentos oficiales, incluidos los informes de inspección; estadísticas precisas sobre la inscripción en la escuela y la finalización de los estudios; e información sobre la naturaleza, extensión y tendencias de las peores formas de trabajo infantil, incluida la situación de todos los sectores cubiertos por el Memorando de Entendimiento con la OIT-IPEC, en particular estadísticas precisas sobre la extensión del trabajo doméstico infantil. Asimismo, la Comisión pidió al Gobierno que proporcionase información detallada sobre las medidas adoptadas para garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones que dan efecto al Convenio núm. 182. Dicha información debería incluir datos sobre las infracciones de las que se ha informado, investigaciones, procedimientos y condenas, y sobre las sanciones penales aplicadas.

## **Anexo I. Cuadro de las memorias recibidas sobre los convenios ratificados** (artículos 22 and 35 de la Constitución)

### **Memorias recibidas hasta el 16 de junio de 2006**

*El cuadro publicado en el informe de la Comisión de Expertos, página 523, debe ser puesto al día como sigue:*

*Nota: Las primeras memorias figuran entre paréntesis.  
Los números de los párrafos implican modificaciones en las listas de países mencionados en la Primera parte (Informe general) del Informe de la Comisión de Expertos.*

<b>Afganistán</b> (Párrafos 21 y 31)	<b>14 memorias solicitadas</b>
· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 13, 14, 41, 45, 95, 100, 105, 106, 111, 137, 139, 140, 141, 142	
<b>Bahamas</b> (Párrafos 27 y 31)	<b>10 memorias solicitadas</b>
· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 22, 45, 87, 88, 98, 100, 111, 144, (147), 182	
<b>Barbados</b> (Párrafo 31)	<b>19 memorias solicitadas</b>
· 17 memorias recibidas: Convenios núms. 22, 29, 63, 74, 81, 87, 98, 100, 105, 108, 111, 115, 118, 122, 135, 144, 182 · 2 memorias no recibidas: Convenios núms. 138, 147	
<b>Bosnia y Herzegovina</b> (Párrafo 31)	<b>58 memorias solicitadas</b>
· 20 memorias recibidas: Convenios núms. 8, 11, 14, 24, 25, 45, 56, 81, 87, 88, 90, 98, 100, 103, 106, 111, 122, 132, 138, 140 · 38 memorias no recibidas: Convenios núms. 9, 12, 13, 16, 19, 22, 23, 27, 29, 32, 53, 69, 73, 74, 91, 92, 97, 102, (105), 113, 114, 119, 121, 126, 129, 131, 135, 136, 139, 142, 143, 148, 155, 156, 159, 161, 162, (182)	
<b>Botswana</b> (Párrafo 31)	<b>12 memorias solicitadas</b>
· 9 memorias recibidas: Convenios núms. 29, 87, 98, 100, 105, 138, 144, 151, 173 · 3 memorias no recibidas: Convenios núms. 111, 176, 182	
<b>Burkina Faso</b>	<b>9 memorias solicitadas</b>
· 8 memorias recibidas: Convenios núms. 13, 87, 98, 100, 111, 144, 159, 161 · 1 memoria no recibida: Convenio núm. 170	
<b>Burundi</b> (Párrafo 31)	<b>15 memorias solicitadas</b>
· 10 memorias recibidas: Convenios núms. 62, 81, 87, 89, 94, 98, 100, 111, 135, 144 · 5 memorias no recibidas: Convenios núms. 29, 101, 105, 138, (182)	
<b>Chad</b>	<b>16 memorias solicitadas</b>
· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 13, 14, 26, 29, 41, 81, 87, 98, 100, 105, 111, (132), 135, 144, 151, (182)	
<b>Chile</b> (Párrafo 31)	<b>20 memorias solicitadas</b>
· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 2, 9, 13, 29, 87, 98, 100, 103, 111, 115, 121, 122, 127, 136, 140, 144, 151, 159, 161, 162	
<b>Comoras</b> (Párrafo 21)	<b>15 memorias solicitadas</b>
· 2 memorias recibidas: Convenios núms. 13, 98 · 13 memorias no recibidas: Convenios núms. 5, 10, 11, 12, 29, 52, 81, 87, 89, 100, 105, 106, 122	



## República de Corea

8 memorias solicitadas

· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. (53), 73, 81, 138, 150, 160, (170), 182

## Côte d'Ivoire

14 memorias solicitadas

(Párrafo 31)

· 12 memorias recibidas: Convenios núms. 13, 45, 81, 87, 96, 98, 100, 111, 129, 136, 144, (182)  
· 2 memorias no recibidas: Convenios núms. (138), 159

## República Democrática del Congo

17 memorias solicitadas

(Párrafo 31)

· 10 memorias recibidas: Convenios núms. 14, 29, 81, 87, 88, 98, 100, 102, 111, 150  
· 7 memorias no recibidas: Convenios núms. 62, 89, 117, 119, 120, 121, 144

## Dinamarca

35 memorias solicitadas

· 31 memorias recibidas: Convenios núms. 9, 29, 52, 53, 81, 88, 92, 100, 105, 108, 111, 115, 119, 120, 122, 134, 135, 138, 139, 142, 144, 147, 148, 150, 151, 155, 159, 160, 167, 169, 182  
· 4 memorias no recibidas: Convenios núms. 87, 98, (133), (180)

