

CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL (CSI)

**NORMAS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO
RECONOCIDAS INTERNACIONALMENTE
EN LA UNIÓN EUROPEA**

**INFORME PARA EL EXAMEN DE LA POLÍTICA COMERCIAL DE LA
UNIÓN EUROPEA POR PARTE DEL CONSEJO GENERAL DE LA OMC**

Ginebra, 26 y 28 de febrero de 2007

RESUMEN EJECUTIVO

Casi todos los 27 Estados miembros de la Unión Europea han ratificado los ocho convenios fundamentales del trabajo de la OIT. Las únicas excepciones son la República Checa y Estonia. En ciertas áreas se necesitan algunas medidas para conformarse a los compromisos que la Unión Europea asumió en Singapur, Ginebra y Doha, en las declaraciones ministeriales de la OMC realizadas en el período de 1996 a 2001, así como en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Todos los Estados miembros de la UE han ratificado los dos principales convenios de la OIT sobre los derechos sindicales. En general, los derechos sindicales se respetan en la ley y en la práctica en los 15 Estados miembros históricos de la Unión Europea y en la mayor parte de los 12 nuevos Estados miembros. Sin embargo, particularmente en los nuevos países miembros, tienen lugar violaciones de los derechos sindicales y la legislación laboral no siempre está acorde con los convenios de la OIT. Se registran deficiencias particularmente respecto a la discriminación antisindical y el derecho de huelga.

Todos los Estados miembros de la UE han ratificado los dos convenios fundamentales de la OIT relativos a la discriminación y la igualdad de remuneración. La legislación nacional y diversas Directivas de la UE establecen la igualdad de remuneración y de trato en el empleo. En la práctica, no obstante, sigue habiendo una pronunciada discriminación económica en contra de la mujer. Existen diferencias salariales en todos los Estados miembros, las tasas de desempleo suelen ser más elevadas para las mujeres que para los hombres, y las mujeres se concentran de forma desproporcionada en empleos a tiempo parcial y mal remunerados en el sector de servicios. Se registra igualmente discriminación contra las minorías étnicas, incluyendo la minoría romaní.

Todos los Estados miembros de la UE, con la excepción de la República Checa y Estonia han ratificado los dos convenios fundamentales de la OIT sobre trabajo infantil. Sin embargo, en muchos países de la UE se da en cierta medida el empleo ilegal y la explotación de menores, principalmente en la economía informal y en la agricultura.

Todos los Estados miembros de la UE han ratificado los dos convenios fundamentales de la OIT sobre trabajo forzoso. Con todo, la trata de personas, esencialmente mujeres y niñas para destinarlas a trabajos forzados y a la explotación sexual, es un problema en cierta medida en prácticamente todos los países. En algunos Estados miembros, los presos están obligados a trabajar para empresas privadas.

LAS NORMAS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO RECONOCIDAS INTERNACIONALMENTE EN LA UNIÓN EUROPEA

Introducción

Este informe sobre el respeto de las normas fundamentales del trabajo internacionalmente reconocidas en los 27 Estados miembros de la Unión Europea (Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, Chipre, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Rumania y Suecia) forma parte de una serie de informes que la CSI elabora conforme a la Declaración Ministerial adoptada en el curso de la primera Conferencia Ministerial de la Organización Mundial del Comercio (Singapur, 9-13 de diciembre de 1996), en la cual los Ministros declaraban: “Renovamos nuestro compromiso con la observancia de las normas fundamentales del trabajo internacionalmente reconocidas”. En la cuarta Conferencia Ministerial (Doha, 9-14 de noviembre de 2001) se reconfirmó este compromiso. Esas normas fueron asimismo respaldadas en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada por los 174 Estados miembros de la OIT en la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 1998.

Esta evaluación que efectúa la CSI de las normas fundamentales del trabajo en la UE ha sido preparada coincidiendo con el examen de la política comercial de la OMC en la Unión Europea, efectuada los días 26 y 28 de febrero de 2007. Se llevó a cabo en consulta con la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y con las afiliadas de la CSI en la UE.

En el informe se contempla la situación con relación al respeto de cada una de las normas fundamentales del trabajo, utilizando el mismo enfoque en todos esos casos. En primer lugar, se analiza la situación en lo concerniente a la ratificación de los convenios de la OIT en los 27 Estados miembros. En segundo lugar, se cubre en mayor detalle la situación en cada país, destacando los principales problemas.

La Unión Europea constituye la mayor economía del mundo, si se considera como una única entidad. En 2005, su PIB ascendía a US\$ 11,7 billones, lo que representa aproximadamente una quinta parte del Producto Mundial Bruto. La tasa media de crecimiento en la Unión Europea ha sido del 2 por ciento en los últimos años, y sus 493 millones de habitantes tienen un PIB per cápita de US\$ 28.100.

La UE es el mayor bloque comercial del mundo. Su participación en el comercio mundial asciende al 20 por ciento. Es el mayor exportador del mundo, y el segundo importador.

La UE tiene acuerdos comerciales bilaterales y regionales con algunos países europeos no pertenecientes a la UE, como Suiza, Turquía, Ucrania y Noruega, así como con países no pertenecientes al continente europeo como Argelia, Egipto, Israel, Líbano, Marruecos, Siria, Túnez, Sudáfrica, México y Chile. En este momento está negociando acuerdos comerciales con el Mercosur (el bloque comercial compuesto por Argentina, Brasil, Uruguay, Paraguay y Venezuela), el Consejo de Cooperación del Golfo, y los países del Mediterráneo. En diciembre de 2006, la Comisión Europea solicitó mandatos de sus Estados miembros para emprender negociaciones bilaterales con la India, Corea del Sur y la Asociación de Naciones del Sudeste Asiático (ASEAN), así como para contraer nuevos acuerdos con la región Andina y Centroamérica.

La UE está negociando Acuerdos de Asociación Económica (AAE) con los países de África, Caribe y el Pacífico (ACP) que forman parte de la Convención de Cotonú, firmada en 2000. Las negociaciones se llevan a cabo con diferentes agrupaciones subregionales dentro de los países ACP, como son el Pacífico, la región del Caribe, la Comunidad de Desarrollo de África Austral (Southern African Development Community - SADC), África Oriental y Meridional, África Occidental y África Central.

En su política comercial, la UE promueve la efectiva aplicación de las normas fundamentales del trabajo mediante instrumentos positivos y un sistema basado en incentivos. En los tratados comerciales concluidos recientemente por la UE, como el tratado UE-Chile, el acuerdo de asociación de Cotonú con los países de ACP y el tratado de cooperación con Sudáfrica, el reconocimiento y la promoción de las normas fundamentales del trabajo forman parte integral de los acuerdos, aunque no de manera vinculante. En el Sistema de Preferencias Generalizadas (SPG), se incluye la posibilidad de retirar los beneficios comerciales a determinados países, que se ha utilizado en dos ocasiones, respecto a Birmania (1997) y Belarús (2006).

I. Libertad sindical y derecho de negociación colectiva

Las ratificaciones por parte de los Estados miembros de la UE del Convenio de la OIT No. 87 (1948) sobre la libertad sindical y el derecho de sindicalización y del Convenio de la OIT No. 98 (1949) sobre el derecho de sindicalización y la negociación colectiva son las siguientes:

País	No. 87	No. 98	País	No. 87	No. 98
Alemania	1957	1957	Irlanda	1955	1955
Austria	1950	1951	Italia	1958	1958
Bélgica	1951	1953	Letonia	1992	1992
Bulgaria	1959	1959	Lituania	1994	1994
Chipre	1966	1966	Luxemburgo	1958	1958
Dinamarca	1951	1955	Malta	1965	1965
Eslovaquia	1993	1993	Países Bajos	1950	1993
Eslovenia	1992	1992	Polonia	1957	1957
España	1977	1977	Portugal	1977	1964
Estonia	1994	1994	Reino Unido	1949	1950
Finlandia	1950	1951	República Checa	1993	1993
Francia	1951	1951	Rumania	1957	1958
Grecia	1962	1962	Suecia	1949	1950
Hungría	1957	1957			

Alemania

La ley establece el derecho a formar y afiliarse al sindicato de su elección y los trabajadores ejercen este derecho. La ley protege igualmente el derecho a la negociación colectiva, que tiene lugar libremente. La ley establece el derecho de huelga. Sin embargo, no pueden hacer huelga los funcionarios civiles (incluyendo los docentes) y el personal que ocupa puestos sensibles o esenciales, como los miembros de las fuerzas armadas. Muchos trabajadores/as de los servicios ferroviarios y postales (incluyendo los

carteros, telefonistas y empleados que atienden en las ventanillas del servicio de correos) quedan igualmente incluidos en esta categoría.

La restricción al derecho de huelga ha sido criticada por la Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones desde 1959, así como por el Comité de Libertad Sindical de la OIT, que han pedido al gobierno que garantice la plena implementación de los derechos reconocidos por los Convenios. Durante mucho tiempo, sucesivos gobiernos alemanes han venido negándose a aceptar la distinción que hace la OIT entre los funcionarios civiles que ejercen autoridad en nombre del Estado y los que no, y ha sugerido en cambio que la privatización de las funciones de muchos funcionarios daría a dichos trabajadores y trabajadoras el derecho de huelga. La Administración Schröder inició una profunda modernización de la legislación que gobierna el servicio civil, y se esperaba que tuviese en cuenta las recomendaciones de la OIT. No obstante, las expectativas no se han cumplido.

Austria

La ley estipula que los trabajadores tienen derecho a formar y afiliarse a sindicatos sin necesidad de autorización previa ni de requisitos excesivos. Los trabajadores ejercen este derecho en la práctica. Ningún trabajador ve restringido su derecho a formar sindicatos. La ley permite igualmente a los sindicatos llevar a cabo sus actividades sin interferencia alguna, y el gobierno protege este derecho en la práctica. Además, la negociación colectiva está protegida por la ley y se ejerce libremente. La ley no establece explícitamente el derecho a la huelga, aunque el gobierno reconoce dicho derecho en la práctica. La ley prohíbe que se tomen represalias contra los huelguistas, y el gobierno hace que se aplique esta ley.

Varios años seguidos la Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones instó al gobierno a enmendar la sección 53(1) de la Ley de Relaciones Industriales (Arbeitsverfassungsgesetz) a fin de permitir que los trabajadores/as extranjeros puedan ser elegidos como miembros de los comités de empresa. Finalmente, en 2006, se adoptó una nueva Ley que extiende dichos derechos a los trabajadores/as extranjeros.

Bélgica

La ley establece que los trabajadores tienen derecho a asociarse libremente, incluyendo la libertad de organizar y afiliarse a los sindicatos de su elección; y los trabajadores ejercen este derecho en la práctica. El derecho a la negociación colectiva también está reconocido y la ley establece el derecho de huelga. Los trabajadores pueden ejercer estos derechos de manera general.

No obstante, los sindicatos se muestran preocupados por las dificultades tanto legales como prácticas que encuentran al intentar organizar a los trabajadores en pequeñas empresas y grupos minoristas. Por otro lado, las multas que se imponen en caso de discriminación antisindical resultan demasiado bajas como para ser disuasivas. Esto implica que muchos empleadores prefieren pagar la multa en lugar de readmitir a los trabajadores/as despedidos por llevar a cabo actividades sindicales.

Por otro lado, el derecho a la huelga se ve obstaculizado en la práctica, habiéndose registrado en los últimos años numerosos casos de empleadores que recurren a presentar demandas ante los tribunales civiles para que se prohíban las

huelgas, cuestionando actos cometidos en el curso de las mismas, como los piquetes. Los jueces de los tribunales civiles a menudo fallaron a favor de los empleadores sin haber concedido audiencia a los sindicatos involucrados, lo que es considerado por el Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) del Consejo de Europa como una violación de los derechos sindicales. Se despidió a numerosos activistas sindicales tras haberse puesto fin a una acción industrial, como en los casos de la compañía AGC Automotive en marzo de 2005 y de la papelera Stora Enso, con sede en Gante, en diciembre de 2005.

Bulgaria

La ley establece el derecho de los trabajadores a formar y establecer sindicatos de su elección, y los trabajadores/as ejercen dicho derecho en la práctica. No obstante, los militares quedan excluidos. Los funcionarios públicos están cubiertos por una ley distinta, que reconoce su libertad de asociación. La ley prohíbe la discriminación antisindical y estipula una compensación equivalente a seis meses de salario en caso de producirse una discriminación antisindical. La Ley de Protección contra la Discriminación entró en vigor en enero de 2004. Los sindicatos pueden reclamar en casos de discriminación cometidas contra sus miembros, si éstos lo solicitan. No obstante, corresponde al empleado aportar las pruebas necesarias.

En los últimos años, los sindicatos han informado de casos frecuentes de discriminación y hostigamiento contra los sindicalistas y militantes sindicales, que han sido trasladados, bajados de categoría o despedidos. Estas medidas han creado temores e inseguridad, haciendo que algunos trabajadores/as se muestren reticentes a afiliarse a sindicatos. Los procedimientos legales para la reintegración de los trabajadores/as despedidos pueden llevar mucho tiempo, a veces años, mientras que las sanciones contra los empleadores por despidos injustificados son demasiado débiles para resultar disuasivas. En el sector privado, algunos empleadores simplemente han prohibido la afiliación sindical en sus empresas y obligado a los trabajadores/as recién contratados a firmar declaraciones comprometiéndose a no establecer ni afiliarse a sindicatos. Se ha venido recurriendo cada vez más a contratos de empleo temporal para evitar que los trabajadores/as exijan sus derechos, dado que el Código Laboral no protege de manera adecuada a los trabajadores/as con contratos temporales.

La ley establece un marco legal adecuado para la negociación colectiva, aplicable a escala nacional, regional y local. No obstante, este derecho únicamente se refiere a los trabajadores/as del sector privado, puesto que la Ley sobre los Funcionarios Públicos deniega ese derecho a los funcionarios. Cuando se concluye un convenio a nivel sectorial entre sindicatos representativos y organizaciones de empleadores, puede hacerse extensivo a todas las empresas del sector, pero tal medida sólo se adoptaría a discreción del Ministro en cuestión. El Ministro de Empleo y Protección Social no ha recurrido nunca a esta disposición, a causa de la oposición manifestada por algunos empleadores, como ocurrió por ejemplo en el sector químico en 2006 con la oposición de algunos empleadores que formaban parte de la patronal de las industrias cosmética y farmacéutica.

La negociación colectiva no siempre es efectiva en la práctica. Los empleadores suelen negarse a negociar acuerdos colectivos, demoran las negociaciones innecesariamente o se niegan a firmar acuerdos. En otros casos, los empleadores firman los acuerdos, pero no los aplican. La negociación colectiva ha experimentado

dificultades especialmente en las pequeñas y micro empresas. Algunos empleadores se niegan a aplicar los acuerdos firmados a escala nacional aludiendo que no son miembros de una organización patronal. Otros empleadores se afilian a más de una patronal, lo que les permite negarse a aplicar un convenio alcanzado por una de esas organizaciones si consideran que es contrario a sus intereses.

El reconocimiento sindical para la participación en las negociaciones colectivas a nivel nacional y los órganos consultivos está regulado por la Ley Gubernamental de julio de 2003. La representatividad sindical debe ser revisada periódicamente. No obstante, no se han revisado las solicitudes presentadas por algunos sindicatos que solicitaron el reconocimiento, mientras que a otro sindicato, reconocido a finales de 2004, ni siquiera se le exigió prueba alguna respecto a su membresía. Esta decisión ha sido percibida como un ataque a la representatividad de los sindicatos. La central LC Podkrepa apeló la decisión del gobierno, pero el 14 de enero el Tribunal Supremo declaró inadmisibile su queja. Esto plantea serias cuestiones sobre la transparencia a la hora de seleccionar a las organizaciones que representan a los trabajadores/as a nivel estatal y ha provocado que las dos principales centrales sindicales – CITUB y LC Podkrepa – abandonaran el Consejo Nacional para la Cooperación Tripartita en marzo de 2005.

