
Amnistía Internacional

DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

Amnistía Internacional informa a la Conferencia Internacional del Trabajo (Ginebra, 4-20 de junio del 2002)

Mayo del 2002

RESUMEN

ÍNDICE AI: IOR 42/001/2002/s
DISTR: SC/CO/PG/CC

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se constituyó con el propósito primordial de adoptar normas internacionales que permitieran hacer frente al problema de las condiciones laborales, si bien hoy el mandato normativo de la organización incluye cuestiones de derechos humanos más generales. Amnistía Internacional ha seguido de cerca el trabajo de la OIT y continúa haciéndolo hoy sirviéndose de las oportunidades que ofrece la 90ª Conferencia Internacional del Trabajo, que se celebrará en Ginebra del 4 al 20 de junio del 2002.

En este informe, Amnistía Internacional expone las cuestiones que preocupan a la organización en cuatro países — China, Colombia, Mauritania y Myanmar—, en relación con los ocho Convenios Fundamentales del trabajo. Estos ocho Convenios forman la base de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (la Declaración de la OIT), adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en 1998. La Declaración de la OIT establece los cuatro principios básicos que todo miembro de la OIT debe respetar: la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Amnistía Internacional pide a todos los Estados miembros que aún no lo hayan hecho, que ratifiquen sin dilación los ocho Convenios Fundamentales a fin de

establecer un marco básico para la protección de los derechos laborales y un entorno fundamentado en derechos que favorezca la equidad y el desarrollo. Amnistía Internacional pide asimismo a los Estados miembros que ya han ratificado los Convenios, que exhorten a los demás a unírseles (véase Recomendación 1).

La ratificación en sí misma no es, ni debe ser vista, como nuestro objetivo final: éste es la consecución de un lugar de trabajo donde no se violen los derechos humanos. Amnistía Internacional aprovecha la oportunidad que le ofrece la 90ª Conferencia Internacional del Trabajo para señalar a la comunidad internacional las cuestiones que preocupan a nuestra organización en China (véanse Recomendaciones 2-4), Colombia (véase Recomendación 5), Mauritania (véanse Recomendaciones 6 y 7) y Myanmar (véanse Recomendaciones 8-10).

Amnistía Internacional sigue documentando las violaciones de derechos humanos sobre el terreno y pide a las tres partes constituyentes de la Conferencia Internacional del Trabajo que trabajen activamente para conseguir que los derechos fundamentales de la OIT se hagan realidad.

Este texto resume el documento titulado *Los derechos fundamentales en el trabajo*. Amnistía Internacional informa a la Conferencia Internacional del Trabajo (Ginebra, 4-20 de junio del 2002) (Índice AI: IOR 42/001/2002/s), publicado por Amnistía Internacional en mayo del 2002. Si desean más información o emprender acciones sobre este asunto, consulten el documento principal. Pueden encontrar una amplia selección de materiales de Amnistía Internacional sobre éste y otros temas en <<http://www.amnesty.org>> y nuestros comunicados de prensa se pueden recibir por correo electrónico: <<http://www.web.amnesty.org/web/news.nsf/thisweek?openview>>. Para los documentos traducidos al español consulten la sección "centro de documentación" de las páginas web de EDAI en <<http://www.edai.org/centro/>>.

SECRETARIADO INTERNACIONAL, 1 EASTON STREET, LONDRES WC1X 0DW, REINO UNIDO

TRADUCCIÓN DE EDITORIAL AMNISTÍA INTERNACIONAL (EDAI), ESPAÑA

Amnistía Internacional

DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

Amnistía Internacional informa a la
Conferencia Internacional del Trabajo
(Ginebra, 4-20 de junio del 2002)



Mayo del 2002
Índice AI: IOR 42/001/2002/s
Distr: SC/CO/PG/CC

Derechos Fundamentales en el Trabajo

Amnistía Internacional informa

a la Conferencia Internacional del Trabajo

(Ginebra, 4-20 de junio del 2002)

ÍNDICE

1	Introducción	1
2	Normas Fundamentales del Trabajo	3
3	Información sobre países:	6
	China	5
	Colombia	8
	Mauritania	12
	Myanmar	16

Apéndice I Los Convenios Fundamentales de la OIT

Apéndice II Lista de Ratificaciones de los Convenios Fundamentales

INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado e independiente asociado a las Naciones Unidas (ONU). Se estableció en 1919 por el Tratado de Versalles, y estuvo afiliada a la Sociedad de Naciones hasta 1945. En 1946 pasó a ser organismo de la ONU. Su estructura tripartita la hace única entre las organizaciones mundiales al dar igual voz a los representantes de los empleadores y de los trabajadores —los «interlocutores sociales» de la economía— que a los representantes de los gobiernos.

La OIT está constituida por una *Conferencia General* de representantes de sus miembros (cuatro representantes de cada Estado miembro: dos delegados del gobierno, un representante de los empleadores y un representante de los trabajadores), un *Consejo de Administración* de 56 miembros (28 delegados de los gobiernos, 14 representantes de los empleadores y 14 representantes de los trabajadores) y una *Oficina Internacional del Trabajo*, con sede en Ginebra.

Amnistía Internacional ha seguido de cerca el trabajo de la OIT y continúa haciéndolo hoy sirviéndose de las oportunidades que ofrece la 90ª Conferencia Internacional del Trabajo, que se celebrará en Ginebra del 4 al 20 de junio del 2002.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se constituyó con el propósito primordial de adoptar normas internacionales que permitieran hacer frente al problema de las condiciones laborales de «injusticia, miseria y privaciones». En 1944, el mandato normativo de la organización se amplió para incluir cuestiones de derechos humanos más generales.

Hoy, los cuatro objetivos estratégicos de la OIT son:

- Promover y fomentar la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
- Crear mayores oportunidades en materia de empleo para hombres y mujeres a fin de asegurar un empleo decente;
- Realzar la cobertura y eficacia de la protección social para todos;
- Reforzar el tripartismo y el diálogo social.

Amnistía Internacional, un movimiento voluntario mundial, trabaja para prevenir las violaciones de los derechos fundamentales de las personas y comparte así con la OIT muchas preocupaciones.

Estas preocupaciones, que se exponen a lo largo del presente informe, continúan girando en torno a los ocho Convenios Fundamentales. Estos ocho Convenios forman la base de la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo* (la Declaración de la OIT), adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en 1998. La Declaración de la OIT establece los cuatro principios básicos que todo miembro de la OIT debe respetar: la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva (Convenios 87 y 98); la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio (Convenios 29 y 105); la abolición efectiva del trabajo infantil (Convenios 138 y 182); y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (Convenios 100 y 111). La *Declaración de la OIT* y cada uno de los Convenios fundamentales pretende incidir de forma concreta en las condiciones y prácticas laborales de cada país del mundo. *En el Apéndice I se ofrecen más detalles sobre las disposiciones de estos Convenios.*

Amnistía Internacional pide a todos los Estados miembros que aún no lo hayan hecho, que ratifiquen sin dilación los ocho Convenios Fundamentales a fin de establecer un marco básico para la protección de los derechos laborales y un entorno fundamentado en derechos que favorezca la equidad y el desarrollo. Amnistía Internacional pide asimismo a los Estados miembros que ya han ratificado los Convenios, que exhorten a los demás a unírseles. La lista de las ratificaciones de todos los Estados miembros se adjunta como Apéndice II.

NORMAS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO

El ímpetu para la Declaración de la OIT partía de la preocupación de la comunidad internacional frente a los procesos de mundialización y las consecuencias sociales de la liberalización del comercio. Esta preocupación no ha desaparecido aún. En ninguna otra parte se ve mejor, en la práctica, la absoluta indivisibilidad de los derechos consagrados en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que en el lugar de trabajo. Los ejemplos que se proporcionan por todo este informe sobre cuestiones laborales dan fe de la forma en que las violaciones de los derechos civiles y políticos empeoran situaciones ya graves de violación de los derechos económicos, sociales y culturales.

La ratificación de todos los Convenios Fundamentales es el primer paso que todo gobierno debe dar para demostrar que está decidido a aplicar los derechos consagrados en estos instrumentos internacionales. Juntos, los Convenios Fundamentales forman un marco básico pero completo con el que un Estado muestra su compromiso y voluntad de proteger a los trabajadores, y ofrece un entorno en el que pueden prosperar tanto empleadores como trabajadores. Es pues imperativo que los Convenios se consideren como un conjunto, y que los Estados ratifiquen y apliquen cada uno de ellos, pues se apoyan y refuerzan entre sí.