## Eslovenia

26 memorias solicitadas

· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 8, 9, 16, 22, 23, 29, 53, 56, 69, 73, 74, 81, 88, 92, 98, 100, 105, (108), 111, 119, 122, 129, 138, 147, (149), 182

## Estados Unidos

9 memorias solicitadas

(Párrafo 31)

· 8 memorias recibidas: Convenios núms. 53, 55, 58, 74, 105, 150, 160, 182  
· 1 memoria no recibida: Convenio núm. 147

## Estados Unidos - Guam

5 memorias solicitadas

· 4 memorias recibidas: Convenios núms. 53, 55, 58, 74  
· 1 memoria no recibida: Convenio núm. 147

## Estados Unidos - Islas Vírgenes Estadounidenses

5 memorias solicitadas

· 4 memorias recibidas: Convenios núms. 53, 55, 58, 74  
· 1 memoria no recibida: Convenio núm. 147

## Estados Unidos - Puerto Rico

5 memorias solicitadas

· 4 memorias recibidas: Convenios núms. 53, 55, 58, 74  
· 1 memoria no recibida: Convenio núm. 147

## Estados Unidos - Samoa Americana

4 memorias solicitadas

· 3 memorias recibidas: Convenios núms. 53, 55, 58  
· 1 memoria no recibida: Convenio núm. 147

## Francia

29 memorias solicitadas

· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 8, 13, 22, 23, 45, 53, 62, 63, 87, 88, 92, 96, 98, 100, 108, 111, 115, 120, 122, 127, 136, 139, 144, 145, 146, 147, 148, 159, (180)

## Francia - Guadalupe

24 memorias solicitadas

(Párrafo 31)

· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 8, 13, 22, 23, 29, 45, 53, 62, 87, 92, 98, 100, 105, 108, 111, 115, 120, 129, 135, 136, 144, 145, 146, 147

<b>Granada</b>	<b>14 memorias solicitadas</b>
<hr/>	
<i>(Párrafos 21 y 31)</i>	
· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 8, 14, 16, 29, 81, 87, 98, 100, 105, 108, (111), (138), 144, (182)	
<b>Guyana</b>	<b>21 memorias solicitadas</b>
<hr/>	
<i>(Párrafos 21 y 31)</i>	
· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 2, 29, 45, 81, 87, 98, 100, 105, 108, 111, 115, 129, 135, 136, 138, 139, 144, 150, 151, 166, 182	
<b>Kazajstán</b>	<b>15 memorias solicitadas</b>
<hr/>	
· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 81, 87, 88, 98, 105, 111, 122, 129, 135, 138, 144, 148, 155, (182)	
<b>República Democrática Popular Lao</b>	<b>2 memorias solicitadas</b>
<hr/>	
<i>(Párrafos 21 y 31)</i>	
· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 13, 29	
<b>Luxemburgo</b>	<b>24 memorias solicitadas</b>
<hr/>	
· 22 memorias recibidas: Convenios núms. 8, 9, 16, 22, 23, 29, 53, 55, 56, 68, 69, 73, 74, 81, 92, 105, 108, 138, 147, 150, 166, 182	
· 2 memorias no recibidas: Convenios núms. 135, (172)	
<b>Madagascar</b>	<b>9 memorias solicitadas</b>
<hr/>	
· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 13, 29, 81, 111, 129, 138, 159, 173, (182)	
<b>Malta</b>	<b>18 memorias solicitadas</b>
<hr/>	
<i>(Párrafo 31)</i>	
· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 2, 8, 13, 16, 22, 29, 53, 62, 73, 74, 81, 105, 108, 129, 138, (147), 180, 182	
<b>Países Bajos - Antillas Neerlandesas</b>	<b>13 memorias solicitadas</b>
<hr/>	
· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 8, 9, 22, 23, 29, 58, 69, 74, 81, 87, 88, 105, 122	
<b>Países Bajos - Aruba</b>	<b>18 memorias solicitadas</b>
<hr/>	
<i>(Párrafos 21 y 31)</i>	
· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 8, 9, 22, 23, 29, 69, 74, 81, 87, 88, 105, 122, 135, 138, 144, 145, 146, 147	
<b>Pakistán</b>	<b>20 memorias solicitadas</b>
<hr/>	
· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 1, 14, 16, 18, 22, 29, 45, 81, 87, 89, 96, 98, (100), 105, 106, 107, 111, 144, 159, (182)	
<b>Panamá</b>	<b>23 memorias solicitadas</b>
<hr/>	
· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 8, 9, 16, 22, 23, 29, 30, 53, 55, 56, 68, 69, 71, 73, 74, 81, 92, 105, 108, 122, 138, 160, 182	
<b>Paraguay</b>	<b>24 memorias solicitadas</b>
<hr/>	
<i>(Párrafos 21, 27 y 31)</i>	
· 19 memorias recibidas: Convenios núms. 1, 29, 30, 52, 79, 81, 87, 89, 90, 98, 100, 111, 115, 119, 120, 122, 159, 169, (182)	
· 5 memorias no recibidas: Convenios núms. 14, 101, 105, 106, 117	
<b>Reino Unido - Bermudas</b>	<b>10 memorias solicitadas</b>
<hr/>	
· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 16, 22, 23, 29, 58, 98, 105, 108, 133, 147	
<b>Reino Unido - Islas Malvinas (Falkland)</b>	<b>10 memorias solicitadas</b>
<hr/>	
· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 8, 22, 23, 29, 45, 58, 87, 98, 105, 108	