La ley permite que se organicen huelgas cuando no se ha alcanzado un acuerdo en las negociaciones para resolver una disputa colectiva, cuando no se ha conseguido llegar a un acuerdo tras recurrir a la mediación y/o al arbitraje voluntario, o en caso de que el empleador no cumpla con el proceso. Los empleados en los sectores de energía, comunicaciones – incluyendo el servicio postal – y sanidad, así como los militares y los miembros del sistema judicial no pueden hacer huelga. Los funcionarios públicos no pueden declararse en huelga, sino limitarse a organizar ‘huelgas simbólicas’. Las ‘huelgas políticas’ están prohibidas, así como las huelgas en los servicios esenciales, cuya lista excede la definición de la OIT. En el sector de transporte ferroviario, el derecho de huelga está muy limitado: en caso de huelga debe cubrirse un 50 por ciento de servicios mínimos. La ley estipula que puede declararse ilegal una huelga si la decisión es confirmada por dos tribunales, es decir, basta que un tribunal superior mantenga la sentencia del juicio inicial tras una apelación.

Las violaciones de los derechos sindicales en Bulgaria hicieron que la CES y sus afiliadas en el país remitiesen una queja conjunta contra Bulgaria al Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) del Consejo de Europa a principios de 2006.

Chipre

Todos los trabajadores/as, aparte de los miembros de la policía y el ejército, tienen derecho a formar sindicatos y a afiliarse a los mismos sin necesidad de autorización previa, y los trabajadores ejercen este derecho en la práctica. Se ha tenido noticia de que algunos empleadores establecieron sus propias organizaciones y presionaron a los trabajadores/as para que se afiliaran a ellas. Representantes de los sindicatos independientes indicaron asimismo que las autoridades han creado sindicatos rivales en el sector público para debilitar a los sindicatos independientes. La ley no prohíbe la discriminación antisindical, y los dirigentes sindicales afirman que los empleadores del sector público consiguen desalentar la actividad sindical porque la aplicación de las regulaciones laborales es esporádica y las sanciones por prácticas

antisindicales – como por ejemplo el traslado a una localidad remota o denegar promociones – resultan demasiado leves como para tener un efecto disuasivo.

La ley establece la negociación colectiva, y los trabajadores ejercen en general este derecho en la práctica. No obstante, los convenios colectivos no son legalmente vinculantes. Aunque la ley establece el derecho a la huelga, los empleadores tienen derecho a contratar trabajadores de reemplazo sin restricción alguna, lo que limita la efectividad del derecho de huelga. La ley no establece un proceso para los trabajadores en servicios esenciales y de hecho estipula que los miembros de las fuerzas armadas, los jueces, los agentes de la policía, y el personal de defensa civil no pueden hacer huelga.

La Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha insistido en repetidas ocasiones sobre la necesidad de enmendar las secciones 79A y 79B de las Regulaciones de Defensa que otorgan al Consejo de Ministros el poder discrecional de prohibir las huelgas en los servicios que consideren esenciales. La Comisión subrayó que las huelgas únicamente pueden prohibirse en los servicios esenciales en el sentido más estricto del término, es decir aquellos cuya interrupción pondría en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población.

Dinamarca

La ley estipula que todos los trabajadores y trabajadoras, incluyendo el personal militar y la policía, pueden formar o afiliarse al sindicato de su elección. Los trabajadores ejercen plenamente este derecho. La negociación colectiva también está protegida por la ley y se practica libremente. La ley otorga además el derecho de huelga, y los trabajadores ejercen este derecho convocando huelgas legales.

La Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha criticado, no obstante, desde 1989, el hecho de que los sindicatos daneses no puedan representar a los trabajadores empleados en buques que navegan bajo pabellón danés si no son residentes en Dinamarca. Además se impide a estos trabajadores que puedan estar representados en el proceso de negociación colectiva, si así lo desean, por los sindicatos daneses a los que están afiliados. La Comisión ha pedido que la ley que rige esta cuestión – artículo 10 de la Ley No. 408 del 23 de junio de 1988 que establece el Registro Marítimo Internacional de Dinamarca – sea enmendado de manera que esté acorde con los Convenios. El hecho de que los sindicatos daneses no puedan representar a los trabajadores extranjeros empleados en buques con pabellón danés está siendo también examinado por el CEDS del Consejo de Europa. Por su parte, el gobierno danés ha aducido que lo dispuesto en dicha Ley guarda conformidad con los Convenios.

Eslovaquia

Todos los derechos sindicales básicos están reconocidos por la ley. Los trabajadores/as son libres de establecer y afiliarse a sindicatos, a excepción de los militares, y la discriminación antisindical está prohibida. Los trabajadores ejercen el derecho a formar sindicatos y la discriminación sindical está limitada.

El Código Laboral garantiza el derecho a la negociación colectiva y los trabajadores también ejercen este derecho. Las enmiendas a la Ley sobre Negociación Colectiva, que entraron en vigor en diciembre de 2004, afianzaron la negociación a nivel de empresa, restaurando disposiciones que obligan a los empleadores a implicarse

activamente en la negociación colectiva. Al mismo tiempo, sin embargo, los derechos de negociación resultaron debilitados por disposiciones que establecen que los convenios colectivos negociados a niveles más altos (que abarquen la totalidad de un sector o región) sólo se aplican a aquellos empleadores que notifiquen su acuerdo expreso por escrito.

La ley contempla el derecho a recurrir a la huelga en caso de no llegar a un acuerdo a través de la negociación colectiva, pero esa disposición no se aplica en los casos en que un empleador no haya respetado una cláusula en un convenio colectivo. Las huelgas de solidaridad están permitidas. El derecho de huelga queda restringido en algunos servicios considerados esenciales, cuya lista excede la definición de la OIT, incluyendo entre otros a los trabajadores/as en el sector de producción de gas y petróleo y en el sector de la energía nuclear. La ley prohíbe asimismo que se despidan a los trabajadores/as por haber participado legalmente en una huelga, pero los huelguistas no gozan de protección alguna si la huelga se declara ilegal o no es oficial.

Eslovenia

La ley autoriza a los trabajadores/as a establecer y afiliarse al sindicato de su elección sin necesidad de autorización previa ni de requisitos excesivos, y los trabajadores ejercen este derecho en la práctica. Todos los trabajadores/as, excepto la policía y el personal militar, pueden sindicalizarse. La ley prevé igualmente el derecho a negociar colectivamente, que se ejerce libremente en la práctica. Existen sin embargo algunas restricciones a este derecho, principalmente el hecho de que la ley requiera que el 10 por ciento de los trabajadores en un sector industrial determinado estén sindicalizados antes de que puedan aplicarse los convenios colectivos a todo el sector. La ley contempla el derecho de huelga, y los trabajadores ejercen también este derecho en la práctica. La ley prohíbe que se tomen represalias contra los huelguistas y al parece el gobierno hace que se apliquen estas disposiciones en la práctica. La ley restringe las huelgas para algunos empleados del sector público, principalmente la policía y los miembros de las fuerzas armadas, aunque establece un sistema de arbitraje para garantizar un proceso justo y la protección de los derechos de estos trabajadores/as.

Aunque en general Eslovenia respeta, en la ley y en la práctica, los derechos sindicales básicos, la Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha criticado el hecho de que su legislación no incluya disposiciones para proteger frente a otros actos antisindicales que pudieran resultar perjudiciales a los trabajadores/as (mutaciones, traslados, degradaciones, despidos, etc.), incluyendo procedimientos de reparación y remedios aplicables cuando se produzcan dichos actos. La Comisión subrayó que aunque se prohíben los despidos injustificados basados en una actitud antisindical, no se prevén sanciones por incumplimiento de esta prohibición.

España

A excepción de los militares, jueces, magistrados y fiscales, la ley autoriza a los trabajadores/as a establecer y afiliarse al sindicato de su elección sin necesidad de autorización previa ni de requisitos excesivos, y los trabajadores ejercen este derecho en la práctica. La ley prohíbe la discriminación por parte de los empleadores contra los miembros de los sindicatos y los enlaces sindicales. No obstante, los sindicalistas muchas veces son objeto de discriminación por parte de los empleadores, que se niegan a renovar los contratos temporales de aquellos trabajadores/as que participan en actividades de

sindicalización. Diversas estadísticas confirman que España es el país de la Unión Europea que tiene un mayor porcentaje de contratos temporales (en el año 2004 el 32,5 por ciento), de entre los cuales, el 63 por ciento corresponde a inmigrantes. Esta situación influye, de forma determinante, sobre las condiciones laborales de estos trabajadores. Aprovechando la inseguridad que sobre su futuro plantea a los trabajadores el hecho de tener un contrato temporal, y más en el caso de ser inmigrante, el empleador les hace aceptar condiciones laborales que no se ajustan al marco legislativo. Aunque en teoría los trabajadores temporales son contratados en el marco fijado por un convenio sectorial donde están fijadas sus condiciones laborales, en la práctica la negociación colectiva es sustituida por acuerdos individuales entre el empresario y trabajador en los que el trabajador se ve obligado a aceptar lo que se le ofrece.

La ley contempla la negociación colectiva, incluso para los empleados del sector público a excepción del personal militar. En general se practica libremente. Las negociaciones colectivas en el sector público incluyen los niveles salariales y las condiciones de empleo, pero el gobierno retiene el derecho a fijarlos unilateralmente si fallan las negociaciones. La Constitución establece el derecho a la huelga (artículo 28.2) y los trabajadores ejercen este derecho organizándose huelgas legales. Para que una huelga en algún servicio no esencial sea legal, el sindicato debe comunicarla con cinco días de antelación. La jurisprudencia del Tribunal Supremo y del Tribunal Constitucional determina los servicios mínimos que hay que garantizar en caso de huelga.

Estonia

La ley establece el derecho de los trabajadores a formar y afiliarse a un sindicato o asociación de empleados, aunque algunos trabajadores/as encuentran dificultades para ejercer este derecho en la práctica. La discriminación antisindical es también ilegal, sin embargo se reciben continuos informes de comportamiento antisindical en el sector privado, afectando incluso a los periodistas en los medios de comunicación.

La negociación colectiva está protegida por la ley y tiene lugar con toda libertad. La ley establece el derecho de huelga, y los trabajadores/as generalmente ejercen este derecho en la práctica. No obstante, los funcionarios públicos que trabajan en empresas municipales o estatales no disfrutan del derecho de huelga. La prohibición se aplica a todos los empleados/as, incluyendo al personal de apoyo como conductores y electricistas. El gobierno ha propuesto ampliar el período de notificación para las huelgas de solidaridad y limitar la duración máxima de esas acciones a 24 horas. Los sindicatos estonios consideran que estas medidas representan restricciones excesivas al derecho de huelga.

Finlandia

La ley permite a los trabajadores/as formar y afiliarse al sindicato de su elección y los trabajadores ejercen este derecho en la práctica. Estipula igualmente el derecho a sindicalizarse y negociar colectivamente, y el gobierno protege este derecho en la práctica. Concede a los empleadores el derecho a hacer huelga, salvo algunas excepciones para los funcionarios públicos que proporcionan servicios esenciales. Un comité oficial de disputas puede realizar recomendaciones no vinculantes al gabinete para que se ponga fin o se limite la duración de las huelgas si se viera amenazada la seguridad nacional.

Los sindicatos finlandeses han criticado el hecho de que los funcionarios civiles, empleados municipales y representantes de la iglesia que no ejercen autoridad en nombre del Estado, vean restringido por la legislación sobre negociación colectiva su derecho a emprender acciones industriales. Por falta de información, el Comité de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones se limitó a comentar que una definición excesivamente amplia del concepto de funcionario público podría conducir a una importante restricción o incluso prohibición del derecho a la huelga para estos trabajadores, y que la prohibición del derecho de huelga en el servicio público debería limitarse a aquellos funcionarios públicos que ejerzan funciones de autoridad en nombre del Estado.

Francia

La ley establece el derecho a establecer y afiliarse a sindicatos de su elección y los trabajadores ejercen este derecho en la práctica. La ley establece igualmente el derecho a la negociación colectiva, derecho que los trabajadores ejercen también libremente. Todos los trabajadores/as, incluyendo los funcionarios, pueden hacer huelga excepto cuando ésta amenace la seguridad pública. Este derecho también se ejerce.

La Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha criticado, no obstante, el hecho de que los sindicatos no puedan representar a los marinos que trabajan a bordo de buques registrados en los territorios australes y antárticos franceses, ni concluir convenios colectivos en su nombre.

Grecia

La ley establece que todos los trabajadores/as, a excepción de los militares, tienen derecho a establecer y afiliarse a sindicatos de su elección, y este derecho es ejercido libremente. La ley prohíbe la discriminación antisindical por parte de los empleadores, y no parece haber problemas importantes a este respecto.

La ley concede en general el derecho a negociar colectivamente en el sector privado y en empresas públicas, y los sindicatos ejercen libremente este derecho. La ley establece también el derecho de huelga, y tanto los trabajadores en el sector privado como en empresas públicas tienen ocasión de ejercer este derecho en la práctica. Los funcionarios civiles tienen derecho a sindicalizarse, a negociar colectivamente con el Ministerio de la Administración Pública y a hacer huelga. Los agentes de la policía tienen derecho a sindicalizarse y a manifestarse, pero no pueden hacer huelga. Existen ciertas restricciones legales a las huelgas, incluyendo un período obligatorio de notificación de 4 días en los servicios públicos y de 24 horas para el sector privado. Los tribunales pueden declarar ilegal una huelga, y muchas veces lo han hecho, aduciendo motivos como el hecho de que el sindicato no haya comunicado con suficiente antelación la convocatoria, o que introdujese nuevas demandas durante el transcurso de la acción de huelga. Los sindicatos se quejan de que estos poderes judiciales disuaden a muchos de sus miembros a la hora de participar en las huelgas.

Hungría

La ley permite a los trabajadores y trabajadoras (en empresas con un mínimo de 10 empleados) establecer y afiliarse a sindicatos, y generalmente este derecho se ejerce

en la práctica. No obstante, en los últimos años surgieron diversos casos de discriminación antisindical, como cuando la dirección de la planta ICN Hungary Ltd en Tiszavasvár aprovechó la necesidad de reducir el personal como pretexto para paralizar las actividades sindicales; con las amenazas de despido a los miembros del Sindicato de Trabajadores Químicos en Motim Műkorund Kft; y el despido de cuatro dirigentes sindicales por la empresa Pétfürdő Nitrogen Works Co. Ltd., una importante planta de fertilizantes químicos.

La negociación colectiva está protegida por la ley y practicada ampliamente. Existen, no obstante, ciertos problemas en relación con este derecho. La sección 33 del Código Laboral requiere que los sindicatos representen al 65 por ciento (individualmente) o al 50 por ciento (conjuntamente) de la plantilla, para poder participar en negociaciones colectivas, lo que resulta excesivo según las normas de la OIT.

Una vez establecido un sindicato, el empleador y el sindicato están obligados a cooperar. Los funcionarios públicos pueden negociar las condiciones de trabajo en el marco de una ley aparte, por medio de un organismo tripartito para el sector, el Consejo de Reconciliación de Intereses del Sector Público. Pero la decisión final de incrementar los salarios del servicio público es competencia del Parlamento, en base a la Ley sobre Funcionarios Civiles y Empleados Públicos.

Una nueva legislación, que entró en vigor en enero de 2005, establece nuevas normas respecto a los niveles de membresía en el sector público, que no están relacionados con los resultados de las elecciones en los comités de empresa. Un sindicato, o una delegación conjunta de sindicatos en el sector público, debe contar con al menos el 25 por ciento de la mano de obra para poder concluir un convenio colectivo.

A excepción del personal de las fuerzas armadas y los agentes de la policía, todos los trabajadores/as tienen derecho a hacer huelga y ejercen este derecho en la práctica. La ley permite a los sindicatos del personal de las fuerzas armadas y los agentes de la policía recurrir a los tribunales para resolver sus quejas.

Irlanda

La ley establece que los trabajadores/as tienen derecho a formar y afiliarse al sindicato de su elección, y este derecho se ejerce en la práctica. La policía y el personal del ejército pueden formar asociaciones, pero técnicamente no sindicatos, para representarlos en la negociación de salarios, condiciones de trabajo y otras prestaciones. Además, por ley, los sindicatos tienen derecho a emprender negociaciones colectivas y también ejercen este derecho en la práctica. La ley establece el derecho de huelga, derecho que es efectivo tanto en el sector público como en el privado. No obstante, la policía y los militares no pueden hacer huelga.

