

La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio

Índice

	<i>Página</i>
La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio	
Armenia	
Gobierno.....	209
Canadá	
Gobierno.....	209
China	
Gobierno.....	210
Corea, República de	
Gobierno.....	211
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación de Sindicatos de Corea (KCTU) a través del Gobierno.....	214
Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la KCTU.....	214
Estados Unidos	
Gobierno.....	215
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL).....	215
Etiopía	
Gobierno.....	217
Filipinas	
Gobierno.....	219
Japón	
Gobierno.....	220
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-Rengo).....	223
Kiribati *	
Gobierno.....	224
Madagascar	
Gobierno.....	226
Observaciones presentadas a la Oficina por la Unión de Sindicatos Autónomos de Madagascar (USAM).....	226
Malasia	
Gobierno.....	228
Mozambique	
Gobierno.....	228
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL).....	229

* El Gobierno ha reproducido las observaciones de las organizaciones de trabajadores y de empleadores en la parte de su memoria titulada «Observaciones recibidas de las organizaciones de empleadores y de trabajadores».

Nepal	
Nota de la Oficina	25
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)	229
Omán	
Gobierno	230
Qatar	
Gobierno	231
Santo Tomé y Príncipe	
Nota de la Oficina	29
Observaciones presentadas a la Oficina por la Unión General de Trabajadores de Sao Tomé y Príncipe (UGT-STP) a través de la Confederación Mundial del Trabajo (CMT)	233
Singapur	
Gobierno	233
Sri Lanka	
Gobierno	234
Observaciones presentadas a la Oficina por el Congreso de Trabajadores de Ceilán a través del Gobierno	236
Observaciones presentadas a la Oficina por el Sindicato de Trabajadores de Lanka Jathika a través del Gobierno	237
Viet Nam	
Gobierno	238

La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio

Armenia

Gobierno

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

Entre los convenios internacionales que el Departamento de Empleo del Ministerio de la Seguridad Social presentó hace dos años a la consideración del Ministerio de Asuntos Exteriores figuran el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105). Ambos convenios se presentarán posteriormente ante la Asamblea Nacional para su ratificación.

En una notificación escrita del Ministerio de Asuntos Exteriores al Departamento de Empleo del Ministerio de la Seguridad Social se manifiesta que ambos convenios han sido examinados y aprobados por el Gobierno. En consecuencia, el procedimiento que desemboca en su ratificación ya se ha puesto en marcha.

La selección de estos convenios para su consideración con vistas a su ratificación ha coincidido con la redacción de un nuevo Código del Trabajo. Las disposiciones contenidas en los citados convenios se incluirán en este último para que esté en armonía con las normas internacionales del trabajo.

Canadá

Gobierno

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

Como ya señaló el Gobierno del Canadá en su primera memoria anual con arreglo al seguimiento de la Declaración (documento GB.277/3/2), el principio de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio está reconocido en todas las jurisdicciones canadienses y el trabajo forzoso ni se practica ni se tolera.

Sin embargo, el Canadá, al igual que otros países, no está inmunizado contra el creciente fenómeno del tráfico humano, el cual incluye, entre varias otras cosas, actividades de trabajo o servicios forzosos. El Gobierno del Canadá ha iniciado un importante proceso de consolidación de sus prohibiciones y sanciones contra esas prácticas.

En diciembre de 2000, el Canadá firmó la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Transnacional organizada y su Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños. Una de las principales disposiciones del Protocolo sobre el tráfico de personas es la disposición que exige que los

Estados parte criminalicen el tráfico de personas y que impongan penas severas contra los traficantes de seres humanos. Para apoyar este requisito, el Canadá introdujo este año en el Parlamento el proyecto de ley C-11 que criminaliza por primera vez en el Canadá la actividad específica del tráfico de seres humanos. Esta legislación, que se espera esté en vigor a finales de este año [2001], prescribe penas contra los traficantes de seres humanos que incluyen multas de hasta un millón de dólares y penas de cárcel de hasta cadena perpetua.

Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

Al Gobierno del Canadá le complace informar de que se han hecho progresos considerables con respecto a la obtención del acuerdo oficial de todas las jurisdicciones para la ratificación del Convenio núm. 29. La mayoría de las jurisdicciones han completado sus procesos de aprobación y funcionarios del Gobierno del Canadá continúan trabajando con las jurisdicciones restantes para obtener su acuerdo lo antes posible.

Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria

Se están enviando copias de esta memoria a las siguientes organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores.

- Consejo de Empleadores del Canadá (CEC).
- Congreso del Trabajo del Canadá (CLC).
- Confederación de Sindicatos Nacionales (CSN).

Se ha invitado a estas organizaciones a formular comentarios o a presentar información suplementaria a fin de que el Gobierno pueda tenerlos en cuenta y presentarlos junto con esta memoria.

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

No se ha recibido ninguna observación por parte de estas organizaciones.

China

Gobierno

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

Desde la última memoria no se ha producido ningún cambio.

Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria

La presente memoria se ha preparado conjuntamente por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, todas las Federaciones de Sindicatos de China y la Confederación de Empresas de China.

Corea, República de

Gobierno

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

El trabajo forzoso u obligatorio está prohibido por las leyes y las disposiciones reglamentarias nacionales.

El principio está reconocido en:

- La Constitución:
 - Artículo 10 (respeto por la dignidad y valor humanos): se reconocerá a todos los ciudadanos el valor y dignidad humanos, y tendrán derecho a buscar la felicidad. Será deber del Estado confirmar y garantizar los derechos humanos fundamentales e inviolables de los individuos.
 - Artículo 12, párrafo 1 (libertad personal): todos los ciudadanos disfrutarán de la libertad personal. Nadie será arrestado, detenido, buscado, capturado o interrogado, excepto en los casos dispuestos por la ley. Nadie será castigado, objeto de restricciones preventivas, o sujeto a un trabajo involuntario excepto en la manera dispuesta por la ley y por medio de procedimientos legales.
 - Artículo 15 (libertad para escoger ocupación): todos los ciudadanos disfrutarán de libertad de ocupación.
- Ley de normas laborales:
 - Artículo 6 (prohibición del trabajo forzoso) de la ley de normas laborales (LSA): un empleador no forzará al trabajador a trabajar contra su libre voluntad, empleando la violencia, la intimidación, la detención u otros medios que restrinjan injustamente la libertad mental o física.
- La ley de enjuiciamiento criminal:
 - Artículo 460 de la ley de enjuiciamiento criminal: la sentencia de prisión se ejecutará bajo la dirección de un fiscal público y de conformidad con una decisión de los tribunales.

El artículo 6 de la ley de normas laborales (LSA) da una definición del término «trabajo forzoso», según la cual un empleador no forzará a un trabajador a trabajar contra

su libre voluntad empleando la violencia, la intimidación, que restrinjan injustamente la libertad mental o física.

Como preparación de la ratificación del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y del Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), el Gobierno de la República de Corea consultó a expertos de la OIT sobre dichos Convenios para recabar su asesoramiento respecto de si el sistema jurídico de Corea está en conformidad con lo dispuesto en esos dos instrumentos. El resultado de esa consulta fue el siguiente:

<El Convenio núm. 29> estipula ¹ en su artículo 2, párrafo 2 que «el término trabajo forzoso u obligatorio no comprende:

a) cualquier trabajo o servicio que se exija en virtud de las leyes sobre el servicio militar obligatorio y que tengan un carácter puramente militar».

— Los artículos 26 a 33 de la ley del servicio militar de Corea estipulan que las personas reclutadas dentro del sistema del servicio militar pueden servir como personal del servicio público trabajando como guardias, personal de vigilancia, guardas y ayudantes administrativos en los organismos nacionales del Gobierno, las administraciones locales, las organizaciones públicas y los servicios de bienestar social, con fines de intereses públicos.

— El sistema del personal de la función pública existe debido a que en la práctica es imposible desplegar toda la mano de obra sujeta a obligaciones militares para que proporcione trabajo o servicios de índole exclusivamente militar. Por consiguiente, el personal de la función pública sirve a los intereses públicos en los organismos gubernamentales nacionales y en las administraciones locales, en los períodos ordinarios, y puede ser inmediatamente transferido a las fuerzas de combate en momentos de emergencia nacional. Por otra parte, el personal de la función pública es una fuerza militar que ha de estar preparada para cualquier emergencia. Al completar el período obligatorio de servicio, se integra en las fuerzas de reserva y puede ser movilizado en tiempo de guerra al igual que los que han terminado su servicio militar activo.

En el artículo 1 del Convenio núm. 105 se estipula que el trabajo forzoso u obligatorio no debe utilizarse como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas ni por haber participado en huelgas.