Trabajo forzoso

El Convenio sobre el trabajo forzoso (Convenio 29) de 1939, dispone que se suprima, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas. El Convenio define el trabajo forzoso como «*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*». La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha manifestado que esto significa la inmediata prohibición y supresión en la práctica. El Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso (Convenio 105) de 1957, prohibió el uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio como: medio de coerción o de educación políticas o castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o ideológicas; método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico; medida de disciplina en el trabajo; castigo por haber participado en huelgas, o medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

Pese a la fecha de estos dos Convenios, el trabajo forzoso sigue siendo una cuestión relevante hoy, como pone de manifiesto la situación en Mauritania y Myanmar, que Amnistía Internacional describe más adelante en este informe. Pidiendo que todos los Estados miembros ratifiquen estos dos Convenios Fundamentales, Amnistía Internacional está pidiendo la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

Discriminación

El Convenio sobre igualdad de remuneración (Convenio 100) de 1951, estipula igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor y espera que los Estados que lo han ratificado promuevan este principio a través de la legislación nacional, del sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación, y de contratos colectivos entre empleadores y trabajadores. El Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), (Convenio 111) de 1958, exige que todo Estado miembro formule y lleve a cabo una política nacional para eliminar cualquier discriminación en la admisión al empleo, la formación profesional y las condiciones de trabajo, y a promover la igualdad de oportunidades y de trato. El Convenio define la discriminación como «*cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen*

social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación».

Según la Constitución de la OIT de 1919, el principio de igualdad de oportunidades y de trato se encuentra entre aquéllos que son de primordial importancia y debe guiar la política de la OIT y las normas establecidas por ley en cada país. La eliminación de todas las formas de discriminación es fundamental para lograr una sociedad justa y equitativa que aproveche de la mejor manera sus recursos humanos y, por tanto, es la base de dos de los Convenios Fundamentales de la OIT, que Amnistía Internacional pide que ratifiquen sin dilación todos los Estados miembros.

Libertad sindical

Además de reconocer el principio básico de la libertad sindical en su Constitución, la OIT ha adoptado dos Convenios que establecen los elementos básicos de la libertad sindical, el derecho de sindicación y la importancia de la negociación colectiva. El Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación establece el derecho de todos los trabajadores y empleadores a afiliarse a organizaciones, mientras que el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (Convenio 98) de 1949, protege contra la discriminación antisindical y promueve la negociación colectiva.

Como parte de su programa de acción para mayo del 2002, Amnistía Internacional, en asociación con varios sindicatos, se ha centrado en las violaciones del derecho de sindicación en China, información que repetimos aquí para que pueda considerarla la Conferencia Internacional del Trabajo. Es imperativo que China adapte su legislación según el dictado del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (que el país ratificó en el 2001), instrumento que garantiza el derecho de la persona a formar y a afiliarse a un sindicato de su elección, y que ratifique los dos Convenios de la OIT relacionados con esta cuestión. Amnistía Internacional, en defensa de este derecho fundamental, pide a todos los Estados que no han ratificado aún los Convenios que lo hagan sin dilación, y a los que ya lo han hecho que insten a los demás a unírseles.

Trabajo infantil

El mismo año de su establecimiento, 1919, la OIT adoptó su primer Convenio sobre el trabajo infantil. Desde entonces ha adoptado nueve Convenios sobre la edad mínima para el trabajo y dos de estos Convenios son fundamentales: el Convenio sobre la edad mínima (Convenio 138), de 1973, en virtud del cual un Estado se compromete a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores. El Convenio no prescribe una edad mínima concreta, prefiriendo más bien alentar a una mejora progresiva y sostenida de las normas. Por el contrario, el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (Convenio 182) de 1999, es aplicable a todas las personas menores de 18 años y pide «medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia». Las «peores formas de trabajo infantil» se definen como «todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de niños o la servidumbre por deudas; el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados; la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución y para cualquier trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.».

Recomendación 1: Amnistía Internacional pide a los Estados miembros que no han ratificado los Convenios Fundamentales, que declaren públicamente su voluntad de ratificarlos sin dilación. Amnistía Internacional pide a los Estados que ya han ratificado los Convenios, que insten a los demás a hacerlo.

PAÍSES QUE AI DESEA DESTACAR

Nuestro objetivo final no es la ratificación en sí misma, sino lograr un lugar de trabajo en el que no se violen los derechos humanos. Así pues, la ratificación de los Convenios Fundamentales significa que en términos prácticos la OIT debe asistir a los Estados miembros en los esfuerzos que realicen para hacer realidad los principios consagrados en la Declaración de la OIT, procurando ayuda a los miembros para crear un clima propicio al desarrollo económico y social. Con la ratificación de estos Convenios Fundamentales, los Estados miembros expresan el compromiso de mejorar la vida laboral de sus ciudadanos y piden que la propia OIT los apoye en sus esfuerzos.

Amnistía Internacional aprovecha la oportunidad que le brinda la 90ª Conferencia Internacional del Trabajo para señalar ante la comunidad internacional las cuestiones que le preocupan en China, Colombia, Mauritania y Myanmar. Amnistía Internacional continúa documentando las violaciones de los derechos humanos sobre el terreno y pide a las tres partes constituyentes de la CIT que actúen con decisión para garantizar que los derechos fundamentales de la OIT se hacen realidad.

China

En años recientes, China ha ido transformando progresivamente su economía, predominantemente estatal, en una economía de mercado con un floreciente sector privado. Desde la década de 1970, y especialmente en los últimos años, las empresas estatales han ido cerrando, produciendo el desempleo o subempleo de millares de trabajadores cualificados y no cualificados. En ciertas localidades en las que existían industrias tradicionales, como la minería de carbón o la siderurgia, se han producido cierres de empresas estatales de gran importancia, con el consiguiente y considerable incremento en el número de desempleados.

Según las cifras del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el año 2000 se produjo el despido de 21,38 millones de trabajadores, mientras que en 2001, según Zhu Zhixin, director del Departamento Nacional de Estadística las empresas estatales despidieron a 5,15 millones de trabajadores. Se cree que las cifras son en realidad mucho más altas.

Las indemnizaciones monetarias que con frecuencia se prometen a los trabajadores desempleados nunca se pagan. Tienen derecho a un subsidio mensual del gobierno local o provincial, o de la propia empresa estatal, pero este subsidio a veces no se paga en absoluto, o se paga con un retraso extraordinario. A veces se exige pago para ir a la escuela y las compañías incrementan de repente el precio de la vivienda para aumentar sus beneficios. Las empresas otras veces no pagan las pensiones que deben o lo hacen sólo parcialmente. En muchos casos, las pensiones son demasiado bajas para cubrir las necesidades más básicas.

Li Jiaqing, de 57 años de edad, fue detenido en agosto del 2000 y posteriormente acusado de «congregar a una multitud para perturbar el orden social». Los cargos se basaron en que había organizado una protesta de los trabajadores de la empresa papelerera de Zhengzhou. La fábrica, en la que Li trabajaba como ingeniero jefe, era una empresa estatal que en 1997 se fusionó con una compañía privada. Los trabajadores habían protestado por esta fusión, y al parecer la compañía privada había malversado fondos y bienes de la fábrica de papel. Li organizó un congreso de los trabajadores que elevó una petición al gobierno local exigiendo el pago de los salarios atrasados. No se recibió respuesta y, consiguientemente, los trabajadores ocuparon la fábrica en junio del 2000. La policía intervino después de dos meses de ocupación, y 20 trabajadores, entre ellos Li Jiaqing, fueron detenidos. Según las informaciones, el juicio de Li Jiaqing comenzó el 13 de febrero del 2001 ante el Juzgado Municipal de Zhengzhou, mientras unos 200 trabajadores protestaban a las puertas del juzgado pidiendo que lo pusieran en libertad. No se ha anunciado la sentencia. Li Jiaqing se encuentra recluido en el Centro de Detención Núm. 2 de Zhengzhou.

Además del desempleo, está aumentando también la diferencia entre ricos y pobres. Esto contrasta con las políticas originales del Partido Comunista de China de 1949, y es un hecho que para muchos chinos resulta muy difícil de aceptar. Los trabajadores hacen frente a unas condiciones laborales extremadamente deficientes, con lugares de trabajo insalubres y sin ventilación adecuada. También están expuestos a productos químicos peligrosos o a materiales explosivos sin las salvaguardias necesarias. Los turnos pueden ser de 10 ó 12 horas al día, deduciéndose dinero directamente de sus salarios por concepto de alojamiento y manutención. En algunos casos, las compañías retienen los salarios hasta dos meses, así como las tarjetas de identidad de los trabajadores. En caso de accidente, se pueden deducir del salario del trabajador los gastos médicos incurridos, sin tener en cuenta para nada la causa del accidente. Muchos trabajadores no dan parte de lesiones menores por temor a que paren la cadena de producción y que ello les cree problemas. Según las cifras para China continental una media de 13 trabajadores por día pierden un dedo o un brazo, y cada 4,5 días, uno pierde la vida¹ en la Zona Económica Especial de Shenzhen, en el sur de China.