Italia

La ley prevé el derecho a establecer, afiliarse, y llevar a cabo actividades sindicales en el lugar de trabajo sin necesidad de contar con autorización previa ni requisitos excesivos. Los trabajadores/as ejercen estos derechos en la práctica. La ley establece asimismo el derecho de los trabajadores/as a organizarse y negociar colectivamente, que también ejercen en la práctica. El derecho de huelga está también previsto por la ley, aunque se restringen las huelgas que afecten a los servicios esenciales (como el transporte, la sanidad y la salud), que requieren un plazo mayor de notificación previa y se descarta la posibilidad de organizar múltiples huelgas con pocos días de intervalo.

Letonia

La ley concede a todos los trabajadores/as, a excepción de las fuerzas armadas y la policía, el derecho a formar y afiliarse a sindicatos de su elección, sin necesidad de autorización previa ni requisitos excesivos. Los trabajadores ejercen este derecho en la práctica, aunque ha resultado difícil organizar a los empleados en las grandes compañías industriales recientemente establecidas, en la industria pesquera y en el comercio, a causa de prácticas antisindicales por parte de los empleadores.

La ley establece también el derecho de negociación colectiva, que se ejerce igualmente en la práctica. Al no existir plazos definidos para las negociaciones, los empleadores pueden muchas veces prolongarlas indebidamente. El derecho de huelga está reconocido por la ley, pero sujeto a ciertas limitaciones, incluyendo unos trámites previos demasiado largos y la prohibición de algunos tipos de huelgas de solidaridad y por motivos políticos. Los trabajadores ejercen en general su derecho a la huelga, pero las disposiciones laborales prohíben hacer huelga a los jueces, fiscales, policías, bomberos, guardias fronterizos, empleados de las instituciones de seguridad el Estado, guardianes de prisiones, y los militares. Una ley laboral relativa a las disputas identifica los mecanismos de arbitraje a los que pueden recurrir los sindicatos y los miembros de las profesiones que tienen prohibido hacer huelga.

Lituania

La ley autoriza a los trabajadores/as, incluyendo los miembros de la policía y las fuerzas armadas, a establecer y afiliarse a sindicatos de su elección, y los trabajadores ejercen este derecho en la práctica. Un sindicato debe tener por lo menos 30 miembros fundadores en las empresas grandes, o afiliarse por lo menos a la quinta parte de los empleados/as de las pequeñas empresas. Aunque la ley prohíbe la discriminación de los organizadores y miembros de los sindicatos, esta prohibición muchas veces resulta ineficaz en la práctica y se han registrado numerosos casos de empleados que son penalizados de uno u otro modo por haber intentado organizarse. El sistema judicial es lento a la hora de tratar los casos de despido injustificado. No existen tribunales laborales o jueces especializados en disputas laborales. Además, los sindicalistas deben demostrar que han sido despedidos a causa de sus actividades sindicales, lo que resulta imposible en la mayoría de los casos. Hasta la fecha a ningún empleador se le han impuesto las sanciones penales previstas por la ley en caso de discriminación antisindical.

La ley establece la negociación colectiva para todos los trabajadores/as, a excepción de los empleados del gobierno encargados de hacer aplicar la ley y la seguridad. Los sindicatos tienen el derecho de negociar convenios colectivos a nivel nacional, territorial o sectorial. El Código Laboral que entró en vigor el 1 de enero de 2003 establece la negociación colectiva como principal herramienta para regular las relaciones laborales. La Ley de Sindicatos reconoce el derecho de huelga. Sin embargo, el Código Laboral prohíbe las huelgas en los servicios esenciales, cuya lista excede la definición de la OIT. La Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones invitó al gobierno a retirar la prohibición de huelga para los trabajadores de la compañía de suministro de calefacción y gas, sugiriendo que se instaure un requisito de servicios mínimos. Únicamente puede organizarse una huelga si se aprueba mediante votación secreta y contando con los votos de dos tercios de los trabajadores en el caso de una huelga a nivel de empresa, y al menos la mitad de la plantilla de la empresa si se trata de una huelga en una subdivisión estructural de la empresa. Estos requisitos son considerados

excesivos según los criterios de la OIT. El empleador debe recibir la notificación de huelga por escrito por lo menos con siete días de antelación.

Luxemburgo

La ley establece el derecho a formar y afiliarse a sindicatos libremente elegidos, sin autorización previa ni requisitos excesivos, y los trabajadores ejercen este derecho en la práctica. También prevé el derecho de negociación colectiva, que se ejerce libremente. La ley estipula el derecho de huelga, excepto para los trabajadores/as del gobierno que proporcionan servicios esenciales. Sólo puede realizarse una huelga legal tras haber completado un largo proceso de conciliación entre las partes. La oficina de conciliación nacional del gobierno debe certificar que los esfuerzos de conciliación fracasaron para que la huelga sea legal.

Malta

La ley reconoce el derecho a formar sindicatos y afiliarse a ellos, y los trabajadores ejercen este derecho en la práctica. El personal no civil de las fuerzas armadas y la policía no puede sindicalizarse. Según la Ley de Empleo y Relaciones Laborales, el gobierno puede imponer el arbitraje obligatorio en caso de conflicto laboral. La OIT ha venido señalando desde hace más de 20 años que esta disposición no es acorde con el Convenio 87, que establece que dicho recurso debe limitarse a los funcionarios públicos que ejercen autoridad en nombre del Estado, los servicios esenciales, las situaciones de crisis nacional aguda, o los casos donde ambas partes solicitan el arbitraje.

La ley estipula la negociación colectiva, que en general tiene lugar libremente. Todos los trabajadores/as, a excepción del personal no civil de las fuerzas armadas y la policía, tienen derecho a hacer huelga, y han ejercido este derecho en diversas ocasiones realizando huelgas legales. Los sindicatos fueron demandados injustamente por daños y perjuicios derivados de una acción industrial en el caso de Malta Shipyards Limited (MSL) en febrero de 2005, y otros huelguistas fueron suspendidos por sus empleadores.

Países Bajos

Los trabajadores/as pueden establecer y afiliarse al sindicato de su elección sin autorización previa del gobierno, y ejercen este derecho en la práctica. Los sindicatos han subrayado, no obstante, que la legislación nacional no incluye ninguna disposición especial respecto a la protección de los trabajadores/as frente a actos de discriminación sindical excepto en caso de despido. El derecho de negociación colectiva está previsto por la ley, y se ejerce también en la práctica. La ley establece el derecho de huelga, salvo para algunos funcionarios civiles, que cuentan con otros medios legales de protección y reparación.

Polonia

La ley concede a todos los trabajadores/as, incluidos los empleados civiles de las fuerzas armadas, la policía y los guardas fronterizos, el derecho a formar y afiliarse a sindicatos. Los trabajadores ejercen este derecho en la práctica. La ley requiere un

mínimo de 10 personas para conformar un sindicato local, y de 30 para constituir uno nacional. Sin embargo, la ley no otorga a los sindicatos libertad para representar a todos los trabajadores y trabajadoras, por ejemplo los trabajadores/as con contratos individuales no pueden formar ni afiliarse a sindicatos.

Aunque la ley prohíbe la discriminación antisindical, los sindicatos han informado que algunos empleadores discriminan a aquellos trabajadores/as que intentan organizar o afiliarse a sindicatos, particularmente en el creciente sector privado. En las empresas estatales, tales como el sector de la salud, la distribución de agua y la industria forestal, se han dado casos en que se rescindieron los contratos laborales de algunos trabajadores/as, reemplazándolos por contratos individuales, eliminando así su derecho a afiliarse a sindicatos.

Además, es frecuente la discriminación en forma de intimidación, terminación de contratos de trabajo sin previo aviso, y cierre del lugar de trabajo. Las leyes no resultan suficientemente disuasivas como para evitar el acoso de que son víctimas los sindicalistas por parte de sus empleados a causa de sus actividades sindicales. Recientes ejemplos de despidos de dirigentes sindicales incluyen los casos de POLFA S.A.; “Elektrociepłownia Marcel” en Radlin; la empresa Delia S.A. in Zamosc; Breckle Polonia Ltd. en Wroclaw; Walbrzych International Production Ltd.; Wytownia Silnikow Wysokopreżnych “Andoria” S.A. en Andrychow; General Electric Powers Controls Polska Ltd. en Kłodzko, Uzdrowisko, Krynica, y Żegiestów S.A.

La ley establece y protege la negociación colectiva a nivel de empresa en relación con salarios y condiciones de trabajo. No obstante, ciertos empleadores clave del sector público (esencialmente en la industria pesada y los servicios sociales), siguen sin poder negociar con los sindicatos sin la intervención de los Ministerios a los que están subordinados, complicando y politizando las relaciones laborales en el gobierno. La ley establece que las partes en litigio deben remitir el conflicto primero a un tribunal laboral, luego al fiscal general, y por último, al Tribunal Supremo. Durante 2005, 916 conflictos fueron remitidos al Tribunal Supremo.

Está reconocido el derecho de huelga para todos los trabajadores/as, a excepción de aquellos de los ‘servicios esenciales’ – fuerzas de seguridad, empleados del tribunal de cuentas, y los servicios uniformados (como la policía, los guardias fronterizos y los bomberos) – que tienen únicamente derecho a protestar. Según los términos de los Convenios de la OIT, esta categoría está definida de forma excesivamente amplia. Los trabajadores de los servicios esenciales pueden, no obstante, recurrir a la mediación y al sistema judicial para resolver sus reivindicaciones. La mayoría de las huelgas son declaradas técnicamente ilegales porque una o ambas partes no cumplen con todos los pasos tal como deberían. Los tribunales laborales son muy lentos a la hora de dictaminar la legalidad de las huelgas. Las leyes que prohíben que se tomen represalias contra los huelguistas no se aplican adecuadamente y las multas impuestas como castigo son demasiado bajas como para resultar disuasivas. Los organizadores de una huelga pueden verse obligados a pagar daños y perjuicios, enfrentarse a cargos civiles, e imponérseles multas.

Portugal

La ley establece que los trabajadores/as tienen derecho a formar y afiliarse al sindicato de su elección sin necesidad de autorización previa ni de requisitos excesivos, y este derecho se ejerce en la práctica. El derecho a organizarse y negociar colectivamente también está reconocido y se ejerce libremente en la práctica. La ley

prevé el derecho de huelga, y los trabajadores/as ejercen este derecho en la práctica. Las huelgas por sorpresa están prohibidas dado que, según la ley, es necesario comunicar cualquier convocatoria de huelga con cinco días de antelación, plazo que se amplía a 10 días cuando se vean afectados servicios esenciales. Además, en los servicios que el gobierno considera esenciales (agua, energía, comunicaciones, bomberos, transportes, servicios médicos y algunos relacionados con la salud pública), se requiere prestar servicios mínimos durante la huelga. El nivel de servicios mínimos ha de negociarse y acordarse entre el sindicato y el empleador. En caso de no llegar a un acuerdo a este respecto, la decisión recaerá en un órgano de arbitraje. Si se convoca una huelga en algún sector esencial como la justicia, la salud, la energía o el transporte, el gobierno puede ordenar a los huelguistas que se reincorporen al trabajo tras un período específico. El gobierno rara vez ha hecho uso de estos poderes – lo haría en octubre de 2005 cuando intervino tras una huelga de dos días de los jueces, reclamando que se reincorporasen los trabajadores indispensables para evitar retrasos en las acciones legales y los casos pendientes ante los tribunales. Los agentes de la policía y los miembros de las fuerzas armadas no pueden hacer huelga según la ley, aunque cuentan con sindicatos y disponen de otros recursos en el marco del sistema legal. La ley no incluye la justicia entre los sectores a los que se aplican los servicios mínimos y la requisición, pero la interpretación legal está clasificada como un sector esencial, pudiendo quedar sujeta a un trato similar al dado a los sectores mencionados más arriba.

Reino Unido

La ley establece que los trabajadores/as, a excepción de los miembros de las fuerzas armadas, los servicios de seguridad del sector público y la policía, tienen derecho a formar y afiliarse a sindicatos. Los trabajadores/as ejercen este derecho en la práctica, aunque las compañías que emplean a menos de 21 trabajadores quedan excluidas de las disposiciones de reconocimiento legal de la Ley de Relaciones de Empleo (Employment Relations Act - ERA) de 2004.

La negociación colectiva está prevista por la ley y se practica libremente. Según la ley, las huelgas deben limitarse a los trabajadores/as y a sus propios empleadores – están prohibidos los piquetes de solidaridad y no hay inmunidad respecto a la responsabilidad civil para los trabajadores/as que participan en una huelga de solidaridad. El conflicto ha de tratar única o principalmente sobre asuntos relativos al empleo (por ejemplo, salario y condiciones). La decisión de ir a la huelga debe basarse en una votación secreta por parte de los trabajadores/as interesados (comunicándosela al empleador) y se prohíbe organizar grandes piquetes.

La Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha criticado al gobierno por interferir en las actividades sindicales. Esta crítica hace referencia a los artículos 64-67 de la ley de 1992 relativa a los sindicatos y a las relaciones sindicales y laborales (Consolidación) (TULRA), que impide que los sindicatos sancionen a sus afiliados que se niegan a participar en huelgas y en otras acciones laborales legales o que procuran persuadir a los afiliados de que se nieguen a participar en tales acciones. Al dirigirse al gobierno, la Comisión ha recordado que los sindicatos deben tener el derecho de redactar sus reglamentos sin injerencia alguna de las autoridades públicas y poder determinar si deberá ser o no posible sancionar a los afiliados que se niegan a cumplir con las decisiones democráticas de participar en acciones laborales. La Comisión solicitó por tanto que se

enmiende la legislación para garantizar los derechos de los sindicatos a redactar sus reglamentos y formular sus programas sin interferencia del gobierno.

República Checa

La ley concede a los trabajadores el derecho a formar y afiliarse al sindicato de su elección y los trabajadores ejercen este derecho en la práctica. La ley prohíbe asimismo la discriminación antisindical, aunque el gobierno no consigue hacer que se aplique esta disposición de manera eficaz, y se dan casos de discriminación antisindical, con prácticas como el despido de líderes sindicales, denegar a los miembros del sindicato la entrada a reuniones entre la dirección y los empleados, negarse a proporcionar al sindicato una oficina dentro de la empresa, obligar a los miembros a renunciar a su afiliación, ofrecer incentivos financieros para conseguir disolver los sindicatos en la empresa, desacreditar a los sindicatos en notas distribuidas por la dirección entre sus empleados, controlar a los miembros del sindicato, y negarse a retener las cuotas sindicales de los salarios.

Podemos citar como ejemplos de casos de discriminación ocurridos desde 2005 el de la compañía manufacturera STAMIT, en el sur de Moravia, y la cadena de supermercados Plus Discount Ltd. (perteneciente a la cadena de supermercados alemana Tengelmann) donde el Presidente del sindicato fue despedido y varios miembros recibieron ofertas de incrementos salariales o sobornos si abandonaban el sindicato. En la empresa Wakkenhat Security de Praga se presionó a los empleados para que dejaran constancia por escrito de que abandonarían el sindicato o no se afiliarían al mismo. A causa de las presiones por parte del empleador, y pese a la intervención de la federación industrial, los miembros del sindicato fueron abandonando la empresa uno a uno hasta que la organización sindical dejó de existir.

En caso de ser declarada culpable de actos de discriminación antisindical, la empresa debe readmitir a los trabajadores/as que hubiesen sido despedidos por sus actividades sindicales, pero el procedimiento legal suele ser muy lento.

La negociación colectiva está establecida por la ley y suele tener lugar entre sindicatos y empleadores a nivel de empresa. En el sector público la negociación colectiva se rige por el Código Laboral y las regulaciones de aplicación. Dichas regulaciones definen de forma estricta los salarios de los empleados que, salvo raras excepciones, no se pueden negociar colectivamente. El 1 de enero de 2005 debía entrar en vigor una nueva ley, pero su aprobación fue pospuesta hasta 2007 por motivos presupuestarios. Los trabajadores/as tienen derecho a recurrir a la huelga cuando fracasen los esfuerzos de mediación. No obstante, las huelgas están prohibidas en determinados servicios esenciales, pero la lista de éstos abarca algunos que no corresponden a la definición de la OIT – como la energía nuclear y los oleoductos y gasoductos. El derecho de huelga está regulado por la ley de negociación colectiva, que sólo permite que se organicen huelgas relacionadas con la conclusión de un convenio colectivo. Únicamente puede convocarse una huelga si cuenta con el apoyo de la mitad de los empleados cubiertos por el convenio colectivo en cuestión.