Sin embargo, la ley de funcionarios estatales prohíbe a los funcionarios públicos que participen en actividades políticas o colectivas y prevé sanciones penales de hasta un año de prisión y una multa de hasta 2 millones de wones en el caso de que se viole dicha disposición.

La ley de manifestaciones y asambleas prevé sanciones penales de hasta dos años de cárcel o una multa de hasta 2 millones de wones en el caso de quienes organicen una asamblea o una manifestación prohibidas, o en caso de que se haya notificado previamente su prohibición.

¹ Todos los textos precedidos de un rombo «<>» fueron proporcionados por el Gobierno como aclaración del texto que sigue a continuación.

La ley de reforma de los sindicatos y de las relaciones laborales prohíbe las acciones laborales que no hayan sido organizadas por sindicatos o que no hayan sido aprobadas por la mayoría de los afiliados. Toda violación de esta disposición podrá ser objeto de penas de prisión de uno a cinco años o con sanciones pecuniarias de 10 a 50 millones de won.

No hay ocupaciones en las cuales se permita el trabajo forzoso u obligatorio.

El Código Penal prevé sanciones en los casos siguientes: (la responsabilidad de adoptar medidas contra el trabajo forzoso corresponde a la policía, la fiscalía y los tribunales):

- en el caso de que un funcionario público, que abusando de su autoridad oficial, fuerce a una persona a realizar cualquier tipo de trabajo al que no está obligada (artículo 123 del Código Penal: abuso de autoridad);
- en el caso de que una persona obligue a otra a llevar a cabo cualquier tipo de trabajo al que no está obligada, sirviéndose de la violencia o de la intimidación (artículo 324 del Código Penal: coerción); o
- en el caso de que una persona arreste, recluya, capture o tome a otra persona como rehén y le obligue a llevar a cabo trabajos a los que no está obligada (artículo 324-2 del Código Penal: coerción a rehenes).

El artículo 110 de la LSA especifica que un empleador que fuerce a un empleado a trabajar contra su propia voluntad será castigado con penas de prisión de menos de cinco años o con una multa de hasta 30 millones de wones. En ese respecto, los inspectores que actúan en las 46 oficinas laborales regionales distribuidas en todo el país investigan las violaciones alegadas y, si los casos denunciados resultan ciertos, proceden a la detención de los infractores y a su presentación ante las autoridades competentes.

Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

Como se ha mencionado antes, el principio de eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio está explícitamente estipulado en la Constitución y en la legislación, y para garantizar el cumplimiento de lo dispuesto por la ley, en las leyes y disposiciones reglamentarias nacionales se prevén asimismo sanciones penales.

El Ministerio de Trabajo coordina y controla la aplicación de la ley de normas laborales (LSA); la supervisión de la aplicación de dicha ley; la inspección del trabajo en los lugares de trabajo, y las medidas que deben tomarse en casos de violaciones de la LSA. Bajo la dirección y supervisión del Ministerio de Trabajo, los inspectores de trabajo de las 46 oficinas laborales regionales llevan a cabo inspecciones en los lugares de trabajo, piden a los empleadores que presenten informes o que comparezcan, y actúan como funcionarios responsables del cumplimiento de la ley en caso de infracción, con el fin de garantizar que los empleadores cumplan plenamente sus obligaciones con respecto a la prevención y eliminación del trabajo forzoso.

La aplicación de las sanciones penales en los casos de infracción de las disposiciones que prevén la eliminación del trabajo forzoso antes mencionadas, [conforme al Código Penal] incumbe a la policía, la fiscalía y los tribunales.

**Las organizaciones representativas de empleadores
y de trabajadores a quienes se ha transmitido
una copia de la memoria**

- La Federación de Empleadores de Corea (KEF).
- La Federación Coreana de Sindicatos (FKTU).
- La Confederación de Sindicatos de Corea (KCTU).

**Observaciones presentadas a la Oficina por
la Confederación de Sindicatos de Corea (KCTU)
a través del Gobierno**

Como bien se ha mostrado con la detención de 219 trabajadores en octubre de 2001, las acciones sindicales emprendidas por los sindicatos son consideradas en Corea como actos criminales, mientras que los derechos fundamentales del trabajo son infringidos con la intervención del Ministerio de Trabajo [MOL], la Comisión de Relaciones Laborales y los fiscales, al decidir si las acciones sindicales son justas.

Cabe destacar que los rechazos masivos que se llevan a cabo para trabajar horas extraordinarias y durante las vacaciones, y de la situación en la que se encuentra una gran parte de trabajadores, despedidos cada año o cada mes, están definidos como «huelgas ilegales», y penalizadas con cargos por obstrucción a los negocios, si violan algunos procedimientos o fines perseguidos para la actividad laboral. Por consiguiente, el trato de castigo que se ejerce en Corea, está forzando a los empleados a trabajar.

**Observaciones del Gobierno sobre los comentarios
de la KCTU**

El Gobierno de la República de Corea apoya el principio fundamental de la Declaración sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su discusión a través del seguimiento en el Informe Global y en la cooperación técnica de la Oficina de la OIT.

Tal y como se ha señalado en sus anexos, el objetivo de la Declaración consiste en favorecer los esfuerzos desplegados por los Miembros de la Organización con miras a promover los principios y derechos fundamentales.

De conformidad con la meta perseguida por la Declaración, el seguimiento debería ser de carácter exclusivamente promocional y para la cooperación técnica para ayudar a los Miembros de la OIT a aplicar de forma efectiva los convenios fundamentales.

A este respecto, las observaciones de la KCTU, enviadas para la presente memoria anual sobre los convenios fundamentales todavía sin ratificar, no son compatibles con el principio esencial de la Declaración sobre los derechos y principios fundamentales en el trabajo y la discusión de su seguimiento en el Informe Global.

[Comentarios que hacen referencia a las cuestiones pendientes sobre la libertad de asociación y libertad sindical en el Comité de Libertad Sindical.]

Estados Unidos

Gobierno

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

Puesto que la intención del examen anual de 2002, en base al seguimiento de la Declaración, se dirige a los cambios que deben ponerse en marcha en relación con la legislación nacional relevante desde la última memoria, el Gobierno desea señalar que no han habido modificaciones.

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

La Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) y el Consejo de los Estados Unidos para Asuntos Empresariales fueron avisados de los mismos y se dieron las oportunidades para hacer observaciones sobre el carácter de la presente memoria.

Se han enviado copias de su respuesta a las organizaciones como lo exige el artículo 23(2) de la Constitución de la OIT.

Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CLOSL)

Los Estados Unidos han ratificado uno de los dos convenios esenciales de la OIT sobre el trabajo forzoso. En 1991 ratificaron el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), pero no han ratificado el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29).

Existen motivos de preocupación acerca de la fabricación comercial por prisioneros de los Estados Unidos, y acerca de prácticas similares al trabajo forzoso por trabajadores migrantes explotados (principalmente mujeres) en los territorios dependientes de los Estados Unidos.

En los Estados Unidos el trabajo forzoso se considera contrario a la ley. [Se hace referencia a la aplicación de un convenio ratificado.]

Actualmente, más de 75.000 de los casi 2 millones de presos federales y estatales en los Estados Unidos están contratados en industrias de las cárceles, y el presupuesto nacional total estimado para las industrias de las cárceles es superior a 1,5 millares de dólares de los Estados Unidos. Los sueldos de los prisioneros varían enormemente, pasando de 0,14 dólares de los Estados Unidos por hora en algunos Estados a 8 dólares por hora en Utah, donde todo el trabajo realizado en las cárceles es voluntario y donde los prisioneros deben ser pagados la tasa corriente en el mercado del trabajo local. Sin embargo, 8 dólares de los Estados Unidos por hora es una excepción y la tasa media de los sueldos de los presos federales que desempeñan trabajos en prisión oscila entre 0,38 y 0,42 dólares de los Estados Unidos por hora. En algunos Estados, los presos que rechazan ese trabajo pierden la oportunidad de ser liberados antes, y se ven privados de privilegios o

enviados a instituciones de seguridad más elevada y pueden ser encerrados en sus celdas 23 horas por día.

Los presos trabajan en diversos sectores, incluidos los productos [y los servicios] comercializados internacionalmente tales como mesas de computadora ensambladas, la confección, piezas de automóvil, alimentos, telecomercialización y sistemas de reservas por teléfono para hoteles y compañías de aviación y recogida de datos. Existen pruebas de que al menos tres Estados exportan artículos fabricados en las cárceles, en parte con el fin de eludir las leyes que restringen el comercio de artículos fabricados en las cárceles entre Estados de los Estados Unidos. Tanto las cárceles de propiedad privada como las cárceles dirigidas por compañías privadas son cada vez más numerosas. Al mismo tiempo, diversos grupos de distinta índole son actualmente favorables a que el trabajo en las cárceles se produzca más extensamente por el sector privado, de conformidad con uno de los diversos marcos reguladores.