El desasosiego laboral continúa siendo generalizado en el país: los trabajadores se manifiestan para protestar por los despidos, las condiciones ilegales de trabajo, los atrasos con el pago de salarios, las condiciones de indemnización por despido, la corrupción de los cargos directivos, y el retraso en los pagos de la seguridad social. La respuesta policial ante algunas protestas ha sido recurrir a un exceso de fuerza para reprimirlas, y algunos manifestantes han resultado detenidos.

Los trabajadores del campo petrolífero de Daqing, uno de los mayores de China, de propiedad estatal, han estado llevando a cabo manifestaciones masivas desde el 1º de mayo frente a las oficinas de la Administración Petrolera de Daqing, para protestar por la insuficiente indemnización recibida tras la pérdida de empleos, las inadecuadas prestaciones de seguridad social y el incremento en los pagos al seguro de pensión. Aproximadamente 50.000 trabajadores se unieron a las protestas y el 19 de marzo, cuando la policía paramilitar se enfrentó con los manifestantes, se registraron varias lesiones. Las demandas de los trabajadores incluían la creación de un sindicato independiente. Se dice que durante las protestas se estableció el «Comité Sindical de Trabajadores Despedidos de Daqing» y que éste opera en la clandestinidad.

¹ Véase SCMP 29/10/2001 para más información sobre el documento del Comité Industrial Cristiano, ubicado en Hong Kong, que investigó las condiciones en las fábricas de juguetes del sur de China..

En los últimos meses, Amnistía Internacional ha documentado muchas manifestaciones organizadas por grupos de trabajadores despedidos en distintas provincias de China. En algunos casos, los líderes y los organizadores de las protestas han sido detenidos, sin que se sepa todavía su paradero o suerte.

Desde el 11 de marzo del 2002 se han producido vastas manifestaciones en la ciudad de Liaoyang, convocadas por trabajadores que han perdido su empleo, para protestar contra la corrupción, la insuficiente indemnización por pérdida de empleo, y el desempleo. Según las informaciones, 5.000 obreros despedidos de varias fábricas estatales se congregaron frente a las oficinas del gobierno el 11 de marzo, pidiendo la dimisión del presidente del Comité Permanente del Congreso Popular de la localidad. Los trabajadores acusaban a la dirección de las empresas de colusión con los funcionarios gubernamentales para proteger los bienes de las empresas desmanteladas en vez de compensar a los trabajadores, a algunos de los cuales no se les había pagado desde hacía más de 18 meses.

Las protestas escalaron el 18 de marzo del 2002, cuando 30.000 trabajadores de unas 20 fábricas de Liaoyang se congregaron frente a las oficinas del gobierno municipal, pidiendo la puesta en libertad de Yao Fuxin, un dirigente de los trabajadores de la fábrica Ferrozloy al que la policía había detenido el día anterior. El 20 de marzo, un gran contingente de policía armada fue desplegada para reprimir a los manifestantes, y otros tres líderes —Xiao Yunliang, Pang Qingxiang y Wang Zhaoming— fueron aprehendidos. Yao Fuxin, Xiao Yunliang, Pang Qingxiang y Wang Zhaoming han sido formalmente acusados de «reunión y manifestación ilegales». Varios centenares de trabajadores han estado manifestándose casi a diario desde entonces para pedir la libertad de los cuatro dirigentes de los trabajadores.

Amnistía Internacional ha documentado muchos casos de activistas y otras personas que apoyan a los activistas de los derechos sindicales que han sido encarcelados por sus actividades. Muchos han sido detenidos en el curso o inmediatamente después de las manifestaciones o huelgas, y puestos en libertad tras un breve periodo bajo custodia. Otros, sin embargo, pueden ser acusados formalmente y quedan recluidos por periodos mucho más largos.

Durante los meses de noviembre y diciembre del 2001, se celebraron varias protestas laborales en la provincia de Jilin, y en por lo menos una ocasión los obreros de varias fábricas bloquearon las puertas de las oficinas gubernamentales, gritando consignas que pedían la creación de un sindicato autónomo y se oponían al despido forzoso. Cai Guangye, un médico de 38 años de edad y activista de derechos laborales, ha trabajado activamente para organizar a los trabajadores despedidos en varias fábricas estatales de la provincia de Jilin y apoyar sus reivindicaciones. Según los informes, Cai lleva detenido desde el 21 de diciembre del 2001 a fines de «aislamiento e investigación» y su paradero se desconoce todavía.

El 28 de febrero del 2001, el gobierno chino ratificó el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC). Aunque se acogió como un paso positivo, el gobierno chino formuló una reserva al artículo 8 del Pacto, que garantiza los derechos sindicales, en particular el artículo 8.1 relativo al derecho a la libertad de sindicación. Se informó de que no se consideraba «necesario» firmar el artículo 8 en vista de las disposiciones existentes para estos derechos en el ordenamiento interno de China.

En enero de 1999, Yue Tianxiang, de 47 años de edad, de profesión conductor, que había sido despedido de la Compañía Municipal de Transportes de Tianshui, empresa estatal, creó, junto con Guo Xinmin y Wang Fengshan, el boletín «*El observador de los trabajadores de China*», con la intención de revelar la mala gestión y presunta corrupción de su antiguo lugar de trabajo. Yue y Guo organizaron además a los trabajadores para que recurrieran a la vía judicial para exigir el pago de los atrasos salariales: cuando Yue y Guo fueron objeto de despido forzoso en 1995 ya les debían tres meses de salario atrasado. Los dos fueron detenidos en cuanto cursaron una petición al presidente Jiang Zemin, pidiendo la intervención de las autoridades. La petición también fue enviada a las agencias de noticias internacionales. En julio de 1999, Yue fue condenado a 10 años de prisión por «subvertir los poderes del Estado».

La ratificación de los Convenios es el primer paso fundamental que debe dar un Estado para demostrar su compromiso con la defensa de los derechos consagrados en las normas internacionales. Sin embargo, la ratificación por sí sola no impide las violaciones de los derechos humanos. Se precisa un compromiso mucho mayor de parte de los gobiernos para que estas normas se apliquen plena y efectivamente para proteger los derechos humanos. Las autoridades chinas no se han comprometido aún a ratificar los Convenios, mucho menos a ponerlos en práctica.

Recomendación 2: Amnistía Internacional pide a la Conferencia Internacional del Trabajo que inste a las autoridades chinas a ratificar todos los Convenios Fundamentales y a dar cumplimiento a las obligaciones que ha contraído en virtud de la *Declaración de la OIT*.

Recomendación 3: Amnistía Internacional pide a las autoridades chinas que permitan a todos los trabajadores del país el pleno y libre ejercicio de su derecho a la libertad de expresión y de reunión, incluido el derecho a formar sindicatos independientes y a celebrar protestas pacíficas, sin temor a ser detenidos ni torturados.

Recomendación 4: Amnistía Internacional acoge con satisfacción la ratificación del PIDESC pero insta a las autoridades chinas a revisar su ordenamiento interno para hacerlo compatible con el artículo 8.

Colombia

Contra el telón de fondo que ofrece la incesante escalada del ya prolongado conflicto armado de Colombia, los sindicalistas se enfrentan a una crisis de derechos humanos cada vez más grave. Pese a las reiteradas recomendaciones internacionales, entre las que figura una Declaración de la Presidencia de la Comisión de Derechos Humanos de la ONU efectuada durante el 58º periodo de sesiones de la Comisión,² el gobierno colombiano ha obviado actuar con eficacia para garantizar la seguridad de los sindicalistas. La mayoría de los ataques que se han producido contra los sindicalistas han sido obra de los grupos paramilitares que actúan con el apoyo activo o tácito de las fuerzas militares de Colombia.

² La Comisión condenó todos los asesinatos y las violaciones de la libertad de opinión y expresión y de los derechos políticos que afectaban a los defensores de los derechos humanos y a los líderes sindicales. Además, la Comisión exhortó al Estado colombiano a que adoptara medidas más eficaces para garantizar la vida y la seguridad personal de estos dirigentes y fortaleciera la protección que les brinda. Véase *Declaración de la Presidencia (párr. 16), tema 3: Situación de los derechos humanos en Colombia (24 de abril del 2002)*.

El conflicto se usa a menudo para ocultar las violaciones de derechos humanos que se cometen con fines económicos o para proteger intereses económicos. El líder paramilitar Carlos Castaño, declaró en una entrevista publicada el 12 de junio del 2001 en la revista colombiana *Semana* que «los sindicalistas impiden trabajar a la gente. Por eso les matamos.»

Según estimaciones de la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT), 172 afiliados perdieron la vida en Colombia durante el año 2001 a causa de sus actividades sindicales. En los tres primeros meses del 2002, perdieron la vida 44 activistas sindicales, siete fueron secuestrados, tres «desaparecieron» y cinco sobrevivieron a intentos de asesinato. Muchos otros tuvieron que huir de sus hogares o incluso abandonar el país tras recibir amenazas de muerte.

Entre los sindicalistas más perseguidos figuran los pertenecientes a sindicatos del sector público, las confederaciones sindicales —incluida la CUT— y los sindicatos de sectores estratégicos de la economía nacional, como el petróleo, la minería y la energía.