Rumania

La ley reconoce el derecho de los trabajadores/as a establecer y afiliarse al sindicato de su elección. Este derecho se aplica a todos excepto a los altos cargos del

gobierno y del servicio público, fiscales, jueces y militares, y al personal de la agencia de inteligencia y de la policía. Ningún trabajador/a puede ser obligado a abandonar o a afiliarse a un sindicato. La ley requiere un mínimo de 15 miembros para formar un sindicato. Deben pertenecer al mismo sector de actividades, aunque no necesariamente a la misma empresa. La discriminación antisindical está prohibida por la ley. La nueva ley sindical refuerza la protección de los dirigentes sindicales. Durante la vigencia del mandato y dos años después de haber concluido, no es posible rescindir el contrato de trabajo de un dirigente sindical sin un motivo justificado, a menos que la directiva del sindicato dé su aprobación.

El derecho a formar sindicatos no siempre puede ejercerse en la práctica. Algunos empleadores intentan obstaculizar el establecimiento de sindicatos en la empresa. Otros crean ‘sindicatos’ afines a la empresa para contrarrestar las actividades de los sindicatos independientes. En algunos casos el empleador intenta destruir los sindicatos independientes, lo que está castigado por la ley pero resulta difícil de probar. Se ha informado que los empleadores más antisindicales, por lo general empresas extranjeras, condicionan el empleo a que el trabajador/a consienta en no crear un sindicato o sindicalizarse.

La negociación colectiva es un derecho reconocido por la ley de 1996. Los convenios colectivos deben renovarse cada año. El Estado no puede interferir en el proceso de negociación colectiva. Ningún sector queda legalmente excluido de la negociación colectiva. Sin embargo, sólo pueden negociarse convenios colectivos en los lugares de trabajo que cuenten con un mínimo de 21 empleados. Los empleados públicos pueden negociar todas las condiciones de trabajo, excepto los salarios, que son fijados por el gobierno. Se ha informado de que muchos empleadores no respetan el derecho de negociación colectiva y no concluyen convenios colectivos con los sindicatos. Muchos no forman parte de organizaciones de empleadores, particularmente en lo que respecta a las compañías multinacionales establecidas en Rumania.

El derecho de huelga está reconocido por la ley. No obstante, en caso de huelga, los trabajadores/as de los servicios sanitarios, farmacias, escuelas, comunicaciones, radio y televisión, transporte y suministro de servicios esenciales (gas, electricidad, etc.), deben proveer servicios mínimos equivalentes a un tercio de la actividad normal. La Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha subrayado que las restricciones al derecho de huelga sólo pueden estar justificadas en caso de ‘servicios cuya interrupción pondría en peligro la vida, la seguridad personal o la salud de toda o parte de la población’. La Comisión ha criticado igualmente el hecho de que la dirección de una unidad de producción pueda pedir la suspensión de una huelga durante un plazo máximo de 30 días, si ésta pone en peligro la vida o la salud de las personas, y que la dirección de una unidad de producción pueda someter un conflicto a una comisión de arbitraje, cuando la huelga se haya extendido durante 20 días sin que se llegase a un acuerdo y que su continuación sea de naturaleza que afecte a intereses de orden humanitario. La Comisión invita al gobierno a precisar la noción de ‘intereses de orden humanitario’ e insiste sobre el hecho de que no corresponde a la dirección de una unidad de producción evaluar si la continuación de una huelga afecta a intereses de orden humanitario.

Sólo puede realizarse una huelga tras haber agotado todos los medios posibles de conciliación. Debe advertirse al empleador con 48 horas de anticipación. Las huelgas sólo pueden tener como finalidad defender los intereses económicos de los trabajadores/as y no pueden utilizarse con fines políticos. Las mismas personas a las que

se prohíbe sindicalizarse, tampoco pueden hacer huelga. La ley de 1999 respecto a la resolución de disputas permite que la dirección de una unidad de producción remita unilateralmente una disputa al arbitraje. El comité de arbitraje puede adoptar decisiones irrevocables para poner fin a la disputa. En 2005 la Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones criticó esta práctica, recordando que las restricciones al derecho de huelga mediante la imposición del arbitraje obligatorio sólo pueden justificarse respecto de los trabajadores que se desempeñan en servicios esenciales y los funcionarios públicos que trabajan en la administración del Estado. Así pues, esta práctica no resulta compatible con el Convenio.

Las huelgas son ilegales cuando haya un convenio colectivo, aunque la disputa se refiera a un problema nuevo que no esté cubierto en el convenio existente y el empleador se niegue a negociar el caso con el sindicato. También puede declararse ilegal una huelga debido a irregularidades de procedimiento. Si una huelga se declara ilegal, puede despedirse legalmente a los dirigentes sindicales, aún cuando se ponga fin a la huelga inmediatamente después de haber sido ilegalizada.

Suecia

La ley autoriza a los trabajadores/as a establecer y afiliarse a sindicatos de su elección, sin autorización previa ni requisitos excesivos. Los trabajadores ejercen este derecho en la práctica. La ley contempla la negociación colectiva, y los trabajadores también ejercen este derecho en la práctica. La ley establece el derecho de huelga, así como el derecho de los empleadores a organizar y efectuar cierres patronales. Los empleados del sector público disfrutan igualmente del derecho de huelga, aunque con ciertas limitaciones para proteger la salud y seguridad de la población.

Conclusiones

Si bien está claro que, tanto en la ley como en la práctica, en la mayoría de los Estados miembros de la UE se respeta la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, está igualmente claro que en ciertos países sigue habiendo dificultades. Esos problemas son más notorios en algunos de los nuevos Estados miembros, como Bulgaria, Eslovaquia, Hungría, Letonia, Lituania, Polonia, la República Checa y Rumania, pero también en países como Alemania, y obedecen principalmente a que no se penaliza lo suficiente el comportamiento antisindical de los empleadores, y a limitaciones al derecho de huelga, particularmente mediante definiciones excesivamente amplias de los ‘servicios esenciales’, que restringen los derechos sindicales básicos.

II. Discriminación e igual remuneración

Las ratificaciones por parte de Estados miembros de la UE del Convenio de la OIT No. 100 (1951) sobre igual remuneración y del Convenio de la OIT No. 111 (1958) sobre discriminación (empleo y ocupación) son las siguientes:

País	No. 100	No. 111	País	No. 100	No. 111
Alemania	1956	1961	Irlanda	1974	1999
Austria	1953	1973	Italia	1956	1963
Bélgica	1952	1977	Letonia	1992	1992
Bulgaria	1955	1960	Lituania	1994	1994
Chipre	1987	1968	Luxemburgo	1967	2001
Dinamarca	1960	1960	Malta	1988	1968
Eslovaquia	1993	1993	Países Bajos	1971	1973
Eslovenia	1992	1992	Polonia	1954	1961
España	1967	1967	Portugal	1967	1959
Estonia	1996	2005	Reino Unido	1971	1999
Finlandia	1963	1970	República Checa	1993	1993
Francia	1953	1981	Rumania	1957	1973
Grecia	1975	1984	Suecia	1962	1962
Hungría	1956	1961			

Alemania

Según la ley, las mujeres disfrutan de los mismos derechos que los hombres, y existen disposiciones sobre igual remuneración por trabajo igual. No obstante, puesto que las mujeres están poco representadas en los cargos directivos mejor pagados y suelen desproporcionadamente representadas en ocupaciones mal pagadas, sus ingresos mensuales medios siguen siendo muy inferiores a los de los hombres.

Los medios de comunicación y otros informes indican que se dan casos de discriminación hacia los homosexuales en la sociedad y en el trabajo, así como hacia las personas con VIH/SIDA. Según el Departamento de Estado de EE.UU., para 2005 el gobierno alemán no había aún implementado una directiva de la UE de 2000 estableciendo un marco general (ley antidiscriminación) para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Austria

Aunque la ley establece la igualdad de trato para hombres y mujeres en el empleo, la estructura salarial se caracteriza por una clara discriminación de las trabajadoras. En 2005, los ingresos medios de las mujeres eran inferiores en un 33 por ciento a los de los hombres, según la Cámara de Trabajo. En gran medida, la brecha salarial se debe al hecho de que la mujer está desproporcionadamente representada en los empleos temporales. La Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha expresado su preocupación por el hecho de que la masiva prevalencia del trabajo a tiempo parcial entre las mujeres pudiera exacerbar las desigualdades de género existentes en el mercado laboral, dado que los puestos de trabajo a tiempo parcial suelen ser poco capacitados.

Los sindicatos han subrayado que resulta insuficiente la cantidad que se paga como compensación por daños ocasionados por violaciones del principio de igualdad de trato y han planteado que en algunos Estados austriacos no se aplica plenamente la ley sobre la igualdad de trato en los ámbitos agrícola y forestal.

Las mujeres continúan teniendo una presencia muy reducida en la función pública, especialmente en puestos de alto nivel. La ley estipula que en todos los ámbitos de la función pública donde menos del 40 por ciento de los empleados sean mujeres, el gobierno debería dar prioridad a la contratación de las mujeres cuando éstas tengan calificaciones equivalentes a los hombres. No obstante, no se prevén penalizaciones para las agencias que no lleguen al objetivo mínimo del 40 por ciento. Además, las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de permanecer desempleadas durante mucho tiempo.

La discriminación en el empleo afecta igualmente a grupos de minorías étnicas.

Bélgica

Según la ley, las mujeres tienen los mismos derechos que los hombres, y el Instituto para la Igualdad entre Hombres y Mujeres está capacitado para iniciar procesos legales si descubre que se han violado las leyes sobre igualdad. No obstante, sigue habiendo una brecha salarial considerable entre hombres y mujeres, y el salario bruto medio de las mujeres apenas representa el 85 por ciento del salario nacional bruto medio.

Se ha intensificado la discriminación en el empleo de que son víctimas los inmigrantes, principalmente de origen marroquí y turco, según informes del Centro por la Igualdad de Oportunidades y la Lucha contra el Racismo (CEOOR).

Bulgaria

La legislación búlgara estipula que las mujeres disfrutan de los mismos derechos que los hombres. Con todo, las mujeres son víctimas de discriminación en la contratación y el salario recibido. Según un estudio de la OIT publicado en 2004, el salario de las mujeres en el sector privado es inferior en un 24 por ciento al de los hombres. En noviembre de 2004, se estableció un Consejo Nacional sobre Igualdad entre hombres y mujeres, encabezado por el Ministro de Trabajo y Política Social. Desde entonces se han aprobado diversos programas para combatir la discriminación económica de la mujer.

La minoría romaní está ampliamente discriminada. Las personas de origen romaní registran niveles desproporcionadamente elevados de desempleo y pobreza. Algunos empleadores simplemente se niegan a contratarlas y piden a las oficinas locales de empleo que no envíen candidatos de origen romaní para ocupar los puestos vacantes. Se ha sabido, no obstante, que los romaníes están empezando a ganar causas en los tribunales en casos de discriminación en el empleo.

Chipre

La ley establece la igualdad de remuneración para hombres y mujeres que realicen igual trabajo. Según la Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de

Convenios y Recomendaciones, la aplicación práctica de la legislación sobre igualdad ha contribuido a una disminución gradual de la brecha salarial. No obstante, sigue siendo elevada – en 2003 el salario mensual de hombres y mujeres registraba una diferencia del 33,7 por ciento. Las quejas relativas a la discriminación salarial pueden ser tratadas por un comité, en el marco de la Ley sobre Igualdad de remuneración.

El gobierno ha indicado que tiene previstas otras medidas para asegurarse de que la brecha salarial siga disminuyendo. En particular, encargó un proyecto en 2006 para definir los motivos, las ocupaciones y los sectores responsables de las actuales diferencias salariales. La tasa de participación de la mano de obra femenina sigue siendo inferior a la masculina, aunque la Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha registrado un incremento en el número de mujeres empleadas en puestos que requieren una mayor calificación, como directivas, profesionales y técnicas. Con todo, sigue habiendo una importante concentración de mujeres con educación terciaria que ocupan puestos administrativos.

Dinamarca

La ley contempla la igualdad de remuneración por igual trabajo, pero en la práctica las trabajadoras ganan aproximadamente un 14 por ciento menos que sus compañeros hombres. Gran parte de la diferencia entre el salario de hombres y mujeres se debe a la educación, el trabajo, la rama y la experiencia en el mercado laboral. Aunque las mujeres ocupan puestos de autoridad en la sociedad, están muy poco representadas en cargos directivos comerciales así como entre el profesorado universitario. Desde 2002, una sección encargada de la igualdad de género ha venido trabajando en la implementación de una estrategia de transversalización de cuestiones de género. Para el período 2002-2006 se ejecutó un plan encaminado a promover la igualdad de género.

Eslovaquia

Mujeres y hombres son iguales ante la ley, incluyendo respecto a la ley familiar, las leyes de propiedades y el sistema judicial. No obstante, en la práctica la discriminación de la mujer sigue siendo un problema. La Oficina de Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Trabajo trabaja con capacidad consultiva para asegurar los derechos legales de la mujer. El Código Laboral establece que las ‘condiciones salariales’ deben ser iguales para hombres y mujeres sin ninguna discriminación basada en motivos de sexo, y que mujeres y hombres tienen derecho a salarios iguales por un trabajo de igual nivel de complejidad, responsabilidad y dificultad, realizado en las mismas condiciones laborales y logrando la misma eficacia y los mismo resultados laborales.

En opinión de la Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, esto no refleja plenamente el principio del Convenio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. La Comisión constata que, si bien se prohibía la discriminación basada en motivos de género respecto de la remuneración, ni la adopción de la Ley contra la Discriminación, ni la enmienda del Código del Trabajo, habían conducido a la inclusión de una disposición que previera expresamente la igualdad de remuneración de hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.

La ley no prohíbe el acoso sexual y no se dispone de estadísticas para medir la frecuencia o la severidad con que se produce. El gobierno no ha tomado ninguna medida en 2005 para combatir el acoso sexual.

Las mujeres, particularmente aquellas con edades entre los 35 y 39 años, normalmente ganan un 25 por ciento menos que los hombres. Los expertos piensan que la razón fundamental de esta diferencia se debe al elevado número de mujeres que trabajan en sectores y ocupaciones con salarios más bajos, como la educación o los servicios sociales. La Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha señalado que a pesar del aumento del número de mujeres en el mercado laboral y del incremento de sus salarios medios, los salarios de las trabajadoras siguen siendo significativamente más bajos que los de los trabajadores, y de que existen diferencias en la remuneración en las diferentes categorías de edad. Los datos relativos a las ganancias medias vienen a demostrar que en el sector privado, los ingresos de las mujeres en comparación con los de los hombres, habían descendido del 77,4 por ciento de 2001, al 75,5 en 2004. En el sector público, la relación mujeres/hombres, se había estabilizado en alrededor del 84 por ciento a lo largo del mismo período. Si bien en los sectores público y privado la brecha salarial es la más baja para los trabajadores de hasta 20 años de edad y se encuentra en su máximo en el sector privado en las categorías de edades comprendidas entre los 30 y los 39 años, y entre los mayores de 60 años (71 y 72 por ciento, respectivamente). En el sector público, las diferencias salariales se encuentran en su máximo nivel en la categoría de edades comprendidas entre los 50 y los 54 años (77 por ciento), mientras que los ingresos de las mujeres mayores de 60 años equivalen al 90 por ciento de los ingresos de los hombres. Las informaciones sobre las ganancias medias según la ocupación, en las estadísticas de 2004, vienen a demostrar que la relación mujeres/hombres se encuentra en su nivel más bajo en el caso de los legisladores, de los administradores y el personal administrativo (63 por ciento en el sector privado y 77 por ciento en el sector público), de los artesanos y de los trabajadores cualificados de profesiones similares (63 por ciento en el sector privado y 83 por ciento en el sector público), de los servicios de reparaciones de máquinas y equipos (72 por ciento en el sector privado y 77 por ciento en el sector público) y del personal dedicado a los servicios y al comercio (78 por ciento en el sector privado y 72 por ciento en el sector público).

La Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) ha expresado repetidas veces su preocupación en torno a la discriminación en el empleo y en la educación de la comunidad romaní, y a los graves problemas relacionados con su integración en el mercado laboral. Pese a que los romaníes constituyen la segunda minoría étnica del país, estimándose que su número asciende a entre 350.000 y 400.000 personas, se tiene noticia de que los empleadores muchas veces se niegan a contratar personas de origen romaní, cuyo índice de desempleo supera el 95 por ciento en muchos lugares. También se ha señalado que continúa habiendo segregación étnica en las escuelas. El centro nacional eslovaco para los derechos humanos ha indicado que de las 217 quejas de discriminación contra romaníes registradas durante 2005, el motivo invocado con mayor frecuencia (en 54 de los 217 casos) se refiere a la discriminación en cuanto a cuestiones laborales, incluyendo el acceso al empleo.

La Comisión toma nota con interés de la adopción de un Plan Nacional de Acción sobre Exclusión Social, 2002-2006, que incluye un enfoque amplio destinado a abordar la exclusión de la comunidad romaní y que comprende un conjunto de soluciones a corto, medio y largo plazo, y medidas concretas de apoyo para la inclusión

de la comunidad romaní en las áreas de la enseñanza, del empleo, del bienestar, de la vivienda, de la salud, de los derechos humanos y de la cultura. En lo que atañe al empleo, los programas con arreglo al ‘Programa de Funcionamiento Sectorial - Recursos Humanos’ se centran principalmente en la creación de igualdad de oportunidades para la población romaní en el mercado laboral, con el acento puesto en las mujeres, en el desarrollo de la capacitación, la creación de puestos de trabajo y los servicios alternativos de empleo.

Eslovenia

La Constitución prohíbe la discriminación basada en distintos motivos, incluyendo entre ellos la raza, el género, el idioma y la discapacidad. Si bien la legislación estipula la no discriminación en el empleo, se continúa discriminando a algunos grupos en ese ámbito, entre ellos a las mujeres y a la comunidad romaní. La ley establece la igualdad de derechos para la mujer, y no hay discriminación oficial alguna hacia las mujeres en la legislación familiar, la propiedad o el sistema judicial. La Oficina para la Igualdad de Oportunidades protege los derechos legales de la mujer. Aunque ambos sexos registran en promedio el mismo período de desempleo, las mujeres suelen ocupar puestos de trabajo peor pagados. Como media, los ingresos de las mujeres equivalen al 90 por ciento de los de los hombres. La ley no prohíbe explícitamente el acoso sexual, no obstante, puede ser castigado judicialmente aplicando la ley que prohíbe el abuso sexual. El acoso sexual sigue siendo un problema generalizado en el país.

La población romaní registra un índice de desempleo desmesuradamente superior al de los demás grupos y en muchos ámbitos están esencialmente ausentes de la fuerza laboral formal, limitándose en cambio a trabajos ocasionales en granjas o en la construcción, o a trabajo informal como recoger chatarra. Aunque Eslovenia ha puesto en práctica programas destinados a eliminar la discriminación que sufren los romaníes, el éxito de tales programas ha variado de una región a otra. El cierre de grandes fábricas industriales en algunas áreas de Eslovenia a partir de 1991 hizo que entre las comunidades romaníes los índices de desempleo llegaran a alcanzar el 90 por ciento. Al igual que sucede en otros países con poblaciones romaníes, gran parte de la discriminación de hecho en el empleo es resultado de niveles de educación generalmente inferiores entre las niñas y niños romaníes. En Eslovenia, hay diez veces más niños romaníes en escuelas especiales para personas con discapacidades mentales y físicas que niños no romaníes.

España

La ley prohíbe el acoso sexual en el lugar de trabajo y estas disposiciones se verán reforzadas por la nueva “Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres”. Sin embargo, en la práctica, el acoso sexual es un problema grave. De enero a noviembre de 2004, el Instituto de la Mujer informó de 419 quejas de acoso sexual.

Según la ley, las mujeres disfrutan de los mismos derechos que los hombres, incluyendo respecto a la legislación familiar, la propiedad y el sistema judicial. Con todo, el nivel de desempleo de las mujeres sigue siendo superior en un 5 por ciento al de los hombres, persisten las diferencias salariales discriminatorias, y las mujeres ocupan menos cargos directivos que los hombres. En 2005, el salario anual medio de las mujeres se situaba en 12.800 euros, mientras que el de los hombres ascendía a 18.231

euros. La diferencia resulta de una combinación de discriminación, problemas de promoción para la mujer, y el hecho de que las mujeres se concentran en sectores mal remunerados.

Para luchar contra esta situación, se ha establecido una Secretaría General en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que trabaja para garantizar los derechos legales de la mujer, y para combatir la discriminación económica e integrar a la mujer en la corriente principal de la sociedad y la economía. Existen numerosos programas del gobierno a nivel central, local y de las comunidades con objeto de lograr una igualdad de género efectiva.

Los sindicatos españoles indican que las inspecciones laborales respecto a la igualdad de remuneración resultan insuficientes tanto cuantitativa como cualitativamente. Consideran que la inspección del trabajo debería actuar no sólo cuando lo pida alguna de las partes, sino por iniciativa propia y que el gobierno debería prestar una atención particular a la formación de inspectores para detectar la discriminación indirecta que pudiera existir respecto a la remuneración. También apuntan a la necesidad de que todos los funcionarios públicos del Ministerio de Trabajo tendrían que comprender bien el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Los trabajadores/as extranjeros se encuentran discriminados en el mercado laboral. Según una Encuesta de Población Activa (EPA), en 2004 el 61,4 por ciento de los trabajadores y trabajadoras extranjeros sólo disponían de contratos temporales. El 19 por ciento de los trabajadores con contratos temporales son inmigrantes.

Estonia

La legislación establece igualdad de remuneración por igual trabajo. En la práctica, no obstante, las mujeres generalmente ganan menos que los hombres aunque su nivel educativo es más elevado en promedio. Según un informe remitido por el gobierno a la Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, las mujeres únicamente ganaban el 75,8 por ciento del salario horario medio que recibían los hombres en 2003. La Comisión expresó su preocupación por el hecho de que la brecha salarial no se haya reducido de manera significativa desde 2001, pese a que la situación mejoró desde la independencia del país. El gobierno ha establecido un Consejo sobre Igualdad de Género que actúa como un órgano consultivo en el seno del Ministerio de Asuntos Sociales, encargado de aprobar los objetivos generales de la política sobre igualdad de género y de asesorar al gobierno al respecto.

Según un informe reciente de Amnistía Internacional, la discriminación de la minoría étnica rusa está muy extendida, con repercusiones en el mercado laboral.

Finlandia

Aunque hombres y mujeres disfrutan de idénticos derechos en Finlandia, los salarios medios de las mujeres siguen equivaliendo a alrededor del 80 por ciento de las ganancias de los hombres. La menor diferencia de salario bruto se produce entre los trabajadores de la manufactura y los trabajadores de los gobiernos locales y la mayor entre empleados asalariados del sector manufacturero. Entre los empleados del Gobierno central y los empleados del sector privado existe una diferencia salarial de alrededor del 25 por ciento.

Según un estudio de 2002 titulado “Diferencias de salario por género en el mercado finlandés del trabajo”, cerca de la mitad de la brecha que existe entre los ingresos de hombres y mujeres se debe a diferencias en la descripción del puesto de trabajo y en la carrera, y al hecho de que las mujeres muchas veces trabajan en sectores y ocupaciones peor pagados. El grupo proporcionalmente mayor de mujeres situadas por detrás de sus compañeros hombres en términos de remuneración se compone de mujeres de más edad y con una buena educación que ocupan puestos exigentes en el sector privado. Dado que surgen problemas de paridad salarial de la división de género por ocupación, sólo podrá reducirse la brecha salarial si se corrigen los desequilibrios existentes entre ambos géneros dentro de las distintas ocupaciones.

En abril de 2005, el Parlamento aprobó una enmienda de la legislación existente para incrementar la igualdad de género en el lugar de trabajo y promover el principio de igualdad de remuneración por igual trabajo. El gobierno ha adoptado además una serie de medidas destinadas a influir en los mecanismos que empujan a las personas a optar por una u otra ocupación, con el objetivo de alentar a hombres y mujeres a lograr una distribución más equitativa en las distintas ocupaciones. Los convenios colectivos concluidos para los empleados estatales y municipales entre 2001 y 2005 pretenden también reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Francia

La ley requiere que las mujeres reciban igualdad de remuneración por igual trabajo, aunque en la práctica, existen considerables diferencias entre los ingresos de hombres y mujeres. Según estadísticas facilitadas por el gobierno, el diferencial entre los salarios de hombres y mujeres se situaba en 2002 en un 24,8 por ciento en el sector privado y un 14,2 por ciento en el sector público. Además, las tasas de desempleo son superiores para las mujeres que para los hombres. Según un estudio de la INSEE, la agencia de estadística del gobierno, menos del 20 por ciento de los ejecutivos en el sector privado son mujeres, y están muy poco representadas en cargos directivos y puestos de responsabilidad.

El gobierno se ha comprometido a reducir la brecha salarial. En 2004 se adoptó una Carta Nacional para la Igualdad entre Hombres y Mujeres. El gobierno ha establecido además una cooperación con los interlocutores sociales y negociado el Acuerdo Nacional Interprofesional, que compromete a los empleadores a tomar medidas concretas para mejorar la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres. Entre las propuestas de enmienda al Código Laboral se ha establecido un plazo de cinco años para la completa eliminación de la brecha salarial.

Según la Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, la discriminación persiste también en función de la raza y el origen nacional. En particular las personas de origen magrebí o africano encuentran serias dificultades a la hora de buscar empleo. El desempleo entre los jóvenes graduados de familias inmigrantes es cuatro a cinco veces superior al que se registra entre otros graduados.

Grecia

La ley estipula igual remuneración por el mismo trabajo, pero según estadísticas de 2004, los salarios de las mujeres solamente ascienden como promedio al 75,8 por ciento de los salarios masculinos. Un informe del Banco Central de 2004 señalaba

además que la tasa de desempleo es muy superior entre las mujeres que entre los hombres, y que las mujeres con empleos a tiempo parcial era del 8,1 por ciento mientras que entre los hombres se situaba en un 2,3 por ciento. Relativamente pocas mujeres ocupan puestos directivos, aunque continúan introduciéndose en profesiones tradicionalmente dominadas por los hombres, como el derecho y la medicina.

La población romaní y otros grupos étnicos minoritarios continúan siendo víctimas de discriminación en el empleo. El gobierno ha implementado diversos programas para abordar el problema, como el Programa Integrado de Acción para los Romaníes Griegos para el período 2003-2008, que cubre el empleo, la formación profesional y la educación.

Hungría

Según la ley, las mujeres disfrutan de los mismos derechos que los hombres. No obstante, se produce una discriminación económica de la mujer. Según datos de la Oficina Nacional de Empleo para 2002, los salarios de las mujeres en el sector privado eran 12,5 por ciento inferiores a los de los hombres en ‘empleos comparables’. En el sector público, el diferencial se situaba en el 14,4 por ciento. En base a datos estadísticos recogidos por la OIT, sin embargo, el diferencial general de ingresos mensuales es muy superior, especialmente en los sectores manufacturero y de servicios, donde alcanzaba un 28,6 por ciento y un 47,8 por ciento respectivamente en 2001.

En 2003 se adoptó una ley que prohíbe la discriminación en el empleo tanto en el sector privado como público. En enero de 2005, se estableció la Autoridad para Igualdad de Trato, encargada de investigar los casos de trato discriminatorio. Además, en el período 2003-2006 se implementó un Plan Nacional de Acción sobre Igualdad de Oportunidades para Hombres y Mujeres.

El acoso sexual sigue siendo un problema muy extendido. Grupos de mujeres informan que se brinda muy poco respaldo a los esfuerzos por dar al acoso sexual categoría de delito y que en la práctica las mujeres toleran el acoso debido a su temor de quedarse sin trabajo.

La discriminación que sufre la comunidad romaní, que constituye por lo menos el 4 por ciento de la población, hace que sus condiciones de trabajo y de vida sean mucho peores que las del resto de la población. Los romaníes tienen un nivel considerablemente inferior de educación, así como ingresos inferiores al nivel medio, al igual que ocurre con su esperanza de vida. Se estima que el nivel de desempleo entre la población romaní se sitúa en el 70 por ciento.

Las personas con discapacidades también sufren discriminación en el empleo, como se desprende del hecho de que aproximadamente el 90 por ciento de las personas con discapacidad mental en edad laboral están desempleadas.

Irlanda

Las mujeres disfrutan de los mismos derechos legales que los hombres. No obstante, persisten las desigualdades en materia de remuneración y de ascensos, tanto en el sector público como en el privado. Las mujeres constituyen el 42 por ciento de la mano de obra pero están muy poco representadas en cargos directivos. En 2001, sus ingresos medios representaban aproximadamente el 85 por ciento de los ingresos de los hombres.

Sigue siendo un problema también la discriminación de los aproximadamente 25.000 nómadas conocidos como ‘travellers’ (viajeros), así como de las personas con discapacidades, según el Departamento de Estado de EE.UU. En julio de 2004 entró en vigor la Ley de Igualdad, representando un importante avance para proteger de la discriminación a todos los trabajadores y trabajadoras, al tiempo que se mejoran las condiciones de trabajo. La Ley de Igualdad requiere además que los empleadores tomen las medidas apropiadas para asegurarse de que las personas discapacitadas tengan acceso al empleo y dispongan de la formación y las oportunidades necesarias para progresar.

Italia

Según la ley, las mujeres disfrutan de los mismos derechos que los hombres. No obstante, la brecha salarial entre hombres y mujeres sigue existiendo. Un estudio realizado en 2001 por el Ministerio de Trabajo mostraba que los salarios de las mujeres son inferiores en un 24 por ciento a los de los hombres. En 2003 el desempleo masculino era del 6,8 por ciento mientras que el desempleo femenino ascendía a 11,6 por ciento. El desempleo juvenil (de 15 a 24 años de edad) era de 30,2 por ciento en el caso de los varones (53,5 por ciento en el sur) y de 39,0 por ciento para las chicas (66,9 por ciento en el sur).

Las mujeres están muy poco representadas en muchos campos, como a nivel directivo, empresarial, y profesional, aunque la participación femenina en los cargos directivos ha aumentado en los últimos años. Con todo, las mujeres siguen estando poco representadas en los altos cargos directivos y en el servicio público.

Diversas oficinas del gobierno han venido trabajando para garantizar la igualdad de género y en la oficina del Primer Ministro se ha establecido una Comisión de Igualdad de Oportunidades. El Ministerio de Trabajo cuenta con una comisión similar, que se centra en los derechos de la mujer y la discriminación en el lugar de trabajo. El gobierno ha tomado medidas además para incrementar la participación de las mujeres en el mercado laboral.

No obstante, la Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha señalado que el empleo de mujeres en trabajos atípicos se ha incrementado de forma desproporcionada, y que siguen segregadas en ciertas profesiones, donde las mujeres suelen tener un estatus inferior y ocupar puestos peor remunerados.

La discriminación en el empleo también afecta a las personas con discapacidades. De los 500.000 trabajos con discapacidades registrados en centros de empleo públicos en 2005, únicamente un 4,8 por ciento encontró trabajo.

Letonia

La discriminación entre hombres y mujeres está prohibida por la ley, aunque en la práctica las mujeres ganan considerablemente menos que los hombres. También se ven discriminadas en la contratación, especialmente en el sector privado, y disponen de menos oportunidades de promoción. Según el Departamento de Estado de EE.UU., algunas ONG locales han cuestionado la capacidad del gobierno para aplicar adecuadamente las leyes sobre igualdad de género, pese a haberse aprobado un Programa para la Implementación de la Igualdad de Género para el periodo 2005-2006.

Datos estadísticos facilitados por el gobierno para el período comprendido entre 2001 y 2003 indican que la brecha salarial en el sector público disminuyó de un 20,5 por ciento a un 18,5 por ciento, mientras que en el sector privado aumento del 21,1 por ciento al 22,9 por ciento. Según un Estudio sobre Ocupaciones de la Oficina Estadística Central de Letonia, realizado en 2003, el salario medio bruto por hora para todos los grupos de ocupaciones era de 1,12 lats para los hombres y apenas de 0,94 lats para las mujeres.

Pese a estar prohibido por la ley, el acoso sexual de que son víctimas las mujeres en el lugar de trabajo es un fenómeno común. Al parecer debido a factores culturales, las mujeres se muestran reacias a presentar reclamaciones.