Algunos de los empleos en territorios bajo control del Gobierno de los Estados Unidos equivalen a trabajo forzoso. Desde el decenio de 1980, la Commonwealth de los Estados Unidos de las Islas Marianas del Norte ha desarrollado una industria de la confección que aprovecha la habilidad de estos isleños para embarcar productos libres de impuestos, y sin contingentes a los Estados Unidos. Esta situación, unida a un control local de salarios y de las leyes de inmigración, ha generado la práctica de introducir un sistema de servidumbre forzosa en el territorio. Las autoridades locales permiten que las empresas de propiedad extranjera recluten a miles de trabajadores extranjeros, principalmente mujeres jóvenes [procedentes de determinados países extranjeros (nombrados)]. Los trabajadores son reclutados por agencias privadas que les piden cuotas exorbitantes. Esas cuotas son, o pagadas por adelantado, o deducidas del salario, un arreglo que exige que los trabajadores permanezcan en el empleo con el mismo fabricante, quien a su vez, mantiene relaciones con la agencia reclutadora.

Además del abuso del cargo de las cuotas, estos trabajadores extranjeros tienen que firmar, de forma rutinaria, contratos de trabajo en los cuales están de acuerdo en abstenerse de pedir aumentos de salario, de buscar otro trabajo o de adherirse a un sindicato. Se informa a los trabajadores que las violaciones del contrato acarrearán como resultado, un despido así como la deportación, y que los trabajadores interesados tendrán que pagar los gastos de viaje para regresar a sus países de origen.

[Se hace referencia a una situación en relación con la aplicación de un convenio ratificado.]

Existen motivos de grave preocupación acerca de la fabricación comercial por parte de los prisioneros en los Estados Unidos, y acerca de las prácticas que equivalen a un trabajo forzoso y que implican la explotación de trabajadores migrantes (principalmente mujeres) en los territorios dependientes de los Estados Unidos [misma referencia].

Los Estados Unidos deberían ratificar el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29). Es necesario que desaparezca gradualmente la producción comercial realizada por los presos en los Estados Unidos. Tienen también que terminarse las prácticas equivalentes a una servidumbre forzosa de los trabajadores migrantes (principalmente las mujeres) en los territorios dependientes de los Estados Unidos [misma referencia] incluso a través de reglamentos adecuados de las agencias de reclutamiento y de los empleadores que los acogen, con el fin de respetar los derechos fundamentales de los trabajadores en cuestión.

Etiopía

Gobierno

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

Aunque Etiopía no ha ratificado el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), el país, en calidad de Miembro de la OIT, está obligado a respetarlo. Basado en la Declaración Universal de Derechos Humanos, el derecho a trabajar y la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso están garantizados en virtud de la Constitución y de la Declaración Laboral.

Lo que figura a continuación está claramente indicado en la Constitución de Etiopía, en la cual basándose en la Declaración Universal de Derechos Humanos, se respetan plenamente los derechos humanos individuales.

Tanto en el sector oficial como en el oficioso, la libre elección del trabajo continúa siendo una parte esencial de los derechos humanos. Las disposiciones del artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos están reflejadas en la Constitución de la República Democrática Federal de Etiopía. Los párrafos 1 y 2 del artículo 41 de la Constitución garantizan a todo ciudadano etíope el derecho a realizar una actividad económica libremente y a ganarse el sustento en cualquier parte del territorio nacional, así como a escoger sus medios de sustento, su ocupación y su profesión.

El derecho al trabajo es fundamental. El artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos obliga a los Estados parte a abstenerse de constreñir o de permitir la ejecución de un trabajo forzoso. De conformidad con el Pacto, la Constitución de Etiopía prevé que no se podrá exigir a nadie ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio ni obligar a nadie a trabajar sin su libre consentimiento (párrafo 3, artículo 18).

El principio de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio está reconocido en la Constitución y en la Declaración Laboral núm. 42/1993.

Este principio requiere la supresión de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio. Sin embargo, se admiten algunas excepciones, por ejemplo el servicio militar y en casos de emergencia tales como guerras, incendios y terremotos.

Ninguna persona o categorías de personas están excluidas de la aplicación de ese principio.

En la Constitución (párrafo 3, artículo 18) se estipula que no se considerará trabajo forzoso u obligatorio lo siguiente:

- a) todo trabajo o servicio que se exija a una persona detenida por decisión legal o a una persona que se encuentre en libertad condicional;
- b) en el caso de los objetores de conciencia, todo servicio exigido en lugar del servicio militar obligatorio;
- c) todo servicio exigido en casos de emergencia o desastre que amenacen la vida o el bienestar de la población;

- d) toda actividad de desarrollo económico y social, realizada voluntariamente por un grupo de la población en su localidad.

La Declaración Laboral da mandato al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de asumir la función de seguimiento, como autoridad encargada del control de la aplicación de la legislación y la reglamentación por intermedio de los servicios de inspección del trabajo.

Evaluación de la situación en la práctica

No se dispone de indicadores ni de estadísticas.

Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

La República Federal Democrática de Etiopía dismanteló todas las instituciones represivas establecidas por los regímenes anteriores. Los perjuicios regionales se han reparado y los derechos e intereses de los ciudadanos, que habían sido privados de ellos, están protegidos por el Gobierno, que es responsable ante el pueblo.

En Etiopía no existe distinción, exclusión, restricción o preferencias (ni en la ley ni en la práctica) entre personas o grupos de personas por motivo de raza, color, sexo, idioma, religión, origen político, riqueza, nacimiento u otra condición.

La nueva Declaración Laboral núm. 42/1993 garantiza que las relaciones laborales están regidas por los principios fundamentales de derechos y obligaciones, con el fin de mantener la paz social y el trabajo con espíritu de armonía, para preservar las buenas relaciones entre los trabajadores y los empleadores.

La República Federal Democrática de Etiopía ha emitido varias declaraciones y adoptó una Constitución para defender los derechos de los trabajadores con el fin de eliminar el trabajo forzoso u obligatorio.

Otro de los esfuerzos desplegados por el Gobierno para fomentar estos principios y derechos es la emisión de la Declaración Laboral núm. 42/1993 que garantiza los derechos de los trabajadores al prever convenios colectivos para mejorar las condiciones de trabajo.

Se han creado mecanismos tripartitos que funcionan como foros de consulta periódica entre los interlocutores sociales sobre cuestiones relacionadas con el trabajo, la aplicación de las normas internacionales del trabajo y la administración del trabajo.

La Federación de Empleadores de Etiopía y la Confederación de Sindicatos de Etiopía tienen sumo interés en garantizar buenas condiciones de trabajo y relaciones profesionales armoniosas. Existe un creciente interés por el diálogo social entre los interlocutores sociales y el Gobierno.

Los objetivos del Gobierno son lograr que las relaciones laborales se rijan por los principios fundamentales y los derechos y obligaciones establecidos en la Constitución de Etiopía con miras a que los trabajadores y los empleadores mantengan la paz social y del trabajo y colaboren armoniosamente en el desarrollo del país.

Otro objetivo es respetar los derechos humanos individuales plenamente y sin limitación según lo dispone la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

Para lograr esos objetivos, el Gobierno confía en la Constitución y en la Carta de Transición y otras leyes, tales como las leyes del trabajo o los acuerdos internacionales concertados de conformidad con el artículo 9, *d*), de la Carta de Transición.

El Gobierno reconoce la importancia del diálogo social tripartito, tanto entre países como dentro de los países como un medio para garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores.

**Las organizaciones representativas de empleadores
y de trabajadores a quienes se ha transmitido
una copia de la memoria**

Se ha establecido una comunicación entre el Gobierno y la Federación de Empleadores de Etiopía y la Confederación de Sindicatos de Etiopía (CETU).

**Observaciones recibidas de organizaciones
de empleadores y de trabajadores**

No se ha recibido ninguna observación por parte de estas organizaciones.

Filipinas

Gobierno

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

El Gobierno de Filipinas informa que el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) todavía se encuentra en proceso de ratificación, y que desde el mes de julio de 2001, no han ocurrido cambios significativos en relación con dicho instrumento. El principio de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio está reconocido en Filipinas. El Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) lo ratificó el 17 de noviembre de 1960.

La Constitución de la República de Filipinas establece:

Sección III. Declaración de derechos

Artículo 1. Ninguna persona será privada de la vida, la libertad o la propiedad salvo mediante el debido proceso legal, ni se le negará la protección de la ley en condiciones de igualdad.

Artículo 18. 1) Ninguna persona será detenida por la sola razón de sus aspiraciones y convicciones políticas.

2) No existirá servidumbre no voluntaria cualquiera que sea su forma con la excepción de un castigo por delito, por el cual la persona en cuestión habría sido condenada.