## Reino Unido - Islas Vírgenes Británicas

9 memorias solicitadas

· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 8, 23, 29, 58, 85, 87, 98, 105, 108

## Seychelles

15 memorias solicitadas

· 7 memorias recibidas: Convenios núms. 8, 87, 98, 100, 111, 148, 151

· 8 memorias no recibidas: Convenios núms. 2, 16, 29, 105, 108, 138, 150, 182

## Swazilandia

11 memorias solicitadas

(Párrafo 31)

· 10 memorias recibidas: Convenios núms. 14, 29, 45, 81, 87, 96, 105, 111, 138, (182)

· 1 memoria no recibida: Convenio núm. 160

## Tailandia

3 memorias solicitadas

(Párrafo 31)

· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 105, 182

## República Unida de Tanzania

11 memorias solicitadas

· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 16, 29, 63, 87, 94, 105, 134, 137, 138, 149, 182

## República Unida de Tanzania - Tanganyika

5 memorias solicitadas

(Párrafo 31)

· 4 memorias recibidas: Convenios núms. 81, 88, 101, 108

· 1 memoria no recibida: Convenio núm. 45

## Trinidad y Tabago

12 memorias solicitadas

· 11 memorias recibidas: Convenios núms. 16, 29, 87, 98, 100, 105, 111, 144, 147, 159, (182)

· 1 memoria no recibida: Convenio núm. 85

## Ucrania

19 memorias solicitadas

· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 16, 23, 29, 69, 73, 92, 100, 105, 108, 119, 120, 133, (135), 138, (140), 147, (159), 160, 182

## Uganda

13 memorias solicitadas

(Párrafos 27 y 31)

· 9 memorias recibidas: Convenios núms. 17, 26, 29, 81, 105, 123, 143, 159, (182)

· 4 memorias no recibidas: Convenios núms. 19, 45, 94, (138)

## Viet Nam

3 memorias solicitadas

(Párrafo 31)

· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 81, (138), 182

## Zambia

24 memorias solicitadas

· 13 memorias recibidas: Convenios núms. 95, 100, 103, 105, 111, 117, 122, 135, 138, 141, 148, 173, (182)

· 11 memorias no recibidas: Convenios núms. 29, 87, 98, 136, 144, 149, 150, 151, 154, 159, 176

### Total general

Se ha solicitado un total de 2.637 memorias (artículo 22), de las cuales se recibieron 2.065 (78,31 por ciento).

Se ha solicitado un total de 343 memorias (artículo 35), de las cuales se recibieron 303 (88,34 por ciento).



## Anexo II. Cuadro estadístico de las memorias sobre los convenios ratificados recibidas con fecha 16 de junio de 2006

(artículo 22 de la Constitución)

Año de la Conferencia	Memorias solicitadas	Memorias recibidas en la fecha solicitada		Memorias recibidas para la reunión de la Comisión de Expertos		Memorias recibidas para la reunión de la Conferencia	
1932	447	-		406	90,8%	423	94,6%
1933	522	-		435	83,3%	453	86,7%
1934	601	-		508	84,5%	544	90,5%
1935	630	-		584	92,7%	620	98,4%
1936	662	-		577	87,2%	604	91,2%
1937	702	-		580	82,6%	634	90,3%
1938	748	-		616	82,4%	635	84,9%
1939	766	-		588	76,8%	-	
1944	583	-		251	43,1%	314	53,9%
1945	725	-		351	48,4%	523	72,2%
1946	731	-		370	50,6%	578	79,1%
1947	763	-		581	76,1%	666	87,3%
1948	799	-		521	65,2%	648	81,1%
1949	806	134	16,6%	666	82,6%	695	86,2%
1950	831	253	30,4%	597	71,8%	666	80,1%
1951	907	288	31,7%	507	77,7%	761	83,9%
1952	981	268	27,3%	743	75,7%	826	84,2%
1953	1026	212	20,6%	840	75,7%	917	89,3%
1954	1175	268	22,8%	1077	91,7%	1119	95,2%
1955	1234	283	22,9%	1063	86,1%	1170	94,8%
1956	1333	332	24,9%	1234	92,5%	1283	96,2%
1957	1418	210	14,7%	1295	91,3%	1349	95,1%
1958	1558	340	21,8%	1484	95,2%	1509	96,8%
<b>De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración, desde 1959 hasta 1976 sólo se han pedido memorias detalladas para ciertos convenios.</b>							
1959	995	200	20,4%	864	86,8%	902	90,6%
1960	1100	256	23,2%	838	76,1%	963	87,4%
1961	1362	243	18,1%	1090	80,0%	1142	83,8%
1962	1309	200	15,5%	1059	80,9%	1121	85,6%
1963	1624	280	17,2%	1314	80,9%	1430	88,0%
1964	1495	213	14,2%	1268	84,8%	1356	90,7%
1965	1700	282	16,6%	1444	84,9%	1527	89,8%
1966	1562	245	16,3%	1330	85,1%	1395	89,3%
1967	1883	323	17,4%	1551	84,5%	1643	89,6%
1968	1647	281	17,1%	1409	85,5%	1470	89,1%
1969	1821	249	13,4%	1501	82,4%	1601	87,9%
1970	1894	360	18,9%	1463	77,0%	1549	81,6%
1971	1992	237	11,8%	1504	75,5%	1707	85,6%
1972	2025	297	14,6%	1572	77,6%	1753	86,5%
1973	2048	300	14,6%	1521	74,3%	1691	82,5%
1974	2189	370	16,5%	1854	84,6%	1958	89,4%
1975	2034	301	14,8%	1663	81,7%	1764	86,7%
1976	2200	292	13,2%	1831	83,0%	1914	87,0%