Lituania

La discriminación entre hombres y mujeres está prohibida y la ley estipula igual remuneración por el mismo trabajo. En la práctica, las mujeres sufren discriminación en cuanto al salario, y están muy poco representadas en ciertas profesiones y en cargos directivos. En base a información estadística facilitada por el gobierno, el salario medio que cobraban las mujeres en el sector privado en 2004 era inferior en un 19,4 por ciento al correspondiente a los hombres. En el sector público, las mujeres ganan en promedio 33,7 por ciento menos que los hombres. Tanto en el sector privado como en el público, se ha observado un ligero incremento en esta diferencia.

El gobierno ha tomado medidas para promover un acceso igual al empleo, en forma de programas de formación sobre organización empresarial y capacitación, así como medidas de sensibilización de la opinión pública para combatir los estereotipos respecto al papel de la mujer en la sociedad que podrían tener una influencia negativa en su empleo.

La ley prohíbe igualmente la discriminación en función de la raza o el origen étnico. Sin embargo, según la Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, los datos de empleo para las distintas minorías nacionales indican que los lituanos de origen ruso o polaco registran tasas de desempleo considerablemente superiores a las de otros nacionales. La población de origen romaní sigue encontrando dificultades para entrar en el mercado laboral. El gobierno ha tomado diversas medidas para integrar mejor a los grupos minoritarios en la sociedad, como por ejemplo el Programa para la Integración de Romaníes en la Sociedad Lituana.

Luxemburgo

La ley establece igualdad de remuneración por igual trabajo. No obstante, según un estudio realizado en el marco del proyecto “Igualdad salarial – reto para el desarrollo democrático y económico”, el diferencial entre el salario medio por hora de hombres y mujeres era de un 28 por ciento en el año 2000. De esta cifra, 16 por ciento representaba diferencias estructurales en el empleo de mujeres y hombres, lo que deja un 12 por ciento de la diferencia sin explicación. El estudio señalaba además que las mujeres no tienen el mismo tipo y nivel de calificaciones que los hombres, que suelen ocupar empleos con salario inferior, que ocupan apenas el 22 por ciento de los altos cargos y que representan sólo el 16 por ciento de los miembros en los consejos directivos.

La ley prohíbe la discriminación de personas con discapacidades tanto en el empleo como en otras áreas. Se han establecido cuotas que requieren a las empresas que empleen a más de 25 personas contratar trabajadores/as con discapacidades. No

obstante, según el Departamento de Estado de EE.UU., estas disposiciones no se aplican de manera adecuada, y hay problemas especialmente en el caso de personas con algún tipo de discapacidad mental.

Malta

La ley prohíbe la discriminación en base a la raza, el género, las discapacidades, el idioma o el estatus social. No obstante, las mujeres ganan menos que sus compañeros masculinos y están poco representadas en los cargos directivos. En diciembre de 2003 se adoptó la Ley sobre Igualdad entre Hombres y Mujeres, prohibiendo la discriminación directa e indirecta en base al sexo o las responsabilidades familiares. Además, se estableció una Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad entre Hombres y Mujeres, responsable de identificar, establecer y actualizar todas las políticas relacionadas directa o indirectamente con la igualdad entre los trabajadores y las trabajadoras, y de investigar y mediar en las reclamaciones de discriminación.

Está prohibido discriminar a las personas con discapacidades y la ley sobre las personas con discapacidades estipula que el sector privado debe instaurar las mismas garantías que ya están incorporadas al sector público.

Países Bajos

La Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones señala que, según un informe de la Inspección del Trabajo en 2004, la brecha salarial entre hombres y mujeres había descendido ligeramente entre 2000 y 2002, pasando del 23 por ciento al 20 por ciento en el sector privado y del 15 por ciento al 14 por ciento en el sector público. El estudio explicaba que las diferencias de género respecto a la remuneración podían responder en parte al hecho de que las trabajadoras generalmente eran más jóvenes, tenían menos educación y muchas veces ocupaban empleos a tiempo parcial. Además, trabajan con mayor frecuencia que los hombres en puestos administrativos y con baja remuneración, suelen contar con contratos flexibles o de duración determinada y trabajan más bien en los sectores de sanidad y cuidados que en la industria o la construcción. No obstante, el estudio mostró que sigue existiendo una brecha salarial inexplicable de un 7 por ciento en el sector privado y de un 3 por ciento en el sector público, y que siguen existiendo desigualdades salariales también con respecto al mismo trabajo cuando lo realizan hombres o mujeres en el seno de la misma empresa.

El gobierno ha iniciado programas de acción positiva para la mujer, y los convenios colectivos generalmente incluyen disposiciones encaminadas a reforzar la posición de las mujeres. Una comisión de igualdad de trato se encarga de investigar las quejas de discriminación hacia las mujeres.

La ley exige a los empleadores que tomen medidas para proteger a los trabajadores del acoso sexual; sin embargo un estudio de 2003 reveló que un 5,3 por ciento de las trabajadoras se sentían intimidadas sexualmente en el lugar de trabajo. El gobierno ha financiado una campaña de sensibilización de la opinión pública y ha tomado medidas para combatir el acoso entre los funcionarios civiles.

Varios informes de la Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones han expresado preocupación por la débil posición de las minorías étnicas en la sociedad y en el mercado laboral. Esto se atribuye principalmente a que ha expirado el plazo de vigencia de la Ley sobre el Empleo de las Minorías

(promoción), que establecía que los empleadores debían informar sobre la tasa de empleados de minorías étnicas y sobre las medidas para lograr una mayor representación proporcional de las minorías étnicas en sus empresas. Se ha registrado una fuerte alza en la de desempleo de las minorías étnicas que pasó de un 9 por ciento en 2001 a un 16 por ciento en 2004.

Polonia

La Constitución estipula la igualdad de derechos sea cual fuere el sexo e incluye disposiciones respecto a la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Sin embargo, en la práctica, muchas veces se paga a las mujeres menos por un trabajo equivalente, suelen tener puestos de trabajo de categoría inferior a los de los hombres, son despedidas más fácilmente y cuentan con menos probabilidades de promoción. Según datos estadísticos facilitados por el gobierno, en 2002 las mujeres percibían el 83,1 por ciento de lo que cobraban los hombres. Las mujeres ganaban menos que los hombres en todos los niveles de ocupación, pese a que las mujeres tienen en general un nivel de educación superior y realizaban con frecuencia trabajo que requería una mayor calificación. Según un boletín estadístico gubernamental de 2001, las mujeres tienen un índice de empleo (39 por ciento) inferior al de los hombres (52,5 por ciento).

El Plan Nacional de Acción para la Mujer (2004-2005) abordaba las actividades económicas de las mujeres con objeto de promover el derecho a la igualdad de oportunidades y trato. Con todo, la Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha observado que los factores utilizados en los esquemas de evaluación suelen favorecer a los hombres. Además, los anuncios de vacantes de empleo frecuentemente indican una preferencia por un género u otro.

La ley prohíbe el acoso sexual. La ONG Centro pro Derechos de la Mujer piensa no obstante que el acoso sexual es un problema grave del que no se habla. Muchas víctimas no dan parte del problema por miedo a perder su trabajo. La concienciación social al respecto ha aumentado conforme se publican más informes sobre casos de acoso sexual en los medios de comunicación.

En 2001, la Oficina Central de Estadísticas informó que el índice de desempleo entre las personas discapacitadas era de 17 por ciento, igual al índice nacional de desempleo, aunque otras personas estimaban que dicho porcentaje era mayor. Una serie de leyes protegen los derechos de los discapacitados. No obstante, la aplicación de dichas leyes es insuficiente.

La comunidad romaní, compuesta por unas 30.000 personas, tiene también un índice de desempleo desmesuradamente elevado, sufre discriminación social y se ha visto duramente afectada por la reestructuración económica.

Portugal

El Código Civil proporciona a las mujeres total igualdad legal con los hombres. No obstante, en la práctica las mujeres sufren discriminación económica y de otros tipos. La central sindical UGT indica que Portugal es el país de la Unión Europea donde existen mayores desigualdades. Las mujeres llegan a ganar en promedio el 77 por ciento de lo que ganan los hombres, aunque esta proporción desciende al 67 por ciento para las trabajadoras manuales. La tasa de desempleo entre las mujeres sigue siendo más elevada que entre los hombres, pese a que los porcentajes de escolarización son superiores para

las mujeres que para los hombres en todas las edades hasta los 24 años. Como resultado de ello, los índices de pobreza también son más elevados entre las mujeres. Al parecer otro problema común es la discriminación por parte de los empleadores hacia las mujeres embarazadas y las madres con niños pequeños.

El gobierno ha hecho esfuerzos por eliminar la discriminación en el empleo. Concretamente, en 2003 se adoptó un nuevo Código Laboral, así como un Segundo Plan Nacional para la Igualdad para el período 2003-2006, que prevé varias etapas y medidas encaminadas a promover la igualdad entre hombres y mujeres. Estas medidas cubren la reconciliación entre trabajo y vida familiar, formación, educación, información e integración social.

Reino Unido

Aunque las mujeres disfrutan de los mismos derechos que los hombres, incluyendo respecto a la legislación familiar, la propiedad y el sistema judicial, en la práctica las mujeres sufren cierta discriminación. El informe anual de ingresos en 2005 elaborado por la Oficina Nacional de Estadísticas indicó que el salario medio por hora de las mujeres (sin contar las horas extraordinarias) era inferior al de los hombres en un 17,2 por ciento. El informe señala igualmente que la brecha salarial entre hombres y mujeres sigue siendo inferior en el sector público que en el sector privado – 9,8 por ciento y 22,5 por ciento respectivamente en 2003. Desde que la Ley sobre Igualdad de Remuneraciones comenzó a aplicarse en 1975, la brecha de remuneraciones sólo disminuyó en un 10,7 por ciento, es decir un descenso moderado. La Comisión toma nota a este respecto que la Comisión de Igualdad de Oportunidades (EOC) expresó su preocupación por las últimas cifras relativas a la diferencia de remuneraciones, que considera insatisfactorias. Según informaciones comunicadas por la EOC, la Ley antes mencionada ha alcanzado los límites de su utilidad y se requieren nuevas medidas radicales para proteger a la próxima generación de mujeres contra la injusticia que supone la desigualdad de remuneraciones.

El informe apunta a que la brecha salarial por hora entre las trabajadoras a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo es aún más significativa – 38,5 por ciento en 2005. El 78 por ciento de los trabajadores a tiempo parcial son mujeres, que sufren por tanto más en términos del efecto sobre sus ingresos, lo que refuerza la brecha salarial entre géneros. En los últimos 30 años de legislación sobre igualdad salarial, el porcentaje de diferencia entre lo que ganan por hora las trabajadoras a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo no ha cambiado de manera significativa (de un 41,6 por ciento en 1975 a un 38,5 por ciento en 2005).

El gobierno considera que las nuevas políticas destinadas a reducir la escala de remuneraciones, elaborar sistemas transparentes de progresión de los salarios, y abordar las cuestiones de la remuneración en relación con la contratación y los ascensos tendrán repercusiones inmediatas para reducir más aún la relativamente escasa diferencia de remuneraciones en la función pública. Por lo que respecta al sector privado, el gobierno sigue fomentando la revisión voluntaria de las remuneraciones y ha adoptado medidas destinadas para seguir reduciendo las diferencias salariales, tales como la elaboración de un método de examen de las remuneraciones para su utilización por los empleadores y un cuestionario relativo a la igualdad de remuneraciones para los trabajadores, la incorporación a la legislación del derecho a solicitar flexibilidad en la duración del trabajo y la adopción de nuevas reglamentaciones para simplificar la jurisprudencia

relativa a la igualdad de remuneraciones. La Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones observa, no obstante, que dos terceras partes de los empleadores no han previsto programas para examinar sus sistemas de remuneración y para garantizar la igualdad de remuneraciones. La EOC considera que el gobierno debe adoptar medidas proactivas para combatir ese problema persistente mediante el establecimiento de una obligación para los empleadores de promover la igualdad de géneros y eliminar la discriminación por motivo de sexo en el lugar de trabajo. La Comisión sigue preocupada por la lentitud de los progresos realizados para reducir la diferencia de remuneraciones entre hombres y mujeres.

República Checa

La discriminación está prohibida por ley, incluyendo la discriminación basada en el género, la raza, la religión, el origen nacional y la discapacidad. No obstante, las mujeres, la población romaní y las personas con discapacidades son objeto de discriminación en el empleo. Aunque la legislación checa estipula que todos los trabajadores y trabajadoras deben percibir igual remuneración por trabajo de igual valor, los salarios de las mujeres son inferiores en un 25 por ciento a los de los hombres. Además, la tasa de desempleo entre las mujeres es superior a la de los hombres, y están desproporcionadamente poco representadas en cargos directivos. El Consejo de Igualdad de Oportunidades para Hombres y Mujeres supervisa las cuestiones relacionadas con el género y ha informado al gobierno sobre sus esfuerzos por garantizar la igualdad de derechos para la mujer.

La ley prohíbe el acoso sexual, que sin embargo sigue siendo un problema y el gobierno no aplica de manera eficaz en la práctica las disposiciones existentes. Un estudio encomendado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en agosto de 2005 reveló que el 28 por ciento de las mujeres y el 22 por ciento de los hombres habían sido víctimas de acoso sexual en el lugar de trabajo.

En la República Checa, la población romaní ha sido y continúa siendo discriminada. Las estimaciones sobre el desempleo de los romaníes varían, pero la Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha indicado que entre el 30 y el 70 por ciento de las personas registradas en las oficinas de empleo como ‘personas con dificultades para asignarles un empleo’ son romaníes.

Rumania

La Constitución prohíbe la discriminación en base a la raza, la nacionalidad, el origen étnico, el idioma, la religión, el sexo, las opiniones o la afiliación política, la riqueza o el origen social. No obstante, en la práctica estas disposiciones no se aplican eficazmente y las mujeres, la población romaní y otras minorías son víctimas de distintas formas de discriminación.

La ley prohíbe cualquier acto de discriminación de género, incluyendo el acoso sexual. Pese a las leyes y a contar con un nivel educativo equivalente, las mujeres registran una tasa más elevada de desempleo que los hombres y ocupan pocos puestos de influencia en el sector privado, además de ganar menos. Se dispone de pocos recursos para tratar la discriminación económica que sufre la mujer.

La Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha solicitado medidas para asegurarse de que se proteja a las mujeres

frente a la discriminación al realizar ‘trabajo de igual valor’ así como cuando realizan el mismo trabajo, a fin de reducir la brecha salarial todavía considerable que existe entre hombres y mujeres.

La Comisión señaló que le preocupaba el porcentaje todavía muy elevado de romaníes que entran en la categoría de ‘económicamente inactivos’. Indicó particularmente que entre la población romaní, el porcentaje de personas económicamente inactivas entre 25 y 49 años es dos veces superior al correspondiente a la población general. Con respecto a la distribución de trabajadores romaníes en los distintos grupos de ocupaciones y actividades, constató una vez más la ausencia de romaníes en empleos de alto nivel o mejor pagados y su concentración en ciertos campos de actividades, como el trabajo agrícola, la construcción y la industria pesquera.

El gobierno es consciente de los problemas y adoptó, a comienzos del milenio, una ‘Estrategia para la mejora de la situación de la comunidad romaní’ para el período 2001-2010, con un plan de acción a medio plazo que cubre los años 2001 a 2004. Todavía queda por verse si se obtendrán progresos reales.

Suecia

El acoso sexual está prohibido por la ley y el gobierno generalmente hace que se aplique la ley en la práctica. Los empleadores que no efectúen investigaciones e intervengan en caso de acoso sexual en el lugar de trabajo podrían verse obligados a pagar una indemnización a la víctima. Las mujeres disfrutan de los mismos derechos que los hombres, incluyendo respecto a la legislación familiar, la propiedad y el sistema judicial, pero en algunos sectores del mercado laboral se encuentran disparidades significativas según el género. En 2005 los salarios de las mujeres representaban el 80 por ciento de los salarios de los hombres, incluso tomando en cuenta las diferencias de edad, educación y grupos de ocupación. El informe anual publicado por la Oficina Nacional de Mediación en 2004 señala que en el transcurso de los últimos diez años, la brecha salarial entre los sexos ha permanecido esencialmente sin cambios y que esta diferencia refleja principalmente una segregación de género en el mercado laboral y el hecho de que los empleos tradicionalmente dominados por las mujeres son los peor pagados.