Sección II. Declaración de principios y políticas estatales

Artículo 11. El Estado valora la dignidad de cada ser humano y garantiza el pleno respeto de los derechos humanos.

Artículo 19. 1) No se impondrán multas excesivas, ni se infligirán castigos crueles, degradantes ni inhumanos.

2) Los castigos corporales, psicológicos o degradantes infligidos a un preso o detenido, o el uso de instalaciones penales impropias o inadecuadas en condiciones infrahumanas dará lugar a la intervención de la ley.

Japón

Gobierno

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

En cuanto a las condiciones de la prohibición de las diversas formas de trabajo forzoso en el Japón, no hay ninguna modificación que introducir ni nada que añadir en relación con la anterior memoria (consúltese el documento GB.280/3/2).

i) En relación con el párrafo *c*) del artículo 1 [del Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957, (núm. 105)] (Nota) Norma 14-7 (actividad política) de la autoridad para el personal nacional (1949) [puede consultarse en el documento GB.277/3/2].

La frase que figura en la memoria anterior (véase el documento GB.277/3/2):

1. Las disposiciones relativas a las prohibiciones o restricciones de la actividad política en la ley («ley» se refiere a la ley del servicio público nacional) y las normas («normas» se refieren a las normas de la autoridad para el personal nacional) se considerarán aplicables a todo el personal del servicio público ordinario, incluidos quienes tengan contratos temporales o condicionales, se encuentren en licencia, jubilación temporal o estén suspendidos de sus funciones, así como quienes no se encuentren en funciones temporalmente por cualquier otro motivo. Sin embargo, [dichas disposiciones] no se aplicarán en los casos en que asesores, consultores, miembros de comités y personal consultivo similar a tiempo parcial, nombrados por al autoridad para el personal nacional, realicen tales actividades sin contravenir las prohibiciones o restricciones prescritas por otras leyes y órdenes.

debe modificarse de la siguiente manera:

1. Las disposiciones relativas a las prohibiciones o restricciones de la actividad política en la ley («ley» se refiere a la ley del servicio público nacional) y las normas («normas» se refieren a las normas de la autoridad para el personal nacional) se considerarán aplicables a todo el personal del servicio público ordinario, incluidos quienes tengan contratos temporales o condicionales, se encuentren en licencia, jubilación temporal o estén suspendidos de sus funciones, así como quienes no se encuentren en funciones temporalmente por cualquier otro motivo. Sin embargo, [dichas disposiciones] no se aplicarán en los casos en que asesores, consultores, miembros de comités y personal consultivo similar a tiempo parcial (excluidos los trabajadores a tiempo parcial estipulado por el artículo 81-5), nombrados por al autoridad para el personal nacional, realicen tales actividades sin contravenir las prohibiciones o restricciones prescritas por otras leyes y órdenes.

Asimismo, la frase que figura en la memoria anterior (véase el documento GB.277/3/2):

6. 12) Exponer o permitir la exposición de cualesquiera escritos o dibujos que puedan tener un fin político o cualquier edificio del servicio público nacional, o utilizar de otra forma o permitir la utilización de cualquier edificio, equipo, material o fondos del servicio público nacional con fines políticos.

debe modificarse de la siguiente manera:

6. 12) Exponer o permitir la exposición de cualesquiera escritos o dibujos que puedan tener un fin político o las Instituciones Independientes Propias a la Administración (SIAI), o cualquier edificio del servicio público nacional, o utilizar de otra forma o permitir la utilización de cualquier edificio del servicio público o SIAI, equipo, material o fondos del servicio público nacional con fines políticos.

Asimismo, la frase que figura en la memoria anterior (véase el documento GB.277/3/2):

8. El principal responsable de cada ministerio u organismo gubernamental, cuando se cometa un acto contrario a las disposiciones relativas a las prohibiciones o restricciones de la actividad política prescritas en la ley o las normas o se entere de ello, notificará inmediatamente a la autoridad para el personal nacional, y tomará, al mismo tiempo, medidas apropiadas para la vida cotidiana de la población en general.

debe modificarse de la siguiente manera:

8. El principal responsable de cada ministerio u organismo gubernamental y el SAI, cuando se cometa un acto contrario a las disposiciones relativas a las prohibiciones o restricciones de la actividad política prescritas en la ley o las normas o se entere de ello, notificará inmediatamente a la autoridad para el personal nacional, y tomará, al mismo tiempo, medidas apropiadas para la vida cotidiana de la población en general.

Asimismo, se deben añadir las siguientes frases a la memoria de 2001 (consúltese el documento GB.280/3/2):

Además, en cuanto al trabajo de la gente de mar (debido a las características especiales que reviste el trabajo de la gente de mar), los castigos que comprenden el trabajo obligatorio se imponen para asegurar la seguridad de la navegación, etcétera. La ley sobre la gente de mar (ley núm. 100 de 1947) estipula en su artículo 128, «se deberá castigar a un marinero con el trabajo obligatorio por un período máximo de un año en cualesquiera de los casos siguientes:

(Se han omitido los puntos 1 a 3.)

4. El/La que abandone un buque en un país extranjero».

ii) En relación con el párrafo *d*) del artículo 1 [del Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957, (núm. 105)] (documento GB.277/3/2).

Las frases siguientes contenidas en las memorias anteriores de 2000 y 2001 (véanse los documentos GB.277/3/2 y GB.280/3/2):

Para la aplicación de la ley sobre normas de trabajo, se han establecido en el Ministerio de Trabajo, la Oficina de las Normas del Trabajo, y como dependencias locales, las Oficinas de las Normas de Trabajo y las Oficinas de la Inspección de las Normas del Trabajo en las Prefecturas; todas esas oficinas están dotadas con el personal necesario.

Por otra parte, con miras a la aplicación de la ley de la gente de mar, se ha establecido, en el Ministerio de Transporte, el Departamento de la gente de mar de la Oficina de tecnología

y seguridad marítima y, como dependencia local, la Oficina de transporte de distrito; todas esas oficinas están dotadas con el personal necesario.

debe modificarse de la siguiente manera:

Para la aplicación de la ley sobre normas del trabajo, se han establecido en el Ministerio de Salud, Trabajo Seguridad Social, la Oficina de las Normas del Trabajo, y como dependencias locales, las Oficinas de las Normas del Trabajo y las Oficinas de la Inspección de las Normas del Trabajo en las Prefecturas; todas esas oficinas están dotadas con el personal necesario.

Por otra parte, con miras a la aplicación de la ley de la gente de mar, se ha establecido, en el Ministerio de Costas, de Infraestructuras y Transporte, el Departamento de la gente de mar de la Oficina de Tecnología y Seguridad Marítima y, como dependencia local, la Oficina de Transporte de Distrito; todas esas oficinas están dotadas con el personal necesario.

Evaluación de la situación en la práctica

El contenido de la memoria de 2001 (documento GB.280/3/2) debe cambiarse como sigue:

1. En el marco del artículo 5 de la ley sobre las normas del trabajo (prohibición del trabajo forzoso), se sometió a la Fiscalía el número siguiente de violaciones:

	Número de violaciones durante la inspección periódica	Número de casos presentados a la oficina de la Fiscalía
1996	0	1
1997	0	1
1998	1	0
1999	0	2
2000	0	0

2. El número de violaciones y casos presentados a la Fiscalía en el marco del artículo 122 (trabajo obligatorio impuesto al capitán por obligar a una persona a ejecutar a bordo del buque un acto al que no está obligada, mediante abuso de su autoridad) de la ley sobre la gente de mar es el siguiente:

	Número de violaciones durante la inspección periódica	Número de casos presentados a la oficina de la Fiscalía
1996	0	0
1997	0	0
1998	0	0
1999	0	0
2000	0	0

Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

No hay ninguna modificación que introducir ni nada que añadir en la memoria precedente (véanse los documentos GB.277/3/2 y GB.280/3/2).

Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria

- Organizaciones de empleadores: Federación de Asociaciones de Empleadores del Japón.
- Organizaciones de trabajadores: Confederación de Sindicatos del Japón.

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

Se debe añadir la siguiente frase a la memoria precedente:

«La Confederación de Sindicatos del Japón solicita ‘que se ratifiquen rápidamente las normas fundamentales del trabajo de la OIT, y se promueva en Asia la ratificación de las ocho normas fundamentales del trabajo, contenidas en los convenios de la OIT, en colaboración con la OIT’. (Solicitud de un sistema normativo para 2001 y 2002).»

Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-Rengo)

Las observaciones de la Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-Rengo) sobre la memoria del Gobierno son las siguientes: la Rengo considera que el Japón tiene que ratificar lo antes posible el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), una de las ocho normas fundamentales del trabajo (que se promueven o se ratifican con los esfuerzos y el consenso desplegados conjuntamente por la comunidad internacional).