Sindicatos del sector público

A lo largo de los últimos doce meses, los miembros de sindicatos de salud pública han figurado entre los más atacados. La Asociación Nacional de Trabajadores y Empleados de Hospitales, Clínicas, Consultorios y Entidades dedicadas a procurar la Salud de la Comunidad (ANTHOC), registró asesinatos políticos (22), secuestros (18), amenazas de muerte (contra 152 miembros) y huidas forzosas de sus hogares (77 miembros) tras recibir amenazas.

Carmen Pungo, miembro del sindicato ANTHOC, fue asesinada el 2 de septiembre del 2001 por paramilitares respaldados por las fuerzas militares cuando se dirigía a una reunión. La secuestraron cerca de su casa en Tambo, Departamento del Cauca, en el suroeste de Colombia. Su cuerpo, y el de un primo suyo que la acompañaba a la reunión, fueron hallados más tarde ese mismo día por gente de la localidad. También se amenazó a dirigentes de ANTHOC en Barranquilla, en el Departamento norteño de Atlántico. El 17 de agosto del 2001, Gustavo Villanueva recibió amenazas de muerte por escrito en las que lo acusaban de tener vínculos con la guerrilla, y un visitante desconocido dijo a una de sus hijas que lo matarían. Edgar Púa y José Meriño recibieron amenazas de muerte asimismo por escrito en las que se les daba 12 horas para abandonar la ciudad. A raíz de estas amenazas, varios miembros más de ANTHOC en Atlántico huyeron de sus hogares.

Se persigue igualmente a los miembros de los sindicatos de educadores. En el Departamento de Antioquia, por ejemplo, la Asociación de Institutores de Antioquia (ADIDA) documentó que 22 maestros habían sido víctimas de asesinatos políticos, 250 habían recibido amenazas de muerte y 450 se habían visto forzados a huir de sus hogares.

Over Dorado Cardona, dirigente de ADIDA, recibió amenazas de muerte en septiembre del 2001. Según los informes, el 19 de septiembre, cuando se disponía a entrar en su casa, tres hombres armados no identificados dieron el alto a la esposa de Over Dorado. Al parecer acusaron a su esposo de pertenecer a la guerrilla y le entregaron una caja en la que había una nota con una amenaza de muerte. También le dijeron que estaban vigilando a su esposo y conocían todos sus movimientos. Las amenazas de muerte contra Over Dorado se produjeron en unos momentos en que muchos sindicalistas del sector público estaban haciendo campaña contra la decisión del gobierno de privatizar los servicios de salud y educación. Over Dorado se ha opuesto activamente a los planes de privatizar los servicios de educación y ya tuvo que pedir protección al Ministerio del Interior en una ocasión anterior al recibir amenazas de muerte.

A lo largo de todo el 2001, muchos miembros de los sindicatos de trabajadores municipales y de las empresas de servicios públicos perdieron la vida luchando contra la privatización de los servicios públicos.

La mañana del 25 de mayo del 2001, cuando Henry Jiménez Rodríguez se dirigía a su trabajo en Cali, unos pistoleros lo abatieron a disparos efectuados desde una motocicleta. Murió en el acto. El 21 de mayo del 2001, hombres armados no identificados que viajaban en un automóvil dieron muerte a Carlos Eliécer Prado en el distrito La Base, de Cali. Ambas víctimas pertenecían al Sindicato de Trabajadores de las Empresas Municipales de Cali (SINTRAEMCALI), cuyos miembros sufrieron a lo largo del año toda una serie de amenazas y violaciones de derechos humanos debido a la incesante campaña sindical contra la privatización de las compañías de electricidad, agua potable, aguas residuales y telecomunicaciones de Cali.

Según informaciones, la mañana del 11 de febrero del 2002, unos hombres que viajaban en motocicleta interceptaron la motocicleta de Julio Galeano, dirigente comunitario y ex miembro del SINTRAEMCALI, en la que llevaba al trabajo a su esposa, Viviana María Villamil. Julio Galeano recibió un disparo en la mandíbula, y seguidamente tres disparos más, que efectuaron contra él cuando se encontraba en el suelo. Murió en el acto. Su esposa huyó del lugar, temiendo por su propia vida. Tanto Julio Galeano como Viviana María Villamil habían participado activamente en la ocupación del edificio del Centro Administrativo Municipal (CAM) de Cali que SINTRAEMCALI realizó durante 36 días (del 25 de diciembre del 2001 al 31 de enero del 2002). La ocupación era parte de la campaña sindical contra la privatización de las compañías de electricidad, agua potable, aguas residuales y telecomunicaciones de Cali.

Confederaciones sindicales

Desde comienzos del 2002, los miembros de confederaciones sindicales, incluida la CUT, se han visto sometidos a graves violaciones de derechos humanos.

Alfredo Zapata Herrera, uno de los dirigentes del sindicato del cemento, afiliado a la CUT, fue secuestrado el 3 de abril cuando regresaba a casa en el autobús de sus empleadores, Cementos El Cairo S.A., en el Departamento de Antioquia. Miembros de las Autodefensas Unidas de Colombia (AUC), grupo paramilitar respaldado por el ejército, dio el alto al autobús, obligó a bajar de éste a Alfredo Zapata y se lo llevó. El cuerpo sin vida del dirigente sindical fue hallado al día siguiente, cerca del lugar del secuestro, con varias heridas de bala.

Sindicatos de sectores estratégicos

Otros sectores sindicales que están siendo objeto de graves violaciones de derechos humanos son los pertenecientes a los sectores económicos estratégicos, como la minería y el petróleo. Desde hace años, los dirigentes de la Unión Sindical Obrera (USO), el sindicato del petróleo, han sido sometidos a graves violaciones de derechos humanos. El sector petrolero es de importancia estratégica para la economía colombiana, pues constituye su principal producto de exportación. Colombia posee reservas petrolíferas demostradas de 2,6 millones de barriles, y las reservas potenciales son mucho mayores.

Aury Sará Marrugo, presidente de la sección de la USO en Cartagena, y su guardaespaldas, Enrique Arellano, fueron secuestrados el 30 de noviembre del 2001. El secuestro se produjo tras unos 20 días de amenazas telefónicas a los miembros de la USO por toda Colombia. Según parece, miembros de las AUC admitieron haber cometido el secuestro de Aury Sará Marrugo y su guardaespaldas, que dijeron serían sometidos a un juicio paramilitar por presunta pertenencia al Ejército de Liberación Nacional (ELN), el segundo grupo armado de oposición del país. Aury Sará Marrugo y Enrique Arellano fueron hallados muertos el 5 de diciembre en una carretera a las afueras de Cartagena. Les habían disparado varias veces.

El 14 de febrero del 2002, un hombre armado no identificado disparó al parecer contra la tercera planta de las oficinas centrales del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de Alimentos (SINALTRAINAL), de Cali, Departamento de Valle del Cauca, desde el exterior del edificio. El ataque se produjo en unos momentos en que el sindicato estaba preparando una demanda judicial en los Estados Unidos relacionada con presuntas violaciones de los derechos humanos cometidas por paramilitares contra los miembros de SINALTRAINAL que trabajaban en las plantas embotelladoras que emplea la compañía Coca-Cola. Amnistía Internacional ha emitido una Acción Urgente sobre el caso, y pueden consultarla para más información (ref^a: AMR 23/026/2002/s).

El gobierno colombiano ha tomado algunas medidas para garantizar la seguridad de los sindicalistas, principalmente a través de su Programa de Protección a Testigos y Personas Amenazadas, que administra el Ministerio del Interior. Este Programa ha proporcionado guardaespaldas del Departamento Administrativo de Seguridad (DAS) a algunos de los sindicalistas amenazados, y ha asistido a otros a abandonar el país. Sin embargo, los recursos del Programa son insuficientes, como también lo es la voluntad política de las autoridades para identificar y procesar a los responsables. Las continuas violaciones de los derechos humanos que se cometieron contra los sindicalistas en el año 2001 y siguen cometiéndose en el 2002, son testimonio del fracaso del gobierno a la hora de tomar medidas adecuadas para brindarles protección.

En particular, el gobierno colombiano no ha tomado una acción decisiva para dismantelar a los grupos paramilitares respaldados por el ejército, que son los responsables de la mayoría de las violaciones de derechos humanos que se han cometido contra los sindicalistas, ni para asegurar que los responsables de tales violaciones comparecen ante la justicia. Al no procurar recursos adecuados al Programa de Protección, no

tomar todas las medidas necesarias para garantizar la seguridad de los sindicalistas, no garantizar investigaciones exhaustivas e imparciales de las violaciones de derechos humanos sufridas por los sindicalistas, y no llevar a los responsables ante la justicia, el gobierno ha acabado creando un clima de impunidad e incrementando los ataques que se perpetran contra los sindicalistas.