El Ombudsman para la igualdad de oportunidades, funcionario público, investiga las reclamaciones por discriminación de género en el mercado laboral. También pueden remitirse a los tribunales o al empleador, por medio del sindicato al que pertenezca el empleado. Durante el año, la oficina del Ombudsman registró 170 casos. Aproximadamente el 80 por ciento de los mismos correspondían a mujeres y 39 por ciento de ellos trataban sobre salarios. El número de reclamaciones por discriminación en relación con el embarazo ascendió a 35, frente a 19 en 2004.

El gobierno ha introducido el requisito de que los empleadores, para las empresas con más de diez trabajadores, preparen cada año una descripción de los salarios como parte de su plan anual de igualdad de oportunidades, con objeto de detectar cualquier diferencia salarial debida al género. Los empleadores deben además preparar un plan de acción para remediar cualquier discriminación salarial identificada y, en particular, disponen de un plazo máximo de tres años para corregir las desigualdades salariales.

La mayor parte de los convenios colectivos disponen expresamente que ha de aplicarse el principio de igualdad de remuneración. Algunos convenios prescriben además la coordinación de los informes salariales a nivel local y el análisis de los salarios de las mujeres respecto a los de los hombres, antes del inicio de las negociaciones.

Conclusiones

En los Estados miembros de la UE sigue habiendo una profunda brecha entre la legislación y la práctica con respecto a la igualdad entre hombres y mujeres. En Europa las mujeres ganan hasta un 40 por ciento menos que sus colegas masculinos, registran índices de desempleo más elevados y están escasamente representadas en los cargos directivos. La discriminación económica que sufre la mujer es particularmente grave en algunos de los Estados miembros de Europa Oriental, donde las diferencias salariales en el sector público muchas veces son incluso mayores a las del sector privado. En cualquier caso, la importante concentración de mujeres en puestos de trabajo a tiempo parcial y en el sector de servicios también ha cambiado de manera desfavorable la situación de las mujeres en algunos países de Europa Occidental. La discriminación de que son víctimas las minorías étnicas, particularmente la comunidad romaní, es objeto de profunda preocupación. El desempleo es muy superior entre los romaníes en relación con otros grupos de distintos orígenes étnicos. En muchos países, el acoso sexual sigue siendo un problema.

III. Trabajo infantil

Las ratificaciones por parte de Estados miembros de la UE del Convenio de la OIT No. 138 (1973) sobre la edad mínima y del Convenio de la OIT No. 182 (1999) sobre las peores formas de trabajo infantil son las siguientes:

País	No. 138	No. 182	País	No. 138	No. 182
Alemania	1976	2002	Irlanda	1978	1999
Austria	2000	2001	Italia	1981	2000
Bélgica	1988	2002	Letonia	2006	2006
Bulgaria	1980	2000	Lituania	1998	2003
Chipre	1997	2000	Luxemburgo	1977	2001
Dinamarca	1997	2000	Malta	1988	2001
Eslovaquia	1997	1999	Países Bajos	1976	2002
Eslovenia	1992	2001	Polonia	1978	2002
España	1977	2001	Portugal	1998	2000
Estonia	-	2001	Reino Unido	2000	2000
Finlandia	1976	2000	República Checa	-	2001
Francia	1990	2001	Rumania	1975	2000
Grecia	1986	2001	Suecia	1990	2001
Hungría	1998	2000			

Alemania

La ley prohíbe el empleo de niños menores de 15 años salvo algunas excepciones: con entre 13 y 14 años pueden realizar hasta 3 horas diarias de trabajo agrícola o distribuyendo periódicos hasta 2 horas diarias; con entre 3 y 14 años pueden tomar parte en espectáculos culturales. El gobierno ha impuesto leyes y políticas para proteger a los niños de la explotación en el lugar de trabajo. Aún así se han producido violaciones, principalmente en pequeños negocios familiares como pubs, restaurantes y tiendas de alimentación.

El abuso de menores para la producción y publicación de material pornográfico ha sido un problema. En 2004, se registraron 199 casos de este tipo. La ley establece la protección de los niños frente a la pornografía y el abuso sexual. La sentencia máxima imputable es de un año de cárcel por posesión de pornografía infantil y cinco años de cárcel por su distribución. No obstante, la Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha pedido al gobierno que tome más medidas para garantizar que se apliquen penas eficaces y disuasivas en caso de utilización, demanda u oferta de niños para la prostitución.

Austria

El trabajo infantil está prohibido en Austria y la edad mínima de acceso al empleo es de 15 años. El empleo de menores exclusivamente con fines instructivos o educativos, así como la contratación de sus propios hijos para realizar labores domésticas ligeras durante un período limitado no se consideran como trabajo infantil y están permitidos. La Inspección del Trabajo del Ministerio de Asuntos Sociales ha hecho que se aplique la ley en la práctica. No obstante, existen informe de niños

obligados a prostituirse y que han caído en las redes de tráfico ilegal de personas viéndose forzados a mendigar y a robar.

Bélgica

Existen leyes y políticas para proteger a los menores de la explotación en el lugar de trabajo y la edad mínima de acceso al empleo es de 15 años. Los menores de entre 17 y 18 años pueden participar en programas de estudios y trabajo a tiempo parcial, y pueden también trabajar a tiempo completo durante las vacaciones escolares. Los tribunales laborales supervisan el cumplimiento de la legislación y la normativa nacionales.

Bulgaria

El Código Laboral fija la edad mínima para trabajar en 16 años, pero los menores con edades comprendidas entre los 13 y los 16 años pueden realizar trabajos ligeros y aceptar ciertos empleos con la aprobación del gobierno. Los menores de 18 años no pueden realizar ningún trabajo peligroso, horas extraordinarias ni turnos de noche. No obstante, la Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha constatado que el Código Laboral no incluye disposiciones para asegurar que el hecho de realizar trabajo ligero no perjudique la asistencia de los jóvenes a la escuela o su formación profesional, como estipula el Convenio No. 138.

Las enmiendas al Código Criminal introducidas en 2004 prevén 6 meses de cárcel y una multa por emplear ilegalmente menores de 18 años, y un año de cárcel además de una multa por emplear ilegalmente menores de 16 años. El Código Familiar establece protección legal para los niños que trabajan en negocios familiares, incluyendo aquellas situaciones en que uno de los padres “perjudique la personalidad, el crecimiento, la salud o la propiedad del niño”.

Se dispone de escasas estadísticas sobre trabajo infantil. Con todo, en 2000 la OIT estimaba que 14 por ciento de los niños de entre 5 y 17 años trabajaban. Los menores son empleados en los sectores de comercio y servicios, en agricultura, silvicultura, transporte, comunicaciones, industria y construcción. Según la OIT, las jornadas laborales de los niños muchas veces exceden el máximo legal de las siete horas diarias, y en ocasiones las horas extraordinarias no son remuneradas. Además, algunas ONG locales han informado que los niños trabajan también en granjas a cambio de una exigua compensación económica o del pago en especias, por ejemplo con comida, y que los niños ingresados en centros de atención institucional suelen realizar labores agrícolas a cambio de una modesta remuneración durante los períodos en que pueden salir de la institución.

También se emplean niños en trabajos peligrosos y pesados en las plantaciones de tabaco familiares, particularmente entre la minoría turca. La pobreza generalizada ha empujado a muchos niños de origen romaní a dedicarse a la mendicidad, prostitución y pequeños hurtos callejeros.

El gobierno prosigue con programas para eliminar las peores formas de trabajo infantil. En marzo de 2005 negoció un Memorando de Entendimiento con la OIT, estableciendo una Unidad sobre Trabajo Infantil en el seno del Ministerio de Trabajo y Política Social. Esta Unidad coordina la labor relacionada con el trabajo infantil y mantiene una base de datos nacional sobre trabajo infantil.

Chipre

La edad mínima de acceso al empleo en trabajo industrial es de 16 años, pero se pueden emplear menores como aprendices desde los 15 años. El gobierno ha venido aplicando eficazmente las leyes y políticas destinadas a proteger a los niños de la explotación en el lugar de trabajo. No obstante, es común que los niños trabajen en tiendas familiares después de la escuela, y algunos menores de apenas 11 años trabajan en huertas durante las vacaciones escolares. La Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha constatado que el trabajo doméstico ocasional o a corto plazo en hogares privados queda excluido del ámbito de aplicación de la legislación sobre edad mínima, y que la Ley de Servicio Doméstico permite el empleo de niños que aún no han cumplido 14 años – disposiciones que no están conformes con las obligaciones contraídas por el país en base a los Convenios de la OIT.

Dinamarca

La edad mínima necesaria para poder trabajar se sitúa en 15 años para el pleno empleo, y 13 años para empleo a tiempo parcial. La ley incluye disposiciones que limitan el número de horas de trabajo de los niños y establecen restricciones de salud y seguridad laboral. Con todo, la Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha constatado que la ley permite a menores de 18 años realizar cierto tipo de trabajo que normalmente no deberían realizar según los Convenios. Además, los menores de 16 años pueden realizar trabajos peligrosos bajo ciertas condiciones. Dado que esto no guarda plena conformidad con el Artículo 3 del Convenio No. 138 de la OIT, el Gobierno ha solicitado al gobierno de Dinamarca que revise las disposiciones de la ley.

Eslovaquia

El Código Laboral establece en 15 años la edad mínima de acceso al empleo. Los menores de 15 años pueden efectuar trabajos ligeros en espectáculos culturales o artísticos, siempre que el trabajo no suponga un peligro a su salud, seguridad, desarrollo o escolarización completa. Existe una disposición para limitar las horas de trabajo de menores, y estableciendo condiciones de trabajo aceptables.

Al parecer las leyes y políticas destinadas a proteger a los niños de la explotación laboral han sido aplicadas de manera eficaz. Si una unidad de inspección de distrito determina que se ha infringido alguna ley o regulación sobre trabajo infantil, el caso se remite a la unidad de inspección nacional del Ministerio de Trabajo. Ha habido, no obstante, casos aislados de niños utilizados en la mendicidad y obligados a prostituirse. En base al Código Criminal, que prohíbe la venta y el tráfico ilegal de personas, tales crímenes pueden castigarse con mayor severidad cuando la víctima es menor de 18 años, y la persona convicta por comerciar con a un niño menor de 15 años para la prostitución puede ser sentenciado a hasta 12 años de prisión.

Eslovenia

La edad mínima de acceso al empleo es de 15 años. La ley limita además las horas de trabajo y establece normas de seguridad y salud para los menores que trabajan.

Según informes del gobierno a la Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, los inspectores encontraron dos violaciones en 2004 en relación con el trabajo de menores de 15 años, uno de ellos en la distribución de comida y el otro en actividades de procesamiento de madera. Sin embargo, el gobierno añadió que el trabajo realizado por niños menores de 15 años parece resultar más frecuente de lo que los inspectores del trabajo han podido constatar, principalmente en actividades artísticas y culturales. Se tiene noticia de niños del entorno rural que trabajan durante la cosecha y en otras tareas agrícolas.

España

La edad mínima oficial para el empleo es de 16 años. La ley prohíbe el empleo de menores de 18 años en turnos nocturnos o en sectores considerados peligrosos, y no pueden hacer horas extraordinarias. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales es responsable de la aplicación de la ley, que se cumple de manera eficaz en las grandes empresas.

Resulta, no obstante, más difícil hacer que se aplique la ley en las pequeñas explotaciones agrícolas y los negocios familiares, donde persiste el trabajo infantil. Save the Children, España, piensa que unos 5.000 menores están siendo explotados por las redes de prostitución en España. Los menores víctimas de la explotación sexual suelen ser niñas extranjeras de 17-18 años, traficadas ilegalmente en el país por redes organizadas de prostitución.

Estonia

Estonia no ha ratificado el Convenio No. 138 de la OIT sobre Edad Mínima. La Ley sobre Contratos de Empleo establece en 18 años la edad mínima de acceso al empleo, aunque los menores que tengan entre 15 y 17 años pueden trabajar con el consentimiento de uno de sus padres o tutores, y los niños de entre 13 y 15 años con la autorización adicional de un inspector de trabajo. Los menores de 18 años no pueden realizar trabajo peligroso o arriesgado. La Ley sobre Horas de Trabajo y Descanso limita además la jornada laboral de los menores de 18 años y prohíbe que hagan horas extraordinarias o trabajo nocturno.

Hay informes de niños que trafican o mendigan en las calles. También se dan casos de menores en la prostitución, y se trafica con niñas hacia Europa Occidental, EE.UU. y Asia.

Finlandia

El gobierno ha establecido leyes y políticas para proteger a los niños de la explotación en el lugar de trabajo. Los menores de 16 años no pueden trabajar más de 6 horas diarias y tampoco por las noches. La ley establece asimismo restricciones de salud y seguridad para los niños.

No se han registrado quejas respecto a la explotación de niños en el lugar de trabajo. Sin embargo, según el Departamento de Estado de EE.UU., se dan casos de niñas rusas traficadas ilegalmente al país por las redes de prostitución.

Francia

Los menores de 16 años no pueden trabajar en Francia. Existen, no obstante, algunas excepciones para aquellos inscritos en programas de aprendizaje o que trabajan en la industria del espectáculo. En general, los menores no pueden realizar trabajos considerados pesados ni trabajar de noche. Recientemente, el gobierno adoptó un decreto que define los arreglos para la colocación de menores de 16 años y para alumnos que están siguiendo una formación profesional.

Las leyes relativas al empleo de niños han venido siendo aplicadas adecuadamente mediante controles periódicos de inspectores del trabajo, autorizados a llevar a los empleadores ante los tribunales en caso de incumplimiento de la ley. No obstante, según el Departamento de Estado de EE.UU., en 2005 entre tres y ocho mil niños fueron forzados a dedicarse a la prostitución, al trabajo doméstico, a realizar pequeños hurtos o a mendigar. La mayoría de ellos eran víctimas del tráfico ilegal de personas provenientes de países de Europa Oriental, particularmente de Rumania.

El gobierno se ha esforzado por combatir las diversas formas de explotación de los menores de 18 años. En marzo de 2003, se introdujo una disposición en el Código Penal prohibiendo el tráfico de seres humanos y en particular de menores de 18 años. El Código laboral establece además la cooperación entre varias agencias estatales con vistas a combatir formas ocultas de trabajo infantil.

Grecia

El gobierno griego ha venido aplicando leyes y políticas para proteger a los niños de la explotación en el lugar de trabajo. Sin embargo, la protección de los menores empleados en negocios familiares o en la agricultura no resulta adecuada, y muchos niños efectúan trabajo infantil abusivo. La edad mínima de acceso al empleo en el sector industrial es de 15 años, con límites más elevados para ciertas actividades. Respecto al trabajo peligroso, la Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha constatado que algunas disposiciones de la ley no cumplen plenamente con lo especificado en el Convenio No. 138 de la OIT.

En los negocios familiares, espectáculos culturales y la agricultura la edad mínima para trabajar es de 12 años, lo que representa una clara violación del Convenio No. 138 de la OIT. La edad de escolarización se controla mediante comprobaciones esporádicas. No obstante, se producen numerosas violaciones y las familias que se dedican a la agricultura, a la alimentación o al comercio suelen recurrir a los más pequeños de la familia como asistentes, al menos a tiempo parcial.

El tráfico de niños para el trabajo forzoso o la explotación sexual es un problema. La mayoría de los niños víctimas de tráfico ilegal de personas para que se dediquen a la mendicidad o al robo son romaníes de origen albanés.

Hungría

El Código Laboral especifica que las personas que contraigan una relación de empleo deben tener al menos 16 años, aunque se permite trabajar a niños de 14 años si dicho trabajo no interfiere con su escolaridad. Todos los niños menores de 16 años deben obtener el consentimiento de su tutor legal antes de firmar un contrato de empleo. El Código laboral prohíbe además que los menores de 18 años realicen trabajos que

pudiesen resultar perjudiciales a su desarrollo o a su bienestar físico, y no pueden trabajar por la noche ni hacer horas extraordinarias. Hay informes de que, en menor medida, algunos niños trabajan en negocios familiares, o se dedican a la mendicidad en las calles, y que, algunos niños de apenas 12 ó 13 años han sido realizan trabajos forzosos o son explotados sexualmente.