Año de la Conferencia	Memorias solicitadas	Memorias recibidas en la fecha solicitada	Memorias recibidas para la reunión de la Comisión de Expertos	Memorias recibidas para la reunión de la Conferencia
<b>De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración (noviembre 1976), desde 1977 hasta 1994, las memorias detalladas fueron solicitadas según determinados criterios, a intervalos de uno, dos o cuatro años.</b>				
1977	1529	215 14,0%	1120 73,2%	1328 87,0%
1978	1701	251 14,7%	1289 75,7%	1391 81,7%
1979	1593	234 14,7%	1270 79,8%	1376 86,4%
1980	1581	168 10,6%	1302 82,2%	1437 90,8%
1981	1543	127 8,1%	1210 78,4%	1340 86,7%
1982	1695	332 19,4%	1382 81,4%	1493 88,0%
1983	1737	236 13,5%	1388 79,9%	1558 89,6%
1984	1669	189 11,3%	1286 77,0%	1412 84,6%
1985	1666	189 11,3%	1312 78,7%	1471 88,2%
1986	1752	207 11,8%	1388 79,2%	1529 87,3%
1987	1793	171 9,5%	1408 78,4%	1542 86,0%
1988	1636	149 9,0%	1230 75,9%	1384 84,4%
1989	1719	196 11,4%	1256 73,0%	1409 81,9%
1990	1958	192 9,8%	1409 71,9%	1639 83,7%
1991	2010	271 13,4%	1411 69,9%	1544 76,8%
1992	1824	313 17,1%	1194 65,4%	1384 75,8%
1993	1906	471 24,7%	1233 64,6%	1473 77,2%
1994	2290	370 16,1%	1573 68,7%	1879 82,0%
<b>De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración (noviembre 1993), se solicitaron para 1995, a título excepcional, las memorias detalladas de sólo cinco convenios.</b>				
1995	1252	479 38,2%	824 65,8%	988 78,9%
<b>De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración (noviembre 1993), en lo sucesivo, las memorias se solicitan, según determinados criterios, a intervalos de uno, dos o cinco años.</b>				
1996	1806	362 20,5%	1145 63,3%	1413 78,2%
1997	1927	553 28,7%	1211 62,8%	1438 74,6%
1998	2036	463 22,7%	1264 62,1%	1455 71,4%
1999	2288	520 22,7%	1406 61,4%	1641 71,7%
2000	2550	740 29,0%	1798 70,5%	1952 76,6%
2001	2313	598 25,9%	1513 65,4%	1672 72,2%
2002	2368	600 25,3%	1529 64,5%	1701 71,8%
2003	2344	568 24,2%	1544 65,9%	1701 72,6%
2004	2569	659 25,6%	1645 64,0%	1852 72,1%
2005	2638	696 26,4%	1820 69,0%	2065 78,3%

## II. SUMISIÓN A LAS AUTORIDADES COMPETENTES DE LOS CONVENIOS Y RECOMENDACIONES ADOPTADOS POR LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (ARTICULO 19 DE LA CONSTITUCION)

### Observaciones e informaciones

#### *a) Falta de sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes*

Un representante gubernamental de Afganistán indicó que la asistencia técnica prestada por los especialistas en normas de la OIT de Nueva Delhi y Ginebra había permitido a su Gobierno fijarse como objetivos la ratificación del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182); la aceptación del Instrumento de Enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1997; la denuncia del Convenio sobre el trabajo portuario, 1973 (núm. 137) y la sumisión de los instrumentos pendientes a la Asamblea Nacional recientemente elegida.

El orador señaló que los formularios de la memoria correspondiente a los 13 convenios ratificados por Afganistán se han traducido al dari y se han distribuido a los funcionarios del gobierno y a los interlocutores sociales. La memoria del gobierno presentada a la Comisión de Expertos incluye los comentarios formulados por los interlocutores sociales. Con la asistencia de la OIT se revisó el Código de Trabajo de 1987, y se adjuntó a la memoria del gobierno el proyecto de Código de Trabajo de 2006 para su examen por la Comisión de Expertos.

El orador observó que «Afghanistan Compact 2006» incluye una estrategia que prevé la formación de 150.000 hombres y mujeres para finales de 2010 y la finalización de un estudio sobre los recursos humanos, para fines de 2006, todo lo cual será fruto de la aplicación del Programa Nacional de Desarrollo de las Calificaciones Profesionales y de Inserción en el Mercado. Expresó su confianza en que mediante este programa, y con la asistencia técnica de la OIT, Afganistán pueda poner en práctica el Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142).