Durante la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de junio del 2000, el gobierno colombiano bloqueó varias iniciativas para que la OIT estableciera una misión de investigación para Colombia, que hubiese investigado y vigilado la situación de los derechos humanos que tienen que afrontar los sindicalistas. En su lugar, la CIT decidió nombrar a un representante especial para la cooperación con Colombia, para asistir al país y verificar las medidas tomadas por el gobierno y los sindicatos de trabajadores y de empleadores para aplicar las recomendaciones de la OIT.

Recomendación 5: Amnistía Internacional considera que se necesita recurrir urgentemente al procedimiento de una Comisión de Encuesta, como dispone el artículo 26 de la Constitución de la OIT, para investigar los ataques generalizados y sistemáticos contra los sindicalistas (violaciones de los Convenios 87 y 98, ambos ratificados por Colombia). Amnistía Internacional insta encarecidamente a la Conferencia a iniciar este procedimiento.

Mauritania

En abril del 2001, el joven M'Bareck ould Bilal ould Braïkatt escapó de una situación de presunta esclavitud en Kaédi, dejando tras de sí a tres hermanos menores, Brahim, Boilil y Laghdaf, a una hermana asimismo más joven, Sleima, y a la madre de todos, Kroumania, sordomuda de nacimiento. El joven dijo que no podía soportar los insultos que recibía del hombre que lo había esclavizado ni el trabajo que se le obligaba a realizar de manera implacable. El día antes de su huida se había escapado una cabra del rebaño del que era responsable, y el joven M'Bareck temió que el hombre que lo esclavizaba lo castigaría por ello. Ya le había dado anteriormente, y con frecuencia, palizas con un palo. Al joven M'Bareck se le ha negado todo tipo de educación. Con el apoyo de *SOS Esclaves* (SOS Esclavos), una organización no gubernamental de derechos humanos legal en Mauritania, M'Bareck se dirigió al gobernador regional de Kaédi en busca de protección pero también para pedir ayuda y obtener la liberación de su familia que continuaba presuntamente esclavizada. M'Bareck ould Bilal ould Braïkatt había pasado toda su vida al cuidado de los animales del hombre que lo había esclavizado. No conocía el concepto de distintos días de la semana. Ni tampoco su propia edad ni la de sus hermanos. Nunca lo habían vacunado. Su madre se ocupaba de los corderos y las cabras, pero también acarrea agua y machacaba el mijo para hacer harina.

La nutrición de la familia era inadecuada: mijo cocido en leche, que la madre de M'Bareck preparaba cada noche para las personas que los habían esclavizado, era la única comida diaria para los esclavos. Se les negaba al parecer el contacto con personas que no fueran sus familiares. Cuando llegaba algún vehículo, se ordenaba a todos los esclavos que se ocultasen. Se les prohibía ir a la ciudad.

La historia que contó M'Bareck ould Bilal ould Braïkatt debía haber provocado una investigación y acción urgente por parte de las autoridades locales. SOS Esclavos acompañó al joven a la reunión con el gobernador de Kaédi, el representante local del gobierno central, para exigir que le brindaran protección. El

gobernador se negó a ver al joven en persona, pero prometió a SOS Esclavos que enviaría a la gendarmería para que hablara con las personas que presuntamente lo habían esclavizado. Sin embargo, la investigación de la gendarmería reveló que no había ningún problema de esclavitud. Los hermanos, la hermana y la madre del joven continúan viviendo como esclavos, y el Estado no ha tomado ninguna acción para remediarlo.

El Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (Convenio 182) de 1999, se refiere particularmente a las prácticas que explotan el trabajo infantil con los mismos términos que a la esclavitud. Mauritania no ha ratificado el Convenio 182, pero, como Estado miembro de la OIT, debe respetar de buena fe los principios relacionados con los derechos fundamentales que son objeto de ese Convenio. El Convenio sobre el trabajo forzoso (Convenio 29) de 1930, que Mauritania firmó en 1961, iba destinado en términos más generales a la supresión de todas las formas de trabajo forzoso en el menor tiempo posible. Según el artículo 2.1, «trabajo forzoso u obligatorio» es *«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»*. Esta definición permite una interpretación que extiende su aplicabilidad a la esclavitud y a las prácticas análogas a la esclavitud.

Estos instrumentos internacionales deben ser ratificados y aplicados sin dilación por el gobierno mauritano, para indicar su voluntad de proteger y promover los derechos humanos de todos los ciudadanos mauritanos.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones decidió en junio del 2001 no examinar la aplicación del Convenio 29 por Mauritania, pese a estar previsto que lo hiciera.

La esclavitud en todas sus formas fue abolida en la legislación de Mauritania en 1981 por el gobierno anterior del presidente Mohamed Khouna ould Haidalla. El actual jefe de Estado era primer ministro en el momento de la abolición. La esclavitud ya había sido abolida en dos ocasiones anteriores: la primera vez como resultado de la colonización francesa³, y, en 1961, cuando se incorporó la Declaración Universal de Derechos Humanos a la Constitución de Mauritania.

No obstante, la esclavitud y las prácticas análogas a la esclavitud persisten todavía hoy, por lo que se precisa actuar con decisión para eliminar los restantes obstáculos legales que impidan su total erradicación. La ley que abolía la esclavitud no fue seguida de la necesaria legislación para aplicarla, que debería haber tipificado la esclavitud específica e inequívocamente como delito. Pese a la ausencia de disposiciones que criminalicen la esclavitud, existen disposiciones en el código penal que permitirían el recurso a la vía judicial penal contra las personas que participan en la esclavitud o en prácticas análogas a ésta. Sin embargo, en lo referente a aplicación, parece existir un abismo entre los textos legales y la práctica real actual. Para abordar el problema de la esclavitud en todas sus manifestaciones, las autoridades mauritanas necesitarán demostrar la voluntad de perseguir judicialmente a todos los que violen la ley.

Amnistía Internacional insiste en que todas las personas que se sospeche han cometido abusos contra los derechos humanos, abusos como la esclavitud y las prácticas análogas a ésta, deben ser procesadas, con todas las garantías judiciales debidas y sin recurso a la pena de muerte.

³ Un decreto colonial de 1905 aplicó la ley francesa de 1848 que abolía la esclavitud en todos los territorios coloniales de Francia.

Souëilem ould Ely, de 30 años de edad, se escapó en noviembre de 1997 del hombre que lo mantenía esclavizado, Khallihenna ould Ahmed ould Heïmâd, en Louteïdatt, Hodh Echarghi, cerca de la frontera con Malí.⁴ Pese a que Souëilem ould Ely está pidiendo que liberen a su madre, Zaïda mint M'Bareck, y a su hermana mayor, Vatma mint Zaïda, las dos mujeres continúan viviendo como esclavas de Heïmâd ould Heïmâd y de Eydde ould Heïmâd, respectivamente. Y ello a pesar de que, además, en junio de 1998 se informó del caso a la Comisión de Derechos Humanos de Mauritania. Esta Comisión no parece haber tomado ninguna medida al respecto. Souëilem ould Ely nació y creció entre las tiendas de los hermanos y hermanas del hombre que lo esclavizó. Era el responsable de cuidar a los rebaños, recolectar leña, acarrear agua, machacar el mijo y preparar las comidas, un trabajo constante, que apenas le permitía descansar unas horas. Sólo le dejaban comer lo que quedaba en el fondo de la olla, nunca podía tomar leche y rara vez un poco de té. Al parecer, cada cinco meses le daban un pequeño y fino *boubou*,⁵ que podía ser nuevo o usado, y una vez al año un par de pantalones que ya estaban raídos. No poseía zapatos ni mantas para protegerse del frío. Cuando enfermaba no recibía cuidados y lo acusaban de hacerse el enfermo. Dormía bajo un árbol, pues no tenía tienda, choza ni estera, y cuando llovía buscaba refugio con algunos de los vecinos del hombre que lo mantenía esclavo. Cuando era niño lo golpeaban a menudo, pero este trato cesó al crecer. El hombre que lo mantenía como esclavo siempre lo vigilaba para asegurarse de que estaba trabajando bien. Al parecer no recibió ningún tipo de educación y la persona que lo esclavizó se oponía a que contrajera matrimonio. No le quedó más remedio que huir. Su madre hace labores caseras y también su hermana, de unos 20 años de edad, que además se ocupa del cuidado de los camellos, los corderos y las cabras.

Además de los obstáculos legales a la eliminación de la esclavitud, hay también obstáculos de tipo político pues el gobierno de Mauritania trata de reprimir el debate sobre la cuestión de la esclavitud y otras prácticas análogas. El gobierno mauritano señala la existencia de la Comisión de Derechos Humanos como prueba de su voluntad política de poner fin a los vestigios de esclavitud, sin embargo el organismo sólo se ocupa de labores de promoción de los derechos humanos y ha declarado que la protección de esos derechos no le corresponde a ella, sino al sistema judicial.⁶ Un organismo como la Comisión podría y debería hacer una contribución mucho mayor a la promoción y protección de los derechos humanos.