Cabe señalarse dos motivos por los que el Japón no ha ratificado el Convenio núm. 105. El primero, se trata de la posibilidad de imponer una prisión de tres años o menos (trabajo forzoso) a las personas que induzcan a la huelga a empleados nacionales y locales del sector público. El segundo, consiste en que el mismo castigo se puede imponer a cualquier empleado de la administración pública nacional y local, que se encuentre violando la prohibición sobre [la participación en] actividades políticas (actividades ampliamente prohibidas). La Rengo solicita explicaciones [a la Oficina] sobre si la existencia de tales disposiciones de castigo constituye una barrera para la ratificación del Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105).

[Comentarios que hacen referencia al Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), que ha ratificado el Japón.]

Está terminantemente prohibido a todos los empleados de la administración local y nacional participar en cualquier actividad política, ya sea de forma individual o a través de una organización, y tanto durante como fuera del horario de trabajo. El Gobierno señala que dicha prohibición es necesaria para mantener la neutralidad de la administración pública. La Rengo no cree que tal prohibición uniforme y total (pese al tipo de trabajo y al grado de responsabilidad de los empleados de forma individual) sea necesaria para mantener la neutralidad de la administración. Dicha prohibición supone una prohibición [limitación] de carácter excesivo sobre las libertades civiles.

Kiribati

Gobierno

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

El principio de la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio está reconocido en Kiribati. Dicho principio lo reconoce la Constitución y la Ordenanza sobre Empleo.

El artículo 6 de la Constitución de Kiribati declara:

Protección contra la esclavitud y el trabajo forzoso,

6, 1) Ninguna persona deberá ser tratada en situación de esclavitud o en condición de siervo.

6, 2) Ninguna persona deberá ser empleada para efectuar cualquier trabajo forzoso.

El artículo 6, 3) de la Constitución de Kiribati establece:

Protection contra la esclavitud y el trabajo forzoso,

6, 3) Para conseguir el objetivo estipulado de este artículo, la expresión «trabajo forzoso» no incluye:

- a) todo trabajo requerido por una sentencia o por un Tribunal;
- b) todo trabajo requerido a cualquier persona cuando esté retenido legalmente, y si no se le requiere por una sentencia o por un Tribunal, que sea exigido por estimarlo necesario en interés de la higiene o del mantenimiento del lugar donde está detenido;
- c) todo trabajo requerido a un miembro para una tarea disciplinaria para el cumplimiento de sus obligaciones como tales, o en el caso de una persona objetora de conciencia para servir como un miembro para una tarea disciplinaria. Todo trabajo para el que dicha persona es requerida por mandato legal para mejorar en el lugar de dicho servicio;
- d) todo trabajo requerido para un cierto período de emergencia pública o en el caso de cualquier emergencia o calamidad que amenace la vida y el bienestar de la comunidad, hasta tal punto que los requerimientos de tales trabajos sean razonablemente justificables en las circunstancias de cualquier situación que surja o que ya exista durante dicho período, o como resultado de otras emergencias o calamidades, para alcanzar los objetivos abordados por dicha situación; o
- e) todo trabajo requerido como parte de una obligación común razonable y normal o de otras obligaciones cívicas.

La Parte VII de la Ordenanza sobre Empleo contiene disposiciones similares (con menos extensión). La cuestión de las exclusiones determinadas en la legislación, ninguna persona está excluida de la aplicación del principio de la eliminación de las peores formas de trabajo forzoso u obligatorio.

La Parte VII de la Ordenanza sobre Empleo también dispone una definición del trabajo forzoso y declara que toda persona que: «obtiene, procura o emplea trabajo forzoso u obligatorio es culpable de una falta que debería penalizarse con 100 dólares». El reforzamiento de dichas disposiciones, en sentido general, se debería realizar mediante decisión judicial.

Evaluación de la situación en la práctica

En Kiribati no existen indicadores o datos estadísticos sobre el trabajo forzoso u obligatorio.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Cooperativas intenta crear una reducida base de datos, de esta manera, este tipo de información puede ser compilado y elaborado válidamente e internamente y que resulte también válido para las organizaciones como la OIT. El Ministerio espera conseguir la creación de dicho proyecto. La asistencia proveniente de la OIT, tanto financiera como técnica, que establece el marco de dicho programa, debería ser más útil. Ya se han emprendido los primeros contactos con la Oficina de la OIT en Suva y deseáramos agradecerle su respuesta y asistencia positivas. La asistencia que dispensa la OIT para construir un cupo de información estadística sería muy provechoso.

La Encuesta Nacional Piloto sobre Empleo y la Estrategia Nacional de Desarrollo se adjuntan a la presente memoria (no se reproduce).

Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

No se han adoptado medidas encaminadas a la promoción de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, ni tampoco se ha desplegado ningún medio para promover la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio por parte del Gobierno, las organizaciones ni otros organismos, si bien en Kiribati, el Gobierno apoya la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso en el mundo.

Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria

- Cámara de Comercio de Kiribati.
- Congreso de Sindicatos de Kiribati.

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

Cámara de Comercio de Kiribati

La Cámara de Comercio de Kiribati está, en general, de acuerdo con los comentarios del Gobierno, aun cuando hubiera deseado que se hiciera hincapié en la frase «ninguna persona» [«susceptible de exclusiones señaladas en la legislación, ninguna persona queda excluida de la aplicación del principio»] se debería sustituir por «ningún empleo, trabajo o sectores».

Congreso de Sindicatos de Kiribati

El Congreso de Sindicatos de Kiribati ha leído con atención el borrador de respuesta del Gobierno y no ha hecho ningún comentario acerca de la eliminación de todas las peores formas de trabajo forzoso u obligatorio.

Anexos (no se reproducen)

- Edición revisada del ordenamiento jurídico de Kiribati, 1980. *Constitución de la República de Kiribati*.
- Edición revisada del ordenamiento jurídico de Kiribati, 1998. *Capítulo 30 sobre empleo (inclusión de las enmiendas efectuadas el 1º de septiembre de 1998) (Ordenanza sobre Empleo, 1998)*.
- Proyecto OIT-AusAID de asistencia a los departamentos de trabajo en el Pacífico (PACLAB/ILO), 1995. *Encuesta nacional piloto sobre el mercado de trabajo (1995)*.
- República de Kiribati, 2000. *Estrategias nacionales de desarrollo Uataboan Te Rikirake Ao TeRau - Trabajar unidos por la prosperidad y la paz 2000-2003* (octubre de 2000).

Madagascar

Gobierno

Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

A raíz de una misión de la Oficina Internacional del Trabajo en el mes de febrero de 2000 sobre el trabajo forzoso en Madagascar, en octubre de 2001 se organizó en Antananarivo un seminario nacional sobre el mismo tema, con la participación de los interlocutores sociales y otros interlocutores interesados, incluidas las diferentes provincias del país.

Este seminario sobre las normas internacionales del trabajo y la Declaración, se clausuró con el lanzamiento del Programa nacional de lucha contra el trabajo forzoso u obligatorio en Madagascar, Programa financiado por el Gobierno de Francia.

Este programa que tiene por objeto la abolición efectiva de todas las formas de trabajo forzoso en el país, será orientado por un estudio nacional sobre el mismo tema. Las recomendaciones del estudio serán objeto de un debate nacional que abrirá el camino a un programa de acción y a la ratificación eventual del Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105).

El Gobierno reitera su voluntad política de luchar contra el fenómeno del trabajo forzoso u obligatorio en el país. No dejará de informar a la OIT acerca de la evolución y de los resultados del Programa nacional.

Observaciones presentadas a la Oficina por la Unión de Sindicatos Autónomos de Madagascar (USAM)

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

En nuestro país, el principio de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio está reconocido de la siguiente forma:

- en la Constitución, artículo 13, apartado 1: «Se garantiza a todo individuo la inviolabilidad de su persona»;
- en la legislación, principalmente en el Código del Trabajo, artículo 3: «Se prohíbe el trabajo forzoso u obligatorio»;
- en los reglamentos, por el decreto núm. 70-250, de 26 de mayo de 1970, relativo a la creación de una comisión encargada de proponer medidas para la armonización de la legislación nacional malgache con los Convenios de la OIT sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) [los dos ratificados por Madagascar];
- por la ratificación del Convenio núm. 29 de la OIT.

El artículo 3 del Código del Trabajo da la siguiente definición: «El término ‘trabajo forzoso u obligatorio’ designa todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de cualquier pena, para el cual dicho individuo no se ha ofrecido por su propia voluntad.