Con miras a la aplicación del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), el orador aludió a la necesidad de establecer un consejo consultivo tripartito y de contar a tal efecto con la asistencia de especialistas técnicos de la OIT en la esfera del diálogo social.

Mencionó con agrado los avances realizados en el proyecto para la creación de los servicios de empleo, que cuentan con la asistencia de la OIT, y destacó la importancia del mismo para la promoción del Convenio núm. 142 y de los Convenios sobre el servicio del empleo (núms. 88 y 181).

El orador puso en conocimiento de la Comisión que, a raíz de una reestructuración del Gabinete la responsabilidad de las cuestiones laborales recae ahora en el Ministerio de Mártires, Personas Discapacitadas y Asuntos Sociales. Para concluir, invitó a la Comisión de la Conferencia a reconocer los progresos realizados por su país

y reafirmó el compromiso de su Gobierno de trabajar en estrecha colaboración con la OIT.

Un representante gubernamental de Haití indicó que, desgraciadamente, la Misión Permanente en Ginebra no había recibido comunicación alguna de las autoridades nacionales competentes. Las razones administrativas alegadas el año pasado, a las que se sumaba el hecho de que el Parlamento no se hubiese reunido entre 2004 y 2006, seguían siendo válidas. Al haber iniciado el Parlamento un nuevo período de sesiones en mayo de este año, el Gobierno iba a hacer lo posible para elaborar las memorias y presentarlas a dicha institución lo antes posible. Se requeriría la asistencia técnica de la Oficina para ayudar a Haití a ponerse al día después del gran retraso acumulado.

La Comisión tomó nota de la información comunicada y de las explicaciones dadas por los representantes gubernamentales que hicieron uso de la palabra. Tomó nota asimismo de las dificultades específicas experimentadas en el cumplimiento de esta obligación que mencionaron varios oradores. Por último, tomó debida nota de los compromisos de algunos representantes gubernamentales de dar cumplimiento a sus obligaciones constitucionales de someter convenios, recomendaciones y protocolos a las autoridades competentes a la mayor brevedad. La Comisión expresó la firme esperanza de que los países mencionados, en particular Afganistán, Haití, Islas Salomón, Sierra Leona, Somalia, Turkmenistán y Uzbekistán enviaran memorias en un futuro próximo, con el contenido de la información relativa a la sumisión de convenios, recomendaciones y protocolos a las autoridades competentes. La Comisión expresó una gran preocupación por los retrasos y las omisiones en la sumisión, al igual que por el aumento del número de tales casos, puesto que se trataba de obligaciones que emanaban de la Constitución y que eran esenciales para la eficacia de las actividades normativas. A este respecto, la Comisión reiteró que la OIT podía brindar asistencia técnica para contribuir al cumplimiento de esta obligación. La Comisión decidió mencionar todos estos casos en la sección correspondiente del Informe general.

#### *b) Informaciones recibidas*

**Armenia.** La ratificación del Convenio núm. 182, adoptado por la Conferencia en ocasión de la 87.ª reunión (1999), ha sido registrada el 2 de enero de 2006.

**Camboya.** La ratificación del Convenio núm. 182, adoptado por la Conferencia en ocasión de la 87.ª reunión (1999), ha sido registrada el 14 de marzo de 2006.



### III. MEMORIAS SOBRE LOS CONVENIOS NO RATIFICADOS, SOBRE LAS RECOMENDACIONES Y LOS PROTOCOLOS (ARTICULO 19 DE LA CONSTITUCION)

a) *Omisión de envío de memorias sobre convenios y protocolos no ratificados, y sobre las recomendaciones durante los cinco últimos años*

**Un representante gubernamental de Angola** indicó que su país había presentado su memoria sobre la aplicación del Convenio núm. 81 en virtud del artículo 22, ya que este Convenio había sido ratificado por su país. Respecto a la obligación de envío de memorias en virtud del artículo 19, seguramente se ha producido una mala interpretación. Además, el orador precisó que la Inspección general del trabajo extiende sus actividades a todos los sectores de actividad, tanto industriales, como comerciales, públicos o privados, sin excluir a las empresas agrícolas, y todo ello de conformidad con los Convenios núms. 81 y 129.

**Una representante gubernamental de Bosnia y Herzegovina** indicó que su país había facilitado la mayoría de las memorias y que iba a recuperar el retraso. Subrayó que el Convenio núm. 144 había sido ratificado por su país y que el instrumento de ratificación se enviaría próximamente a la Oficina.

**Un representante gubernamental de Djibouti** indicó que la omisión de envío de memorias sobre los convenios no ratificados se explica por el hecho de que, en el momento de la independencia, su país había ratificado 60 convenios. Estas ratificaciones conllevan una carga de trabajo que supera la capacidad del servicio encargado de elaborar las memorias. Por consiguiente, el orador solicitó de nuevo la asistencia técnica de la Oficina para, por una parte, formar a los funcionarios que se encargan de redactar las memorias y, por otra parte, ayudarles a renunciar a los convenios ratificados que no son pertinentes para Djibouti.