En 1997, el presidente ould Taya declaró que los que hablaban de la «cuestión de la esclavitud» no tenían más objetivo que el de dañar la reputación del país, y que formaban, además, parte del grupo que había estado implicado anteriormente en un intento de golpe de Estado.⁷ Amnistía Internacional teme que esta negación de los hechos oculta la realidad y pudiera silenciar el debate público sobre todas las formas de esclavitud. Con anterioridad a este discurso, había habido un debate sobre la esclavitud en la prensa mauritana. La violación de los derechos civiles y políticos de los mauritanos está exacerbando las ya lamentables circunstancias en que se encuentra el país a consecuencia de la violación de los derechos económicos, sociales y culturales consagrados en los Pactos Internacionales de 1966.

⁴ Caso documentado por SOS Esclavos.

⁵ Típica vestimenta mauritana.

⁶ *Protectors or Pretenders? Government Human Rights Commissions in Africa*. Human Rights Watch (Nueva York) 2001.

⁷ *Mauritanie Nouvelles*, 12-19 de enero de 1997.

SOS Esclavos es la única ONG de derechos humanos que ha tomado como punto central de su actuación la esclavitud, pero otras organizaciones, como la Asociación Mauritana de Derechos Humanos (AMDH), también trabajan activamente sobre el tema. Aunque están reconocidas por la Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos y otros organismos internacionales de derechos humanos, estas dos ONG, y varias más, continúan siendo ilegales pues el gobierno se niega a reconocerlas oficialmente.

La falta de respuesta del gobierno a las numerosas comunicaciones enviadas por Amnistía Internacional pidiendo un diálogo y la concesión de los visados necesarios para visitar el país, ilustra la complacencia del gobierno frente a la esclavitud y las prácticas asociadas a ésta. Amnistía Internacional considera que Mauritania está obligada a procurar una protección eficaz contra todos los abusos, entre los que figuran la esclavitud y las prácticas análogas. La inadecuada acción que ha tomado Mauritania para erradicarlos indica la responsabilidad estatal en tales abusos.

Recomendación 6: Amnistía Internacional exhorta a la comunidad internacional a trabajar denodadamente para lograr una verdadera y eficaz abolición de la esclavitud y las prácticas análogas en Mauritania.

En particular, Amnistía Internacional pide a la Conferencia Internacional del Trabajo que:

Recomendación 6a: Aliente al gobierno de Mauritania a afrontar abiertamente la cuestión de la esclavitud y las prácticas análogas a la esclavitud. Es esencial que el gobierno reconozca que tales prácticas continúan siendo un problema en Mauritania, a fin de que puedan ser erradicadas.

Recomendación 6b: Aliente a todos los demás organismos intergubernamentales pertinentes a reconocer abiertamente el verdadero carácter de la sociedad mauritana y las repercusiones de la esclavitud y las prácticas análogas a ésta en su composición social, a fin de garantizar que cualquier recomendación o proyecto que se pongan en práctica asistan en la labor de erradicar estas prácticas de todos los aspectos de la vida mauritana;

Recomendación 6c: Apoye y aliente el trabajo de las organizaciones de la sociedad civil mauritana, y busque formas de colaborar para erradicar la esclavitud y las prácticas análogas a ésta, y asistir en la tarea de rehabilitar a las víctimas;

Recomendación 6d: Garantice que se realiza un estudio para determinar el número de personas sometidas a alguna forma de trabajo explotador o a esclavitud o prácticas análogas, con el objeto de establecer claramente la extensión y naturaleza del problema y determinar formas de resolverlo.

Recomendación 7: Amnistía Internacional insta a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, y a la Conferencia Internacional del Trabajo, a pedir responsabilidades al

gobierno de Mauritania por incumplimiento de sus obligaciones en virtud del Convenio 29.

Myanmar

Durante los meses de febrero y marzo del 2002, Amnistía Internacional entrevistó a un centenar de refugiados y trabajadores migrantes birmanos de los grupos étnicos Shan, Akha, Lahu, Bama (Burman), Mon, Tavoyan, y Karen en distintas partes de Tailandia. La mayoría de ellos habían sido forzados a trabajar por las fuerzas armadas de Myanmar y, aunque algunos mencionaron una cierta reducción de esta práctica en tiempos recientes, la mayoría contaron a la organización que habían tenido que realizar trabajos forzados en el último año, algunos en fecha tan reciente como el mismo febrero del 2002.

Amnistía Internacional acoge con satisfacción el acuerdo alcanzado en marzo del 2002 por el gobierno de Myanmar y la OIT, en relación con la presencia de la OIT en el país. Este acuerdo dispone el establecimiento, antes del mes de junio del 2002, de un puesto de enlace residente en Myanmar (véase Recomendación 10, *infra*).

Las formas más comunes de trabajo forzoso documentadas por Amnistía Internacional eran, como de costumbre, trabajos en proyectos de infraestructura, especialmente carreteras, así como trabajos agrícolas en campos confiscados por los militares a los agricultores. Sin embargo, algunos también contaron que los habían obligado a servir de porteadores para los militares, y que a veces les pegaban si no podían llevar la carga o mantener el ritmo de desplazamiento de la columna militar.

Los grupos étnicos Shan, Lahu y Akha indicaron un grado elevado de trabajo forzoso en los municipios del estado centro meridional de Shan afectados por las actividades de contrainsurgencia del Consejo de Estado para la Paz y el Desarrollo.⁸

Un agricultor de 30 años de edad y de etnia Shan, dedicado al cultivo de subsistencia del arroz en el municipio de Namsarng,⁹ en el estado meridional de Shan, contó a Amnistía Internacional que se había producido un incremento del trabajo forzoso en su zona durante los últimos cuatro años. Aseguró que había trabajado un día por semana para los militares, cavando zanjas en las bases militares o como agricultor en las granjas militares. El día de trabajo forzoso más reciente había sido el 10 de febrero del 2002. Por esas fechas tuvo también que servir de porteador para el ejército. Tenía que transportar carne seca del ganado del pueblo que el ejército de Myanmar había matado para consumo propio. Por lo general tenía que pagar «tasas de porteador» unas dos veces al mes para evitar que se lo llevaran como porteador forzado.

Al preguntárseles si habían oído hablar del Decreto-Ley 1/99,¹⁰ un decreto dictado por el Consejo de Estado para la Paz y el Desarrollo en 1999 que prohíbe el trabajo forzoso, varios de ellos dijeron haber oído

⁸ El Consejo de Estado para la Paz y el Desarrollo es la máxima autoridad legislativa además del máximo órgano de poder estatal en Myanmar.

⁹ Por razones de seguridad, no proporcionamos los nombres de los testigos entrevistados.

¹⁰ El Decreto-Ley 1/99, dictado el 14 de mayo de 1999 y la Ley Suplementaria 1/99, estipulan que requerir trabajo forzoso es ilegal, prohíbe tales prácticas y las tipifica como delito en el ordenamiento interno de la Unión de Myanmar.

hablar de él cuando el jefe del pueblo los congregó y transmitió un mensaje del Consejo de Estado diciendo que no habría más trabajo forzoso. Sin embargo todos ellos dijeron que no se había producido el menor cambio en el trabajo que se los obligaba a realizar.

Además, la población de esta zona del estado de Shan estaba sometida a tasas arbitrarias, que a veces no eran otra cosa que extorsión, como las tasas de porteador y las de seguridad. Se los obligaba a venderle al Consejo de Estado para la Paz y el Desarrollo parte del arroz y otros cultivos a aproximadamente la mitad de su valor real; esta cantidad no variaba según el rendimiento, sino que permanecía fija. Según la jurisprudencia de la OIT que ha creado la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones en virtud del Convenio 29, el sistema impositivo debe ser tal que pueda pagarse en efectivo y que cuando se trata de una economía de subsistencia y no de mercado, la exigencia de tasas, no existiendo forma de obtener el dinero, equivale a obligarlos a trabajar para conseguirlo.

Las personas entrevistadas dijeron haber sido sometidas a trabajo forzoso asimismo en algunas zonas del estado de Mon y del sur de Karen así como en algunos municipios de la División Tenasserim. En estas áreas era menor el número de personas que conocían la existencia del Decreto-Ley 1/99 del Consejo de Estado para la Paz y el Desarrollo, pero algunas sí habían oído hablar de él, a través, por lo general, del jefe del pueblo.