En virtud de las disposiciones legales en vigor, ninguna persona o categoría de personas están exentas de la aplicación del principio y de los derechos relativos a la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio, ya sea explícitamente, o debido a que esas personas o categorías de personas no están cubiertas por la legislación aplicable en la materia. [Se hace referencia a la situación en que ambos esposos son médicos.]

Según el mismo artículo 3 del Código del Trabajo, la legislación relativa al principio de la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio excluye [algunos] trabajos.

[Se hace referencia a las cuestiones relativas a un convenio ratificado.]

Hasta ahora, sólo el decreto núm. 70-250 de 26 de mayo de 1970, citado más arriba, constituye el medio de aplicación del principio. No obstante, habida cuenta de los diversos cambios de régimen que han tenido lugar desde entonces, la comisión preconizada en ese decreto no existe más que en los textos.

Evaluación de la situación en la práctica

No existe ninguna estadística disponible para apreciar la situación, ni datos, ni tendencias resultantes de indicadores o de estadísticas, ni otra información que permita evaluar la situación en el país (circunstancias estructurales, coyunturales, demográficas o relativas a la formación y a la enseñanza, etc.).

Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

Las medidas tomadas con miras a la promoción de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio son sobre todo las acciones llevadas a cabo por las organizaciones de derechos humanos. Las acciones de la Capellanía de la Iglesia católica de las cárceles han sido determinantes para procurar una ligera mejora a los detenidos y denunciar la sobrepoblación de las cárceles.

Los medios desplegados por el Gobierno con miras a la promoción de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio son los esfuerzos realizados para solucionar los asuntos judiciales pendientes, con el fin de determinar la suerte de los detenidos que esperan la solución de su caso después de años pasados en la cárcel. Estos esfuerzos se han realizado en el marco del programa de reforma del Ministerio de Justicia, una de las condiciones requeridas con motivo de las negociaciones con las instituciones de Bretton Woods.

Los medios desplegados por nuestra organización, en la misma esfera, son una demanda para mejorar las disposiciones correspondientes en la revisión del Código del Trabajo.

Malasia

Gobierno

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

La situación no ha cambiado desde nuestra última memoria (documento GB.280/3/2). Se informará debidamente a la Oficina si se producen cambios en la situación actual.

Mozambique

Gobierno

Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

Como se observa en su última memoria, el Gobierno ha adoptado medidas con miras a ratificar los ocho convenios fundamentales de la OIT como parte de sus esfuerzos por promover la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Los tres últimos Convenios se presentaron en 2000 para examinar su ratificación y todos los esfuerzos están encaminados para concluir este proceso. Estos Convenios son: el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29); el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

Con ayuda de la OIT, el Gobierno organizó seminarios tripartitos nacionales para promover la Declaración. Por ejemplo, a principios de agosto [2001], se celebró en Maputo un seminario sobre las normas internacionales del trabajo. En la provincia de Sofala, en el centro del país, tuvo lugar un seminario acerca del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

El Gobierno también realizó una encuesta nacional sobre el trabajo infantil en Mozambique.

Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

Mozambique ratificó el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) en 1977, mientras que aún no ha ratificado el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29). Dicho Convenio ha sido presentado ante el Parlamento para su ratificación. La Constitución prohíbe expresamente el trabajo forzoso. Existen abundantes informes acerca de la pobreza de las mujeres y niños mozambiqueños atraídos a cruzar los países vecinos para trabajar como domésticos, los cuales se ven forzados a trabajar en burdeles o en granjas en condiciones similares a la esclavitud. En numerosas ocasiones el empleador informa a la policía, el día mismo que debe pagar los salarios, para que deporte a los trabajadores. Los centros de reeducación de las épocas de guerra se han cerrado y todas las personas que fueron enviadas a dichos centros han sido puestas en libertad, aunque las leyes se remiten a los estatutos [referencia hecha a los convenios de la OIT]. La legislación comprende la Directiva Ministerial del 15 de junio de 1985, ley núm. 5/1982, los decretos núms. 58 y 59/1974, y la ley núm. 2/1979. Esta última, la ley núm. 2/1979, que estipulaba la prisión y condenaba el trabajo forzoso, ha sido revocada por la ley núm. 19/1991 [referencia a los Convenios de la OIT]. Una gran parte de la legislación, que permite el trabajo forzoso desde finales de los años setenta y comienzos de los ochenta, está en vigor en los estatutos [referencia hecha a los comentarios de los órganos de control de la OIT]. La grave situación de esclavitud de los mozambiqueños en los burdeles y plantaciones reclama la atención urgente tanto del Gobierno de Mozambique como de los gobiernos de los países vecinos.

Nepal

Nota de la Oficina

La Oficina no ha recibido la memoria del Gobierno para el examen anual de 2002. Las memorias que se recibieron fueron para los exámenes anuales de 2000 y 2001.

Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

Los siguientes comentarios se extraen de un informe titulado «Informe sobre el trabajo forzoso en el siglo XXI» publicado conjuntamente en 2001 por la Internacional contra la esclavitud y la CIOSL.

Se han denunciado en Nepal muchos casos de trabajos en condiciones de servidumbre, en particular aquellos que afectan a la comunidad de los *Tharu* y los *Dalits* («intocables»). Muchos *Tharus* se desplazaron de sus tierras en el decenio de los sesenta. Como apenas tenían acceso a la educación y a la obtención de créditos, se vieron obligados a pedir préstamos convirtiéndose así en trabajadores en situación de servidumbre en el sistema denominado *Kamaiya*. El 7 de julio de 2000, el Ministro de reformas y gestión de tierras declaró que las autoridades habían decidido poner fin a esta práctica del trabajo en condiciones de servidumbre con efecto inmediato, y que se cancelaban todas las deudas de los trabajadores en situación de servidumbre. Sin embargo, el Gobierno no pudo aplicar esta declaración, ya que desde entonces ningún marco legislativo claro fue promulgado. Esto afectó a cuestiones clave tales como los derechos de los trabajadores en condiciones de servidumbre sobre las tierras, los pagos de dinero de las indemnizaciones que se deben a los trabajadores sometidos a servidumbre, los pagos de los salarios mínimos; una definición clara del trabajo en situación de servidumbre y la especificación de las

sanciones penales para aquéllos que contratan a trabajadores en régimen de servidumbre. Por consiguiente, muchos patrones respondieron obligando a los trabajadores en condiciones de servidumbre a dejar sus casas y tierras, y miles de estos trabajadores y sus familias se quedaron sin hogar, trabajo y comida.

Omán

Gobierno

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

Aunque la práctica del trabajo forzoso (obligatorio) no exista en el Sultanato de Omán, en el artículo 12 de la Constitución del Estado se incluyen los principios a este respecto y se dice lo siguiente:

El Estado promulga leyes para proteger al empleado y al empleador y regula las relaciones entre ellos. Los ciudadanos tienen derecho a desempeñar el trabajo que elijan dentro de los límites de la legislación. Está prohibido imponer la realización de trabajos obligatorios excepto si están en conformidad con la ley, en el ejercicio de servicios públicos y por un salario justo.

En el Sultanato de Omán no se han promulgado leyes que permitan el trabajo forzoso en el ejercicio de servicios públicos.

El Estado de Omán ha ratificado el Convenio sobre el trabajo forzoso de la OIT, 1930 (núm. 29).

El trabajo forzoso no existe en el Sultanato de Omán en ninguna forma, por lo tanto no hay una definición del mismo.

No se puede excluir a ninguna persona o categoría de personas de la aplicación del principio y del derecho relativo a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

No hay categorías de empleos o trabajos o sectores excluidos de la legislación relativa a este principio.

El trabajo forzoso no existe en el Sultanato de Omán en ninguna forma, puesto que las leyes y la legislación no permiten ninguna forma de trabajo forzoso.

Evaluación de la situación en la práctica

El trabajo forzoso no existe y por consiguiente no se dispone de estadísticas.

Esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

El trabajo forzoso no existe; además, las leyes y la legislación prohíben todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

El Gobierno: la legislación y las leyes vigentes prohíben todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

La organización: el Artículo 80 de la Constitución dice lo siguiente:

«Ninguna persona del Estado puede dictar normas, reglamentos, decisiones o instrucciones que violen las disposiciones de las leyes y los decretos vigentes o tratados y acuerdos internacionales que forman parte de la legislación del país.»

El trabajo forzoso no existe en el Estado de Omán, por lo que al Estado le interesa observar estos principios y derechos.

En las leyes y la legislación promulgadas se garantiza que no existen todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

**Las organizaciones representativas de empleadores
y de trabajadores a quienes se ha transmitido
una copia de la memoria**

- Cámara de Comercio e Industria de Omán.
- Representante de los trabajadores.