**Un representante gubernamental de la República Dominicana** señaló que, una vez más, al igual que el año anterior, su país se encontraba en la triste situación de incumplimiento de los convenios no ratificados (artículo 19). Es por ello, que invita a la Secretaría a remitirse a la declaración anterior, puesto que se habían enviado las memorias sobre el estudio relativo al Convenio núm. 29 y al Convenio núm. 105. Hay que remitirse, por tanto, a las mismas. La República Dominicana ha enviado todas las memorias sobre los convenios, con arreglo al artículo 22 de la Constitución de la OIT. Ahora bien, está abierta al diálogo y a la concertación, por lo que acoge como bueno y válido cualquier planteamiento de la Oficina, no sin antes señalar la comunicación de memorias sobre el *Estudio General* y de memorias sobre los Convenios núms. 1 y 30, con fecha 14 de noviembre de 2005.

**Un representante gubernamental de Guinea** declaró que su país había ratificado 58 convenios, entre los que se encuentran los ocho convenios fundamentales, y cumplen regularmente con sus obligaciones en materia de envío de memorias sobre la aplicación de estos convenios. En lo que respecta a los convenios no ratificados, el orador se disculpó en nombre de su Gobierno, señalando que, en colaboración con los interlocutores sociales, se están realizando estudios de sumisión de estos instrumentos a las autoridades competentes. El Gobierno de Guinea se comprometió a presentar en el futuro, con la asistencia técnica de la Oficina, memorias sobre los convenios no ratificados.

**Un representante gubernamental de Guyana** afirmó que no era intención de su Gobierno faltar a sus obligaciones. El Gobierno había tenido la convicción de que, al haber ratificado Guyana los Convenios núms. 81 y 129, y al haber presentado debidamente las memorias en virtud del artículo 22, no era preciso hacerlo en virtud del artículo 19. La memoria pendiente se presentará a la brevedad.

**Una representante gubernamental de Kiribati** se disculpó por la presentación tardía de las memorias. Señaló que se habían presentado cuatro convenios a consideración para su ratificación, los cuales actualmente están en manos de la Fiscalía General para su examen jurídico.

**Un representante gubernamental de Uganda** señaló que en los últimos cinco años para su Gobierno ha sido una prioridad someter a la autoridad competente los instrumentos adoptados por la CIT. A consecuencia de ello, se sometieron cinco de los ocho convenios fundamentales, inclusive los Convenios núms. 87, 100, 111,

138 y 182, todos los cuales se habían ratificado. Uganda se ha sumado a la lista de Estados Miembros que han ratificado los ocho convenios fundamentales. Además, en fecha reciente se han promulgado cuatro nuevas leyes laborales relacionadas respectivamente con el empleo, la seguridad y la salud en el trabajo, las organizaciones sindicales y las relaciones laborales, que contemplan las normas fundamentales del trabajo y los convenios ratificados, así como algunos de los convenios no ratificados. Las leyes recibieron la aprobación presidencial el 24 de mayo de 2006 y se transmitirán a la Oficina tan pronto como sea posible. El orador manifestó su gratitud a la OIT por el apoyo prestado durante este proceso, así como a los interlocutores sociales y a la comunidad internacional. Los desafíos comprenden actualmente la difusión de las nuevas leyes laborales a las diferentes partes interesadas y su aplicación. A este respecto, el Gobierno formulará una solicitud formal de asistencia técnica a la OIT.

**Un representante gubernamental de la República Democrática del Congo** declaró, al hacer referencia a la omisión de la obligación de envío de memorias sobre los convenios no ratificados, que su país había facilitado la memoria, en virtud del artículo 22 de la Constitución, sobre la aplicación del Convenio núm. 81, y que se comprometía a transmitir próximamente la memoria sobre el Convenio núm. 129 no ratificado y sobre las recomendaciones pertinentes, a pesar de la organización de elecciones políticas en julio próximo.

**Un representante gubernamental de Togo** precisó que las informaciones proporcionadas anteriormente también eran válidas en lo que respecta a la omisión del envío de memorias sobre los convenios no ratificados.

**Los miembros trabajadores** subrayaron que la obligación de envío de memorias constituye el elemento primordial en el que se apoya el sistema de control. Los gobiernos que no cumplen con sus obligaciones disponen de una ventaja injusta, en la medida en que, debido a la omisión de memorias, la Comisión no puede examinar su legislación y práctica nacionales. Esta Comisión debe insistir a los gobiernos para que tomen las medidas necesarias a fin de cumplir con estas obligaciones en el futuro.