Un agricultor de etnia Mon de 27 años de edad, dedicado al cultivo de la areca, que había llegado a Tailandia a finales de febrero del 2002, dijo que una de las razones por las que había tenido que dejar su pueblo en el municipio de Ye, estado de Mon, era el trabajo forzoso. Con frecuencia tenía que trabajar para el Batallón de Infantería Ligera 299, ubicado en a 13 millas de la ciudad de Ye, reparando el camino entre esta ciudad y Kawza. El último trabajo de este tipo que había realizado había sido en febrero del 2002. Contó que nunca había recibido pago por ese trabajo forzoso, y que la primera vez que tuvo que trabajar para el ejército tenía 17 años. En mayo del 2001, el jefe de su pueblo había reunido a todos los vecinos para informarles de que según el Decreto-Ley 1/99 del Consejo de Estado para la Paz y el Desarrollo ya no habría trabajo forzoso. Sin embargo, no hubo ningún cambio en la cantidad de trabajo forzoso que siguieron haciendo después de esa reunión, y que el Decreto-Ley 1/99 era «todo un chiste en esta región». También había tenido que trabajar en las plantaciones militares de caucho y de areca, y realizar trabajos forzosos como porteador para el ejército.

De la información recabada por Amnistía Internacional en estas zonas del Este se desprende que el Consejo de Estado para la Paz y el Desarrollo no ha hecho un esfuerzo serio por poner fin a la práctica.

Igual que en el pasado, los campesinos de los pueblos próximos a las bases militares seguían teniendo que realizar más trabajos forzosos que los que vivían lejos de las instalaciones militares. Del centenar de personas entrevistadas por Amnistía Internacional ni siquiera una había recibido alguna vez pago por su trabajo. Está claro que el trabajo forzoso impagado de los civiles pertenecientes a minorías étnicas continúa, particularmente en zonas con desplazamientos de un gran número de tropas del Consejo de Estado para la Paz y el Desarrollo. El trabajo forzoso unido a otros factores mencionados anteriormente, continúa generando un gran éxodo de birmanos a Tailandia. Estas prácticas parecen estar enraizadas y ser endémicas en las áreas en las que el Consejo de Estado para la Paz y el Desarrollo realiza actividades contrainsurgentes, y en otras áreas próximas a instalaciones militares.

El gobierno de Myanmar ha ratificado el Convenio sobre el trabajo forzoso (Convenio 29) de 1939, que exige se elimine, en el plazo más breve posible, el empleo de trabajo forzoso u obligatorio en todas sus

formas, y que define el trabajo forzoso como «*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*».

El Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso (Convenio 105) de 1957, prohíbe el uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio con fines de educación o coerción política. Aunque no es uno de los Convenios ratificados por Myanmar, es uno de los ocho Convenios Fundamentales y como tal, el gobierno de Myanmar está obligado a respetar de buena fe los principios a los que hace referencia este Convenio.

Recomendación 8: A la luz de las continuas infracciones de las normas internacionales del trabajo que son vinculantes para todos los Estados miembros de la OIT, Amnistía Internacional pide que todos los miembros apliquen de inmediato la Resolución adoptada en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT en el 88º periodo de sesiones de la Conferencia Internacional del Trabajo. Los gobiernos, trabajadores y empleadores de todos los Estados miembros deben revisar sus relaciones con Myanmar para asegurarse de que Myanmar no puede aprovecharse de tales relaciones para perpetuar o ampliar el uso del trabajo forzoso.

Recomendación 9: Amnistía Internacional insta encarecidamente a la Conferencia Internacional del Trabajo a pedir responsabilidades al gobierno de Myanmar, en virtud del Convenio 29, e insta asimismo al gobierno de Myanmar a dar cumplimiento de inmediato a las obligaciones contraídas en virtud de esta legislación internacional.

Recomendación 10: Amnistía Internacional insta al gobierno de Myanmar a colaborar plenamente con el representante de la OIT, permitiéndole, entre otras cosas, un acceso irrestricto a todo el país y a su población.

APÉNDICE I

Los Convenios Fundamentales de la OIT

Convenio 29: Convenio sobre el trabajo forzoso (1930)

Establece la supresión del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas. El Convenio designa con el término *trabajo forzoso u obligatorio* «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». Se permiten ciertas excepciones, como el servicio militar; el trabajo que forme parte de las obligaciones cívicas normales del ciudadano; cualquier trabajo o servicio que se exija a un individuo en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial, con ciertas condiciones; cualquier trabajo o servicio que se exija en casos de fuerza mayor, es decir, guerra, siniestros o amenaza de siniestros, tales como incendios, inundaciones, hambre, temblores de tierra, etc; y ciertos pequeños trabajos comunales, que se definen en el Convenio. Éste prescribe sanciones «realmente eficaces» y estrictamente aplicadas a nivel nacional para las personas que exijan ilegalmente trabajo forzoso u obligatorio.

Convenio 87: Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948)

Garantiza el derecho de todos los trabajadores y empleadores a constituir y a afiliarse a organizaciones de su elección sin previa autorización, y establece una serie de garantías para el libre funcionamiento de las organizaciones sin injerencia de las autoridades públicas. Sólo las fuerzas armadas y la policía pueden ser eximidas en virtud de leyes o reglamentos nacionales. Las organizaciones tienen el derecho de constituir y afiliarse a federaciones y confederaciones. Las organizaciones, federaciones y confederaciones tienen el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Convenio 98: Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949)

Garantiza protección a los trabajadores contra todo acto de discriminación antisindical y a las organizaciones de trabajadores y de empleadores contra actos de injerencia de unas respecto de las otras, y dispone la adopción de medidas para estimular y fomentar la negociación colectiva. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo, particularmente contra todo acto que tenga por objeto: (1) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; (2) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, y se considerarán actos de injerencia principalmente aquellas medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores. El Convenio requiere que se tomen medidas apropiadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

Convenio 100: Convenio sobre la igualdad de remuneración (1951)

Estipula igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. El Convenio define la *igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor* como remuneración establecida sin discriminación en cuanto al sexo. Los Estados que hayan ratificado el Convenio deberán promover y garantizar la 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. Este principio se deberá aplicar sea por medio de: la legislación nacional; de cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación; contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o una combinación de estos diversos medios. Una de las medidas que se especifican para facilitar la aplicación del Convenio es la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe. El Convenio estipula que los gobiernos deberán colaborar con las organizaciones de empleadores y de trabajadores a fin de aplicar las disposiciones del Convenio.

Convenio 105: Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso (1957)

Prohíbe el uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio como: medio de coerción o de educación políticas o castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o ideológicas; método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico; medida de disciplina en el trabajo; castigo por haber participado en huelgas, o medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

Convenio 111: Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958)

Pide que todo Estado miembro formule y lleve a cabo una política nacional para eliminar cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, y promover la igualdad de oportunidades y de trato. Todo Estado que haya ratificado este Convenio está obligado a derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política, y a promulgar leyes y promover programas educativos que puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política en cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Se garantizará la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional y en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una tal autoridad.

Convenio 138: Convenio sobre la edad mínima (1973)

Compromete a los Estados que hayan ratificado el Convenio a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores. Una de las principales medidas que deben adoptarse a este fin es la prohibición de admisión al empleo u ocupación alguna para los niños de edades inferiores a la mínima debidamente fijada. El Convenio estipula una serie de edades mínimas según el tipo de ocupación o empleo. La edad mínima no debe ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar y nunca inferior a los 15 años. Los países cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados podrán especificar inicialmente una edad mínima de 14 años. Para trabajo peligroso se estipula una edad mínima mayor, no inferior a los 18 años. Para trabajos ligeros, la edad mínima puede fijarse en 13 años, o en 12 si la economía y medios de educación no están suficientemente desarrollados.

Convenio 182: Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (1999)

El Convenio se aplica a todas las personas menores de 18 años y pide *«medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia»*. El Convenio define «las peores formas de trabajo infantil» como: *«todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados; la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas; la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, y el trabajo que es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños»*. En virtud del Convenio, todo Estado miembro deberá «elaborar y poner en práctica programas de acción» para eliminar, como medida prioritaria, las peores formas de trabajo infantil, y «establecer o designar mecanismos apropiados» para vigilar la aplicación de las disposiciones por las que se dé efecto al Convenio, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Los Estados miembros deberán asimismo *«prestar la asistencia directa necesaria y adecuada para librar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y asegurar su rehabilitación e inserción social; asegurar a todos los niños que hayan sido librados de las peores formas de trabajo infantil el acceso a la enseñanza básica gratuita y, cuando sea posible y adecuado, a la formación profesional; identificar a los niños que están particularmente expuestos a riesgos, y tener en cuenta la situación particular de las niñas»*.