Qatar

Gobierno

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

El principio relativo a la prohibición de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio está reconocido en las leyes de Qatar:

- Ningún trabajador es contratado sin contrato. El Departamento de Trabajo aprueba los contratos de trabajo después de asegurarse que cumplen los preceptos del Código del Trabajo y no violan ninguna de sus disposiciones.
- La libertad para concluir y finalizar los contratos de trabajo está garantizada por la legislación.
- El ordenamiento legislativo impone sanciones a cualquiera que intente obligar a una persona a trabajar o exigir trabajo contra la voluntad de las personas.

**Los esfuerzos desplegados o previstos con miras
al respeto, la promoción y la realización
de esos principios y derechos**

El Ministerio de Asuntos sobre la Función Pública y Vivienda desearía señalar lo siguiente:

El Ministerio ha sometido en agosto al Consejo de Ministros la Declaración sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, que tras su examen adoptó la creación de un Comité, formado por los siguientes ministerios: Ministerio de Asuntos sobre la Función Pública y Vivienda, Ministerio del Interior, Ministerio de Economía, Comercio y Finanzas, para estudiar la Declaración y definir la posición del

Estado de Qatar en relación con los principios, derechos y obligaciones que aquella contiene.

El Ministerio ha solicitado la ayuda de un experto de la OIT (Oficina regional para los Países Arabes) quien organizó reuniones con los empleados afectados para explicarles los principios y los derechos que supone la Declaración.

El Ministerio pidió la ayuda de otros expertos en los ámbitos administrativo y legislativo, así como en los que se refieren a los principios y derechos fijados por la Declaración, a efectos de proporcionar información para que puedan ser respetados, promovidos y realizados.

El Ministerio tiene la intención de recabar el apoyo de la OIT para la organización de un simposio o una reunión destinada a los funcionarios y trabajadores tanto del sector privado como del público, con miras a debatir la Declaración y las repercusiones de sus principios, derechos y obligaciones para todas las partes involucradas.

El Ministerio manifiesta su agradecimiento a la OIT por su valiosa respuesta y contribución. Se está esperando con mucho interés continuar promoviendo dicha cooperación en distintos campos que atañen a los principios y derechos fundamentales de la Declaración.

Se han reforzado los servicios de inspección de trabajo mediante el reclutamiento de una cantidad de empleados con el objetivo de emprender visitas de inspección a las grandes empresas del país. Uno de los cometidos de los inspectores de trabajo consiste en asegurar que los trabajadores han sido contratados con arreglo a los contratos de trabajo legales aprobados por el Departamento de Trabajo.

Se ha solicitado la asistencia de la OIT quien encargó a una serie de expertos para que emprendieran las siguientes tareas:

- a) se familiarizaron entre ellos mismos con el sistema de inspección y las actividades de los inspectores, incluidos los informes de inspección y la inspección desarrollada en los lugares de trabajo;
- b) proporcionaron comentarios y propuestas para el fortalecimiento de las actividades de inspección de acuerdo con las normas internacionales de trabajo;
- c) examinaron cuestiones de carácter conceptual y facilitaron formación en el terreno, destinada a los inspectores de trabajo.

Durante dos meses se impartió un curso de formación para los nuevos inspectores de trabajo. Se solicitó la ayuda de un experto para un conocido centro árabe para desarrollar sus actividades. El curso abarcó la formación de ideas, la explicación referida a los Convenios de Trabajo Arabes e Internacionales así como el Código del Trabajo en Qatar y demás legislación laboral. Además, el curso incluyó la formación en el terreno y un enfoque sobre la garantía de que las leyes y las normas de trabajo fundamentales son aplicadas.

Los inspectores de trabajo han sido preparados para garantizar que los empleadores no violan las disposiciones de las leyes o las de los convenios internacionales de trabajo ratificados por el Estado de Qatar, entre ellos el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm.29).

**Las organizaciones representativas de empleadores
y de trabajadores a quienes se ha transmitido
una copia de la memoria**

Se han enviado copias de la presente memoria a las siguientes organizaciones:

- Cámara de Comercio e Industria de Qatar.
- Comisión General de Trabajadores.

Santo Tomé y Príncipe

Nota de la Oficina

La Oficina no ha recibido la memoria del Gobierno para los exámenes anuales de 2000, 2001 y 2002.

**Observaciones presentadas a la Oficina por la Unión
General de Trabajadores de Sao Tomé y Príncipe
(UGT-STP) a través de la Confederación Mundial
del Trabajo (CMT)**

En Santo Tomé y Príncipe no existe el trabajo forzoso u obligatorio, por lo tanto el Gobierno no ha hecho nada sobre esta materia.

Singapur

Gobierno

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

En Singapur no existe trabajo forzoso u obligatorio. Esta opinión es compartida por el Congreso Nacional de Sindicatos de Singapur (NTUC) y la Federación Nacional de Empleadores de Singapur (SNEF).

Singapur es uno de los Estados Miembros que ha firmado el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29). Recientemente, ha firmado también el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), a pesar de que fue denunciado posteriormente en 1979, a causa de discrepancias con el [Comité de Expertos] (COE) de la OIT en relación con la interpretación del legislador de Singapur con dicho Convenio.

Se debe recordar que el Comité de Expertos de la OIT ha resaltado varias partes de la legislación de Singapur tales como la ley de periódicos y de prensa, la ley de seguridad interna y la ley sobre sociedades, que son contrarias al Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105). Dichas leyes, entre sí mismas, no establecen que se pueda recurrir al trabajo forzoso, sin embargo, el Comité las interpretó con la ley de prisiones, donde una disposición establece que se pueden arrestar personas en el trabajo. El Gobierno siempre ha considerado que el trabajo en la cárcel no constituye trabajo forzoso. Los prisioneros no están obligados a trabajar y un prisionero no será castigado si no desea

trabajar. El programa de trabajo se trata de una parte integral del programa de rehabilitación de prisiones, y se destina a proporcionar prisioneros con competencias elementales y formarlos en la disciplina elemental del trabajo. En general, los prisioneros desean trabajar en los talleres, porque es la ocasión para obtener alguna remuneración y aliviar su tedio.

El Gobierno desearía saber si una expresión más explícita de la ley de prisiones para mostrar el carácter voluntario del trabajo carcelario, significaría que Singapur estaría cumpliendo completamente el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105). En las leyes de Singapur no han habido modificaciones. La legislación nacional, que ha sido percibida como contraria al artículo 1.º del Convenio núm. 105, es fundamental para mantener la paz social, la armonía racial y religiosa en Singapur.

Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria

Se han enviado copias de la presente memoria a las siguientes organizaciones:

- Federación Nacional de Empleadores de Singapur (SNEF).
- Congreso Nacional de Sindicatos de Singapur (NTUC).

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

Las observaciones de las organizaciones de empleadores y trabajadores se han tenido en cuenta en la presente memoria.

Sri Lanka

Gobierno

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

No se han producido cambios desde las últimas memorias para los exámenes anuales de 2000 y 2001 (documentos GB.277/3/2 y GB.280/3/2).

Evaluación de la situación en la práctica

Las declaraciones del Gobierno en sus memorias anuales de 2000 y 2001 siguen siendo válidas.

Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

Las medidas tomadas para promover el principio de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio son:

- la ratificación del Convenio sobre el trabajo forzoso de la OIT, 1930 (núm. 29);
y
- garantizar la libertad individual, como lo consagra la Constitución.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 126 de la Constitución, toda persona tendrá derecho a recurrir al Tribunal Supremo en relación con cualquier violación, efectiva o inminente, que resulte de una medida administrativa o reglamentaria.

La información de las memorias del Gobierno para los exámenes anuales de 2000 y 2001 (documentos GB.277/3/2 y GB.280/3/2) sigue siendo válida.

Los objetivos del Gobierno son asegurar la equidad, igualdad y libertad individuales. Sri Lanka ha aceptado el principio de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y ha ratificado el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29).

Las disposiciones del Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) no se oponen a la legislación y práctica nacionales, con la salvedad de los casos estipulados en la memoria del Gobierno para el examen anual de 2001 (documento GB.280/3/2) que no ha afectado a ninguna persona en el contexto del trabajo forzoso, tal y como se interpreta en el artículo 1 del Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105). [Se hace referencia a la ley núm. 70 de 1961 de servicios públicos obligatorios, a la ley núm. 61 de 1979 de servicios públicos esenciales, a la circular núm. 627 del Tesoro y a la ley de conflictos laborales.]

Con el fin de promover la ratificación del Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), es necesario identificar las disposiciones exactas en la legislación así como las prácticas que dificultan la ratificación. Por consiguiente, se propone que inicialmente se debería realizar un estudio para examinar estrechamente las leyes y las prácticas pertinentes, que en opinión del Procurador General, pueden ser contrarias a las disposiciones del Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105).