**Los miembros empleadores** se mostraron de acuerdo con la declaración de los miembros trabajadores. Dijeron tener la impresión de que este año la situación respecto de las memorias parecía haber mejorado, si bien no sabrían precisar si ello es mera coincidencia o una tendencia general. Expresaron su agradecimiento a aquellos gobiernos que han proporcionado información acerca de su situación y, especialmente, a aquellos que han presentado sus memorias. La Comisión de Expertos no podría desempeñar su labor si no se presentaran las memorias oportunas. Destacaron asimismo que la falta de comunicación de la información era particularmente notoria en el caso de los países que no se habían acreditado ante la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT). La OIT debería investigar por qué determinados países no participan en la CIT. El orador recordó a los gobiernos que el hecho de no participar en la CIT no los exime de su obligación de comunicar información acerca de la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

**La Comisión tomó nota de la información comunicada y de las explicaciones dadas por los representantes gubernamentales que hicieron uso de la palabra. La Comisión destacó la importancia que concedía a la obligación constitucional de envío de memorias sobre los convenios no ratificados y las recomendaciones. En efecto, estas memorias posibilitaban una mejor evaluación de la situación en el contexto de los estudios generales de la Comisión de Expertos. La Comisión insistió en que todos los Estados Miembros deberían cumplir con sus obligaciones al respecto y expresó la firme esperanza de que los Gobiernos de Albania, Angola, Antigua y Barbuda, Armenia, Bosnia y Herzegovina, Cabo Verde, Comoras, Congo, República Democrática del Congo, Djibouti, República Dominicana, Ex República Yugoslava de Macedonia, Guinea, Guyana, Islas Salomón, Kazajstán, Kirguistán, Kiribati, Liberia, Santo Tomé y Príncipe, Sierra Leona, Somalia, Tayikistán, Togo, Turkmenistán, Uganda y Uzbekistán, dieran cumplimiento a sus futuras obligaciones en virtud del artículo 19 de la Constitución. La Comisión decidió mencionar estos casos en la sección correspondiente de su Informe general.**

*b) Informaciones recibidas*

Desde la celebración de la reunión de la Comisión de Expertos, se han recibido las memorias sobre los convenios y los protocolos no ratificados y sobre las recomendaciones de los siguientes países: Afganistán, Côte d'Ivoire y Zambia.

*c) Memorias relativas al Convenio núm. 81 y Protocolo de 1995 relativo al Convenio núm. 81, a las Recomendaciones núms. 81 y 82, al Convenio núm. 129, y a la Recomendación núm. 133 hasta el 16 de junio de 2006*

Además de las memorias enumeradas en el Anexo III de la página 160 del Informe de la Comisión de Expertos (Informe III, Parte 1B), se ha recibido ulteriormente la memoria de **Afganistán, Côte d'Ivoire y Zambia**.

## INDICE POR PAÍSES DE LAS OBSERVACIONES E INFORMACIONES CONTENIDAS EN EL INFORME

- Afganistán*  
Primera parte: Informe general, párrafos 158, 164  
Segunda parte: II a)
- Albania*  
Primera parte: Informe general, párrafos 161, 167, 181  
Segunda parte: I A b)  
Segunda parte: III a)
- Angola*  
Primera parte: Informe general, párrafos 164, 167  
Segunda parte: III a)
- Antigua y Barbuda*  
Primera parte: Informe general, párrafos 160, 161, 163, 167, 182  
Segunda parte: I A a), b), c)  
Segunda parte: III a)
- Armenia*  
Primera parte: Informe general, párrafos 160, 161, 164, 167  
Segunda parte: I A a), b)  
Segunda parte: III a)
- Australia*  
Segunda parte: I B, núms. 87, 98
- Bangladesh*  
Primera parte: Informe general, párrafo 176  
Segunda parte: I B, núm. 98
- Belarús*  
Primera parte: Informe general, párrafos 177, 178  
Segunda parte: I B, núms. 87, 98
- Belice*  
Primera parte: Informe general, párrafos 163, 181  
Segunda parte: I A c)
- Bosnia y Herzegovina*  
Primera parte: Informe general, párrafos 161, 164, 167  
Segunda parte: I A b)  
Segunda parte: I B, núm. 87  
Segunda parte: III a)
- Burkina Faso*  
Primera parte: Informe general, párrafos 163, 164  
Segunda parte: I A c)
- Burundi*  
Primera parte: Informe general, párrafos 161, 164  
Segunda parte: I A b)
- Cabo Verde*  
Primera parte: Informe general, párrafos 167, 181  
Segunda parte: III a)
- Camboya*  
Primera parte: Informe general, párrafos 163, 164  
Segunda parte: I A c)
- República Centroafricana*  
Segunda parte: I B, núm. 95
- Comoras*  
Primera parte: Informe general, párrafos 163, 167, 182  
Segunda parte: I A c)  
Segunda parte: III a)
- Congo*  
Primera parte: Informe general, párrafos 163, 164, 167  
Segunda parte: I A c)  
Segunda parte: III a)
- Costa Rica*  
Segunda parte: I B, núm. 98
- Croacia*  
Segunda parte: I B, núm. 163
- República Democrática del Congo*  
Primera parte: Informe general, párrafos 164, 167  
Segunda parte: III a)
- Djibouti*  
Primera parte: Informe general, párrafos 164, 167  
Segunda parte: I B, núm. 26  
Segunda parte: III a)
- Dominica*  
Primera parte: Informe general, párrafos 161, 182  
Segunda parte: I A b)
- República Dominicana*  
Primera parte: Informe general, párrafos 164, 167  
Segunda parte: III a)
- Eritrea*  
Primera parte: Informe general, párrafos 163, 164  
Segunda parte: I A c)
- Eslovaquia*  
Segunda parte: I B, núm. 111
- Estados Unidos*  
Segunda parte: I B, núm. 182
- Ex República Yugoslava de Macedonia*  
Primera parte: Informe general, párrafos 160, 161, 163, 167, 181  
Segunda parte: I A a), b), c)  
Segunda parte: III a)
- Filipinas*  
Segunda parte: I B, núm. 182
- Gambia*  
Primera parte: Informe general, párrafos 160, 161, 163, 182  
Segunda parte: I A a), b), c)
- Guatemala*  
Segunda parte: I B, núm. 98
- Guinea*  
Primera parte: Informe general, párrafos 164, 167  
Segunda parte: III a)
- Guinea Ecuatorial*  
Primera parte: Informe general, párrafos 161, 163, 182  
Segunda parte: I A b), c)
- Guyana*  
Primera parte: Informe general, párrafos 164, 167  
Segunda parte: III a)
- Haití*  
Primera parte: Informe general, párrafos 158, 164  
Segunda parte: II a)