APÉNDICE II

LISTA DE RATIFICACIONES DE LOS CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT

Fuente: Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, marzo del 2002

www.ilo.org

Nombre del Estado Miembro	Núm. de Convenios ratificados	Trabajo Forzoso		Libertad sindical		Discriminación		Trabajo Infantil	
		c.29	c.105	c.87	c.98	c.100	c.111	c.138	c.182
Afganistán	3	*	—	*	*	—	—	*	*
Albania	8	—	—	—	—	—	—	—	—
Alemania	7	—	—	—	—	—	—	—	*
Angola	8	—	—	—	—	—	—	—	—
Antigua & Barbuda	6	—	—	—	—	*	—	—	*
Arabia Saudí	5	—	—	*	*	—	—	*	—
Argelia	8	—	—	—	—	—	—	—	—
Argentina	8	—	—	—	—	—	—	—	—
Armenia	2	*	*	*	*	—	—	*	*
Australia	6	—	—	—	—	—	—	*	*
Austria	8	—	—	—	—	—	—	—	—
Azerbaiyán	7	—	—	—	—	—	—	—	*
Bahamas	8	—	—	—	—	—	—	—	—
Bahréin	4	—	—	*	*	*	—	*	—
Bangladesh	7	—	—	—	—	—	—	*	—
Barbados	8	—	—	—	—	—	—	—	—
Bélgica	7	—	—	—	—	—	—	—	*
Belice	8	—	—	—	—	—	—	—	—
Benín	8	—	—	—	—	—	—	—	—
Bielorrusia	8	—	—	—	—	—	—	—	—
Bolivia	6	*	—	—	—	—	—	—	*
Bosnia y Herzegovina	8	—	—	—	—	—	—	—	—
Botsuana	8	—	—	—	—	—	—	—	—
Brasil	7	—	—	*	—	—	—	—	—
Bulgaria	8	—	—	—	—	—	—	—	—
Burkina Faso	8	—	—	—	—	—	—	—	—
Burundi	7	—	—	—	—	—	—	—	*
Cabo Verde	7	—	—	—	—	—	—	*	—

Nombre del Estado Miembro	Núm. de Convenios ratificados	Trabajo Forzoso		Libertad sindical		Discriminación		Trabajo Infantil	
		c.29	c.105	c.87	c.98	c.100	c.111	c.138	c.182
Camboya	7	—	—	—	—	—	—	—	*
Camerún	7	—	—	—	—	—	—	—	*
Canadá	5	*	—	—	*	—	—	*	—
Chad	7	—	—	—	—	—	—	*	—
Chile	8	—	—	—	—	—	—	—	—
China	2	*	*	*	*	—	*	—	*
Chipre	8	—	—	—	—	—	—	—	—
Colombia	7	—	—	—	—	—	—	—	*
Comores	5	—	—	—	—	—	*	*	*
Congo	7	—	—	—	—	—	—	—	*
Costa Rica	8	—	—	—	—	—	—	—	—
Costa de Marfil	6	—	—	—	—	—	—	*	*
Croacia	8	—	—	—	—	—	—	—	—
Cuba	7	—	—	—	—	—	—	—	*
Dinamarca	8	—	—	—	—	—	—	—	—
Dominica	8	—	—	—	—	—	—	—	—
Ecuador	8	—	—	—	—	—	—	—	—
Egipto	7	—	—	—	—	—	—	—	*
El Salvador	6	—	—	*	*	—	—	—	—
Emiratos Árabes Unidos	6	—	—	*	*	—	—	—	—
Eritrea	7	—	—	—	—	—	—	—	*
Eslovaquia	8	—	—	—	—	—	—	—	—
Eslovenia	8	—	—	—	—	—	—	—	—
España	8	—	—	—	—	—	—	—	—
Estados Unidos de América	2	*	—	*	*	*	*	*	—
Estonia	6	—	—	—	—	—	*	*	—
Etiopía	6	*	—	—	—	—	—	—	*
Ex República Yugoslava de Macedonia	6	—	*	—	—	—	—	—	*
Federación Rusa	7	—	—	—	—	—	—	—	*
Filipinas	7	*	—	—	—	—	—	—	—
Finlandia	8	—	—	—	—	—	—	—	—
Fiji	3	—	—	*	—	*	*	*	*
Francia	8	—	—	—	—	—	—	—	—
Gabón	7	—	—	—	—	—	—	*	—
Gambia	8	—	—	—	—	—	—	—	—
Georgia	7	—	—	—	—	—	—	—	*
Ghana	7	—	—	—	—	—	—	*	—
Granada	5	—	—	—	—	—	*	*	*

Nombre del Estado Miembro	Núm. de Convenios ratificados	Trabajo Forzoso		Libertad sindical		Discriminación		Trabajo Infantil	
		c.29	c.105	c.87	c.98	c.100	c.111	c.138	c.182
Grecia	8								
Guatemala	8								
Guinea Bissau	5			*				*	*
Guinea	6							*	*
Guinea Ecuatorial	8								
Guyana	8								
Haití	6							*	*
Honduras	8								
Hungría	8								
India	4			*	*			*	*
Indonesia	8								
Irak	7			*					
Irlanda	8								
Islandia	8								
Islas Salomón	1		*	*	*	*	*	*	*
Israel	7								*
Italia	8								
Jamaica	6							*	*
Japón	6		*				*		
Jordania	7			*					
Kazajistán	7								*
Kenia	7			*					
Kirguistán	7								*
Kiribati	0	*	*	*	*	*	*	*	*
Kuwait	6				*	*			
Lesoto	8								
Letonia	5	*						*	*
Líbano	6			*				*	
Liberia	5					*		*	*
Lituania	7								*
Luxemburgo	8								
Madagascar	7		*						
Malawi	8								
Malaisia	5		*	*			*		
Malí	7							*	
Malta	8								
Marruecos	7			*					
Mauricio	5			*		*	*		
Mauritania	8								
México	6				*			*	
Mongolia	5	*	*					*	

Nombre del Estado Miembro	Núm. de Convenios ratificados	Trabajo Forzoso		Libertad sindical		Discriminación		Trabajo Infantil	
		c.29	c.105	c.87	c.98	c.100	c.111	c.138	c.182
Mozambique	5	*						*	*
Myanmar	2		*		*	*	*	*	*
Namibia	7					*			
Nepal	6		*	*					
Nicaragua	8								
Níger	8								
Nigeria	5						*	*	*
Noruega	8								
Nueva Zelanda	5			*	*			*	
Omán	2		*	*	*	*	*	*	
Países Bajos	8								
Pakistán	7							*	
Panamá	8								
Papúa Nueva Guinea	8								
Paraguay	7							*	
Perú	7							*	
Polonia	7								*
Portugal	8								
Qatar	3		*	*	*	*		*	
Reino Unido	8								
República Centrafricana	8								
República Árabe Libia	8								
República de Moldavia	7								*
República de Corea	4	*	*	*	*				
República Islámica de Irán	5			*	*			*	
República Democrática Popular de Laos	1		*	*	*	*	*	*	*
República Dominicana	8								
República Democrática del Congo	8								
República Checa	7							*	
República Árabe Siria	7								*
República Unida de Tanzania	6					*	*		

Nombre del Estado Miembro	Núm. de Convenios ratificados	Trabajo Forzoso		Libertad sindical		Discriminación		Trabajo Infantil	
		c.29	c.105	c.87	c.98	c.100	c.111	c.138	c.182
Ruanda	8	—	—	—	—	—	—	—	—
Rumanía	8	—	—	—	—	—	—	—	—
Saint Kitts y Nevis	7	—	—	—	—	—	—	*	—
San Marino	8	—	—	—	—	—	—	—	—
San Vicente y las Granadinas	7	—	—	—	—	—	—	*	—
Santa Lucía	7	—	—	—	—	—	—	*	—
Santo Tomé y Príncipe	4	*	*	—	—	—	—	*	*
Senegal	8	—	—	—	—	—	—	—	—
Seychelles	8	—	—	—	—	—	—	—	—
Sierra Leona	6	—	—	—	—	—	—	*	*
Singapur	3	—	*	*	—	*	*	*	—
Somalia	3	—	—	*	*	*	—	*	*
Sri Lanka	7	—	*	—	—	—	—	—	—
Suazilandia	6	—	—	—	—	—	—	*	*
Sudáfrica	8	—	—	—	—	—	—	—	—
Sudán	5	—	—	*	—	—	—	*	*
Suecia	8	—	—	—	—	—	—	—	—
Suiza	8	—	—	—	—	—	—	—	—
Surinam	4	—	—	—	—	*	*	*	*
Tailandia	4	—	—	*	*	—	*	*	—
Tayikistán	7	—	—	—	—	—	—	—	*
Togo	8	—	—	—	—	—	—	—	—
Trinidad y Tobago	6	—	—	—	—	—	—	*	*
Túnez	8	—	—	—	—	—	—	—	—
Turkmenistán	6	—	—	—	—	—	—	*	*
Turquía	8	—	—	—	—	—	—	—	—
Ucrania	8	—	—	—	—	—	—	—	—
Uganda	4	—	—	*	—	*	*	*	—
Uruguay	8	—	—	—	—	—	—	—	—
Uzbekistán	5	—	—	*	—	—	—	*	*
Venezuela	7	—	—	—	—	—	—	—	*
Vietnam	3	*	*	*	*	—	—	*	—
Yemen	8	—	—	—	—	—	—	—	—
Yibuti	5	—	—	—	—	—	*	*	*
Yugoslavia	6	—	*	—	—	—	—	—	*
Zambia	8	—	—	—	—	—	—	—	—
Zimbabue	7	—	—	*	—	—	—	—	—