Se solicitará la asistencia de la OIT para designar a una o más personas competentes, que pertenezcan preferentemente al departamento del Procurador General o al Ministerio de Justicia, para realizar ese estudio. Posteriormente, las opiniones de los mandantes tripartitos sobre las conclusiones del estudio podrán discutirse en un seminario de trabajo nacional tripartito. La OIT podría contribuir a sufragar los costos del estudio y el seminario, y facilitar además asesoramiento para la preparación de ambos.

**Las organizaciones representativas de empleadores
y de trabajadores a quienes se ha transmitido
una copia de la memoria**

Organizaciones de empleadores

- Federación de Empleadores de Ceilán.

Organizaciones de trabajadores

- Federación del Trabajo de Ceilán.
- Congreso de Trabajadores de Ceilán.

- Federación de Sindicatos de Ceilán.
- Sri Lanka Nidahas Sevaka Sangamaya.

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

Se han recibido observaciones de las siguientes organizaciones. Se adjuntan copias en esta memoria.

- Congreso de Trabajadores de Ceilán.
- Sindicato de Trabajadores de Lanka Jathika.

Se esperan observaciones de las otras organizaciones anteriormente mencionadas.

Observaciones presentadas a la Oficina por el Congreso de Trabajadores de Ceilán a través del Gobierno

Nuestras observaciones se limitan al sector de la plantación en Sri Lanka. El Congreso de Trabajadores de Ceilán (CWC) se estableció como el precursor en los esfuerzos por unificar las distintas fuerzas que representan los intereses de las personas de origen indio; centrándose, en particular, en los trabajadores de las plantaciones de finales de 1930 en Sri Lanka.

Desde su creación, el CWC se ha convertido en la principal organización laboral tanto en el sector de la plantación como a nivel nacional. Aunque la mayoría de sus miembros trabajan en el sector de la plantación, la afiliación también se ha ampliado a otros sectores también. Incluye profesores y trabajadores de los sectores privados y públicos.

La mayor parte de sus miembros son mujeres - el 52 por ciento, mientras que los hombres constituyen el 48 por ciento. El CWC adopta el enfoque «igualdad de sexos» y «el equilibrio entre los sexos» en todas sus actividades.

El ala política del CWC se creó en 1972, y cuenta con representantes en todos los órganos constitucionales, incluyendo el Consejo Provincial y el Parlamento. Su Secretario General tiene una cartera en el Consejo de Ministros de Sri Lanka.

El CWC está afiliado a la OIT, a las CIOSL-ORAP [Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres y la Organización Regional para Asia y el Pacífico], al ISP [Internacional de Servicios Públicos], al ITLAA [Instituto de Trabajo Libre para Asia y América] y al Consejo de Sindicatos del Commonwealth.

[Referencias históricas.]

A partir de la privatización, las empresas han dejado prácticamente de contratar a nuevos trabajadores. La supresión de puestos de trabajo se ha llevado a cabo de distintas maneras, incluyendo la jubilación anticipada. Esto ha desembocado en una importante reducción de la fuerza de trabajo; por ejemplo el total de la fuerza de trabajo en el sector de la plantación, durante la privatización en 1992, se calculó en 393.070. Esta se redujo drásticamente a 90.401, dando lugar a un total de 302.669 (Fuente: Boletín de estadística del Consejo de Té de Sri Lanka 1994).

Esta reducción de la fuerza de trabajo ha aumentado la dependencia de los desempleados en sus familias y acentuado los obstáculos económicos.

Para compensar la reducción de la fuerza de trabajo, las empresas han cambiado las normas de trabajo. [Se hace referencia al Convenio Colectivo de 1998 y a la gestión del aumento en el número de kilos de té que se han de recoger por un salario diario.]

Esta diferencia tendrá una mayor repercusión en los beneficios, si se considera el rendimiento de miles de trabajadores en aproximadamente 500 plantaciones.

En nuestra opinión, aunque esta [situación] equivale a una forma indirecta de trabajo obligatorio. [Se hace referencia al Convenio Colectivo de 1998 y a las prácticas de gestión y a las normas en otros países productores de té.

[Recomendación en relación a la posible reunión del Convenio sobre abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105).]

Observaciones presentadas a la Oficina por el Sindicato de Trabajadores de Lanka Jathika a través del Gobierno

Sri Lanka ratificó el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) el 5 de abril de 1950. [Sri Lanka no ha ratificado el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)].

El Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) prohíbe recurrir al uso del trabajo forzoso u obligatorio en cualquiera de sus formas para ciertos fines. Con arreglo a este Convenio, los Estados miembros se obligan a suprimir cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio en cinco áreas delimitadas [se cita el artículo 1 del Convenio núm. 105].

[Se hace referencia a las declaraciones presentadas por Sri Lanka a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.]

Se ha renunciado a la aplicación de los resultados tradicionales del «Rajakariya» (el sistema social de la antigüedad en el que el ejercicio de ciertas funciones era obligatorio) en un sistema feudal.

En el contexto del desarrollo nacional, y para detener la fuga de cerebros de los estudiantes universitarios de los distintos ámbitos profesionales (que han tenido una educación gratuita preuniversitaria y universitaria a cargo de la nación, creando así una falta de personal profesional para realizar el servicio nacional en el país), el Estado promulgó la legislación para precisar el servicio nacional obligatorio en un período específico de cinco años. Se impuso una sanción monetaria que se estipuló para el incumplimiento de esta obligación. La medida legislativa promulgada, a este respecto, fue la ley núm. 70 de 1961 de servicios públicos obligatorios.

Además, como medida preventiva y salvaguardia de la continuación de los servicios esenciales en época de crisis, el cierre patronal y la suspensión del trabajo, el Estado aprobó la ley núm. 61 de 1979 de servicios públicos esenciales. El fracaso, el rechazo o la prevención de la disposición de estos servicios constituye una infracción de esta ley. Estos hechos [señalados en nuestra última memoria] siguen siendo válidos.

[Se hace referencia a las solicitudes de información sobre la aplicación de un Convenio ratificado por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.]

Quisiéramos añadir que sabemos que se ha producido un cambio en la política en relación a las autoridades sanitarias. No insisten más en la aplicación de las disposiciones de la ley núm. 70 de 1961 de servicios públicos obligatorios.

Hay diferentes opiniones cuando se trata el tema de los servicios esenciales. Esta diferencia se hace más patente en relación con la reglamentación de emergencia. Debemos admitir que es responsabilidad del Estado adoptar medidas, con el mayor interés nacional, para mantener los servicios esenciales en época de crisis. Existen cuestiones relacionadas con la política del Estado, la seguridad del Estado y la defensa nacional. Sólo podemos expresar nuestras opiniones y ésta es una cuestión delicada, puesto que trata de manera especial los derechos de los trabajadores. Es competencia del Estado adoptar las medidas necesarias cambiando la política nacional para tratar las situaciones de emergencia.

En una economía abierta y con una competitividad de desarrollo económico, existe el riesgo de que se abuse de los derechos de los trabajadores para obtener ganancias económicas.

[Se hace referencia al Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso de 1957 (núm. 105).]

En nuestra opinión el Estado y los sindicatos deben observar el abuso de los derechos de los trabajadores (en relación a posibles formas de trabajo forzoso «como medida de movilización y utilización de mano de obra con fines de fomento económico y como medida de disciplina en el trabajo»).

Viet Nam

Gobierno

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

Con arreglo al Seguimiento de la Declaración sobre los Principios Fundamentales y los Derechos en el Trabajo de la OIT, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo, en su 86.^a reunión de 18 de junio de 1998, el Gobierno de Viet Nam, con miras a respetar y realizar de buena fe los principios conforme a la Constitución, ha emprendido una serie de medidas para cumplir con sus obligaciones en virtud de los Convenios [no ratificados], sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) y para [un convenio ratificado] cuyos principios atañen a los derechos fundamentales.

Para el período de 2000-2001, la validez de las anteriores memorias transmitidas a la OIT, el 10 de octubre de 1999, relativas a los Convenios [no ratificados] núms. 29 y 105 (la eliminación de las peores formas de trabajo forzoso u obligatorio), sigue siendo la misma.

Las memorias preparadas por el Ministerio de Trabajo, Inválidos y Asuntos Sociales de Viet Nam constituyen el resultado de las consultas tripartitas llevadas a cabo entre la Cámara de Comercio e Industria de Viet Nam (VCCI), la Alianza de Cooperativas de Viet Nam (VCA) (organizaciones representativas de los empleadores), la Confederación General del Trabajo de Viet Nam (VGCL) (organizaciones representativas de los trabajadores) y los organismos del Gobierno, la Oficina del Gobierno (Oficina de la Asamblea Nacional relativa a los ministerios) y un gran número de otras organizaciones.

[Referencia a la Comisión de Expertos sobre la Aplicación de Convenios y Recomendaciones.]