- República Islámica del Irán*  
Segunda parte: I B, núm. 111
- Iraq*  
Primera parte: Informe general, párrafos 160, 161, 163, 181  
Segunda parte: I A a), b), c)
- Irlanda*  
Segunda parte: I B, núm. 160
- Islas Salomón*  
Primera parte: Informe general, párrafos 158, 167, 182  
Segunda parte: II a)  
Segunda parte: III a)
- Kazajstán*  
Primera parte: Informe general, párrafos 163, 167, 181  
Segunda parte: I A c)  
Segunda parte: III a)
- Kenya*  
Segunda parte: I B, núm. 138
- Kirguistán*  
Primera parte: Informe general, párrafos 161, 163, 167, 182  
Segunda parte: I A b), c)  
Segunda parte: III a)
- Kiribati*  
Primera parte: Informe general, párrafos 164, 167  
Segunda parte: III a)
- Liberia*  
Primera parte: Informe general, párrafos 160, 161, 163, 167, 181  
Segunda parte: I A a), b), c)  
Segunda parte: III a)
- Jamahiriyá Árabe Libia*  
Segunda parte: I B, núm. 95
- México*  
Segunda parte: I B, núm. 111
- Myanmar*  
Primera parte: Informe general, párrafo 174  
Tercera parte: núm. 29
- Namibia*  
Primera parte: Informe general, párrafos 163, 164  
Segunda parte: I A c)
- Pakistán*  
Segunda parte: I B, núm. 98
- Paraguay*  
Segunda parte: I B, núm. 169
- Reino Unido*  
Segunda parte: I B, núm. 100
- Reino Unido (Anguilla)*  
Primera parte: Informe general, párrafos 163, 164  
Segunda parte: I A c)
- Reino Unido (Montserrat)*  
Primera parte: Informe general, párrafos 163, 164  
Segunda parte: I A c)
- Reino Unido (Santa Elena)*  
Primera parte: Informe general, párrafos 160, 163, 164  
Segunda parte: I A a), c)
- Saint Kitts y Nevis*  
Primera parte: Informe general, párrafos 161, 182  
Segunda parte: I A b)
- San Marino*  
Primera parte: Informe general, párrafos 163, 164  
Segunda parte: I A c)
- Santa Lucía*  
Primera parte: Informe general, párrafos 160, 161, 163, 182  
Segunda parte: I A a), b), c)
- Santo Tomé y Príncipe*  
Primera parte: Informe general, párrafos 160, 163, 167, 182  
Segunda parte: I A a), c)  
Segunda parte: III a)
- Senegal*  
Primera parte: Informe general, párrafos 163, 164  
Segunda parte: I A c)
- Serbia y Montenegro*  
Primera parte: Informe general, párrafos 161, 164  
Segunda parte: I A b)
- Seychelles*  
Primera parte: Informe general, párrafos 163, 164  
Segunda parte: I A c)
- Sierra Leona*  
Primera parte: Informe general, párrafos 158, 167, 182  
Segunda parte: II a)  
Segunda parte: III a)
- Singapur*  
Primera parte: Informe general, párrafos 163, 164  
Segunda parte: I A c)
- Somalia*  
Primera parte: Informe general, párrafos 158, 167, 182  
Segunda parte: II a)  
Segunda parte: III a)
- Suiza*  
Segunda parte: I B, núm. 98
- Tailandia*  
Segunda parte: I B, núm. 122
- Tayikistán*  
Primera parte: Informe general, párrafos 167, 181  
Segunda parte: III a)
- Togo*  
Primera parte: Informe general, párrafos 163, 164, 167  
Segunda parte: I A c)  
Segunda parte: III a)
- Turkmenistán*  
Primera parte: Informe general, párrafos 158, 160, 161, 167, 182  
Segunda parte: I A a), b)  
Segunda parte: II a)  
Segunda parte: III a)
- Uganda*  
Primera parte: Informe general, párrafos 164, 167  
Segunda parte: I B, núm. 29  
Segunda parte: III a)
- Uzbekistán*  
Primera parte: Informe general, párrafos 158, 167, 182  
Segunda parte: II a)  
Segunda parte: III a)
- República Bolivariana de Venezuela*  
Segunda parte: I B, núm. 87
- Zambia*  
Primera parte: Informe general, párrafo 163  
Segunda parte: I A c)
- Zimbabwe*  
Segunda parte: I B, núm. 87