Irlanda

Según la ley irlandesa, los empleadores no pueden contratar niños menores de 16 años para un trabajo regular y a tiempo completo. Puede contratarse a niños de entre 14 y 16 años para realizar trabajo ligero durante las vacaciones escolares, o como parte de un programa educativo o para adquirir experiencia laboral. Los menores de 15 años pueden trabajar a tiempo parcial durante el curso lectivo. Los empleadores deben mantener registros específicos para todos los menores de 18 años. Se producen algunas violaciones; según el gobierno, se realizaron 1.593 inspecciones en 2003, que llevaron a incriminar a 20 personas en base a la Ley de Protección de Menores (Empleo), de las que 19 fueron condenadas.

Italia

En Italia la ley prohíbe el empleo de niños menores de 15 años y existen restricciones específicas para el empleo en ocupaciones peligrosas para los menores de 18 años en el caso de los hombres y de 21 para las mujeres.

Sin embargo, la escala del trabajo infantil resulta alarmante. Según estadísticas nacionales, unos 144.000 menores trabajan en Italia. En su informe a la Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, el gobierno indicaba que en las 3.000 empresas inspeccionadas durante el año 2003, se encontraron 1.636 niños trabajando de forma irregular. La mayoría de estos casos implicaban el incumplimiento por parte de los empleadores con las normas de realizar exámenes médicos periódicos o la falta de observación del máximo de horas permitidas, los períodos de descanso y las vacaciones. No obstante, hubo 242 casos de empleo de menores con edades inferiores a la edad mínima de acceso al empleo.

Las violaciones de la edad mínima para trabajar o de otras leyes que protegen a los menores están más generalizadas en la economía sumergida. Un centro independiente de investigación estima que aproximadamente 460.000 niños trabajaban al menos ocasionalmente en el año 2005, y unos 70.000 lo hicieron durante al menos cuatro horas al día. Inmigrantes ilegales siguen llegando en gran número del Norte de África, Filipinas, Albania y China como mano de obra infantil. Muchos niños trabajan junto al resto de la familia para fabricar pañuelos, bolsos y otros artículos.

El gobierno, las asociaciones de empleadores y los sindicatos han proseguido con su cooperación tripartita respecto al trabajo infantil. En 2002, el gobierno adoptó una ley destinada a poner fin a todo tipo de trabajo, incluyendo el trabajo infantil, en actividades informales y no protegidas.

Existen pruebas de que se han dado casos de las peores formas de trabajo infantil. El tráfico ilegal de personas es un problema, y se piensa que aproximadamente entre el 8 y el 10 por ciento de las víctimas son menores de edad.

Letonia

Existen leyes y políticas que protegen a los niños de la explotación en el lugar de trabajo y exigen condiciones de trabajo aceptables. La edad mínima oficial para el empleo de niños es de 15 años, aunque los menores con edades entre 13 y 15 años pueden realizar algunos trabajos fuera de la jornada escolar. La ley restringe además el empleo de los menores de 18 años prohibiendo que realicen turnos de noche u horas extraordinarias. Al parecer el gobierno hace que se apliquen estas leyes y políticas en la práctica. Con todo, se han dado casos de prostitución infantil y tráfico de niñas.

Lituania

La Ley de Contratos de Empleo fija en 16 años la edad mínima de acceso al empleo, aunque permite el empleo de niños a partir de 14 años para realizar trabajos ligeros contando con el consentimiento escrito de los padres del niño y de la escuela. De todos modos, las horas de trabajo no pueden coincidir con el horario escolar. La Ley de Protección Laboral prohíbe que los menores de 18 años realicen trabajos peligrosos, turnos de noche ni horas extraordinarias. Estipula además jornadas de trabajo reducidas para los menores de entre 14 y 18 años.

Las autoridades en general hacen que se apliquen estas leyes. En un informe a la Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, el gobierno indicaba que al inspeccionar el cumplimiento de las leyes nacionales que implementan las disposiciones del Convenio No. 138 de la OIT, se visitaron 122 empresas que empleaban 408 jóvenes en 2004. Se descubrieron 7 casos de violaciones de las garantías de los menores en seis empresas. Pero la Comisión constató que el trabajo en tanto que independientes al parecer queda excluido del ámbito de aplicación del Convenio sobre Edad Mínima, lo que implica que el trabajo efectuado por niños y adolescentes sin contar con una relación de empleo contractual no queda cubierto por las disposiciones sobre la edad mínima para el empleo.

Hay pruebas de que se ha empleado ilegalmente a niños en la agricultura. En mayo de 2005, los medios de comunicación informaron que numerosos niños en edad escolar trabajaban en granjas agrícolas sin contrato y a cambio de exiguos salarios.

Luxemburgo

La ley prohíbe el empleo de niños menores de 16 años. Los menores de 18 disfrutan de una protección legal adicional, incluyendo un límite al número de horas extraordinarias y el número de horas que pueden hacer de forma continua. Los ministerios de trabajo y educación han hecho aplicar de manera eficaz en la práctica la legislación relativa al trabajo infantil.

Malta

La ley prohíbe el empleo de niños menores de 16 años y garantiza una protección especial a los jóvenes, adolescentes y niños de riesgos de salud y seguridad laboral en el lugar de trabajo. Prescribe además las horas de trabajo, las pausas y los períodos de descanso. Con todo, las violaciones de las regulaciones sobre trabajo infantil son habituales. El gobierno ha informado a la Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones que de mayo de 2000 a mayo de 2002, inspectores de la Corporación

de Empleo y Formación efectuaron 108 inspecciones en relación con el empleo de menores. En dichas inspecciones se encontraron 130 menores de edad trabajando.

Países Bajos

Las leyes y políticas nacionales garantizan la protección de los menores de la explotación en el lugar de trabajo. La edad mínima de acceso al empleo es de 16 años y la ley prohíbe a los menores de 18 realizar horas extraordinarias, turnos de noche, o trabajar en áreas que impliquen peligro a su bienestar físico o mental. El trabajo durante las vacaciones y después de la escuela está sujeto a leyes estrictas y la oficina de inspección del Ministerio de Trabajo supervisa el cumplimiento de las normas. No obstante, en 2004 las inspecciones encontraron que 28 por ciento de las compañías controladas violaban las regulaciones sobre trabajo en vacaciones, incluyendo el empleo de niños de apenas 13 años. El informe sobre tráfico de niños a los Países Bajos publicado por el Comité Nacional holandés de UNICEF aporta pruebas de que se trafica con niños que son obligados a trabajar en el servicio doméstico, explotados y que terminan participando en actividades criminales en los Países Bajos.

Polonia

La legislación polaca prohíbe el empleo de menores de 15 años. Los menores de entre 15 y 18 años pueden trabajar siempre que hayan completado la escuela primaria y si el empleo propuesto constituye una forma de formación profesional. Además el trabajo no puede resultar dañino para su salud. La edad requerida para realizar trabajos potencialmente peligrosos es de 19 años.

La Inspección de Trabajo del Estado (PIP) ha informado que un creciente número de menores trabaja y que muchos empleadores violan las normas laborales pagándoles menos o demorando el pago de sus salarios. Durante 2005, la PIP realizó 732 investigaciones respecto a cerca de 3.930 posibles trabajadores menores de edad. Se impusieron multas en 428 casos. Se encontraron violaciones en restaurantes, en la agricultura, y también en pequeños negocios privados y fábricas.

Portugal

La edad mínima de acceso al empleo es de 16 años, aunque los niños pueden trabajar en programas de aprendizaje desde los 15. Los menores de 16 años pueden realizar trabajos ligeros. En 2004 entró en vigor una nueva legislación que regula el trabajo de jóvenes de 16 años y más en algunos tipos de trabajo peligroso, siempre que hayan completado la escolaridad obligatoria y dispongan de una calificación profesional o, en su defecto, que el 40 por ciento de su jornada laboral se destine a formación y educación.

Según el último gran estudio efectuado por el gobierno sobre trabajo infantil, en 2001 aproximadamente 48.900 niños con edades comprendidas entre los 6 y los 15 años participaban en alguna forma de actividad económica. De éstos, 85,3 por ciento eran trabajadores familiares no remunerados y 14,7 por ciento trabajaba para terceras partes. La gran mayoría de ellos efectuaba 15 horas o menos por semana; no obstante, 11 por ciento realizaba más de 35 horas semanales.

El trabajo infantil tiende a estar concentrado geográficamente. Los mayores problemas se registran en Braga, Oporto y Faro, y se localizan en las industrias del vestuario, calzado, construcción y hostelería. Con todo, la Comisión de Expertos de la

OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha observado que el número de niños que trabajan ha descendido considerablemente en los últimos años.

Reino Unido

La ley prohíbe el empleo de niños menores de 13 años en cualquier circunstancia. Los menores con edades entre los 13 y los 16 años pueden trabajar como parte de un curso educativo, siempre que el trabajo no interfiera con su escolaridad. Las autoridades suelen hacer que se aplique la ley de forma efectiva.

La Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones indicó que en 2005 una encuesta sobre el empleo de niños en edad escolar en Inglaterra y Gales había revelado que aproximadamente 75 por ciento de los niños con edades comprendidas entre los 10 y los 16 años trabajaban los sábados o los domingos, y 30 por ciento ambos días. Además, el 65 por ciento de los menores de entre 10 y 16 años trabajaba al menos un día de la semana. Más del 20 por ciento de los niños que trabajaban faltaron a clase a causa de su trabajo.

Ha habido informes de niños traficados al país y obligados a trabajar en el servicio doméstico, la mendicidad, como carteristas, traficantes de droga o en talleres clandestinos y restaurantes. También ha habido niños víctimas de la explotación sexual. Hay informes de que al menos mil niños son explotados sexualmente cada año tan sólo en Londres.

República Checa

El gobierno de la República Checa no ha ratificado el Convenio No. 138 de la OIT sobre Edad Mínima. No obstante, el Código laboral establece la edad mínima de acceso al empleo en 15 años y requiere que los menores de entre 15 y 18 años reciban cuidados y protección especiales. Las horas extraordinarias y el trabajo nocturno están prohibidos para los menores. La aplicación de las leyes sobre trabajo infantil se garantiza mediante inspecciones en el lugar de trabajo y es supervisado conjuntamente por el Ministerio de Salud y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

En los últimos años, la prensa ha citado incidentes de explotación sexual con fines comerciales y tráfico de niños, y ciertos informes del gobierno indican que la prostitución infantil se ha convertido en un problema acuciante. El gobierno está haciendo esfuerzos por reforzar la legislación relativa a la explotación sexual de menores, pero el temor de las víctimas a posibles represalias suele obstaculizar el proceso.

Rumania

Aunque el 1 de enero de 2004 entró en vigor una ley que proteger a los niños de la explotación, el trabajo infantil continúa siendo un grave problema en Rumania. El gobierno no ha conseguido aplicar eficazmente las disposiciones legales en la práctica.

La edad mínima de acceso al empleo es de 16 años, aunque puede emplearse a menores de 15 años con el consentimiento de uno de sus padres o de su tutor legal, siempre y cuando el trabajo realizado no ponga en peligro su salud, esté acorde con su capacidad y no interfiera con su escolaridad. Los menores de entre 15 y 18 años no pueden trabajar más de 6 horas diarias, y su asistencia al colegio no puede verse afectada. Se prohíbe el trabajo de menores en condiciones peligrosas y sólo pueden ser empleados entre las 2 y las 6 de la tarde. La ley estipula que los menores de 16 que trabajen tienen derecho a continuar su educación y el empleador está obligado a ayudar al niño en este

sentido. En la práctica muchos niños dejan de asistir a la escuela para trabajar de forma temporal en granjas familiares, especialmente en áreas rurales y en la comunidad romaní.

Se ha informado que cerca de 3,9 millones de los 5,6 millones de niños que hay en el país eran ‘económicamente activos’ en 2005. Más de 300.000 trabajan sin ningún arreglo contractual en la agricultura o en trabajos no capacitados, y 900.000 trabajan en sus casas, especialmente en áreas rurales. Alrededor de 300.000 realizan un trabajo físicamente exigente, y 70.000 son víctimas de las peores formas de trabajo infantil, incluyendo trabajos peligrosos, explotación sexual, trabajo forzoso, tráfico ilegal de personas o actividades delictivas.

La ley prevé castigar a los padres que violen las leyes sobre trabajo infantil imponiendo multas o penas de 2 meses a 7 años de cárcel. Pero el gobierno no ha venido aplicando estas disposiciones, al considerar que el castigo podría resultar más perjudicial para los niños en determinados casos. Durante el año 2005, el gobierno impuso multas sólo a los padres de 52 niños. Ninguno de ellos fue sentenciado a ir a prisión. También se han visto implicadas algunas fábricas en casos de explotación de menores. Según la ley, la autoridad nacional puede cerrar fábricas que empleen ilegalmente niños, pero las leyes suelen aplicarse de forma laxista. Pese a la existencia de trabajo infantil, no se tiene noticia de ningún empleador que haya sido acusado o sentenciado en base a la legislación aplicable al respecto.

Según datos estadísticos facilitados por la Organización Internacional para las Migraciones, los menores de edad víctimas de tráfico ilegal de personas representan el 25 por ciento del total de personas repatriadas en el año 2003.

En enero de 2005 entró en vigor la Ley para la Protección de los Derechos del Niño que aborda la prevención y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluyendo e tráfico de menores.

Suecia

Existen leyes y políticas destinadas a proteger a los niños de la explotación en el trabajo. Incluyen disposiciones respecto a jornadas laborales aceptables. Se permite el empleo a tiempo completo a partir de los 16 años, pero se requiere la supervisión de las autoridades locales. Los menores de 18 años no pueden trabajar por la noche. Representantes sindicales, policía y la fiscalía colaboran para asegurarse de que se apliquen las disposiciones legales de manera eficaz.

Conclusiones

La explotación económica de los menores es un problema en la Unión Europea. Se han dado casos de trabajo infantil en prácticamente todos los Estados miembros. Aunque está concentrado en las actividades informales, en la agricultura y en los negocios familiares, se han encontrado también violaciones de la edad mínima de acceso al empleo y de otras regulaciones sobre trabajo infantil, particularmente en Bulgaria, Polonia, Rumania, Italia y Portugal. Se utilizan también niños en la prostitución y menores que son forzados a trabajar en el servicio doméstico, a realizar actividades delictivas o a la mendicidad. Grupos particularmente vulnerables son los romaníes y otras minorías.

IV. Trabajo Forzoso

Las ratificaciones por parte de Estados miembros de la UE del Convenio de la OIT No. 29 (1930) sobre trabajo forzoso y del Convenio de la OIT No. 105 (1957) sobre la abolición del trabajo forzoso son las siguientes:

País	No. 29	No. 105	País	No. 29	No. 105
Alemania	1956	1959	Irlanda	1931	1958
Austria	1960	1958	Italia	1934	1968
Bélgica	1944	1961	Letonia	2006	1992
Bulgaria	1932	1999	Lituania	1994	1994
Chipre	1960	1960	Luxemburgo	1964	1964
Dinamarca	1932	1958	Malta	1965	1965
Eslovaquia	1993	1997	Países Bajos	1933	1959
Eslovenia	1992	1997	Polonia	1958	1958
España	1932	1967	Portugal	1956	1959
Estonia	1996	1996	Reino Unido	1931	1957
Finlandia	1936	1960	República Checa	1993	1996
Francia	1937	1969	Rumania	1957	1998
Grecia	1952	1962	Suecia	1931	1958
Hungría	1956	1994			

Alemania

La Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha criticado en varias ocasiones a Alemania respecto a la ley y la práctica en relación con el trabajo carcelario. Mientras que algunos reclusos tienen relaciones de empleo libremente escogidas, otros son obligados a trabajar sin su consentimiento en talleres gestionados por empresas privadas dentro de las cárceles del Estado. Esto constituye una violación del Artículo 2(2) (c) del Convenio No. 29, que prohíbe expresamente que el recluso sea cedido o puesto a disposición de empresas privadas. La Comisión ha venido solicitando reiteradamente al gobierno que adopte las medidas necesarias para incorporar la exigencia del consentimiento formal del recluso para trabajar en un taller administrado por una empresa privada.

Se ha traficado con personas hacia y a través del país, forzándolas a trabajar en la prostitución. La mayoría de las víctimas son mujeres y niñas de entre 16 y 25 años, principalmente procedentes de Europa Oriental y la antigua Unión Soviética, aunque también de África y Asia.

Austria

Aunque la ley prohíbe el trabajo forzoso u obligatorio, incluyendo el realizado por niños, se dan casos de tales prácticas. Concretamente, la Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha criticado a Austria desde hace más de una década por el trato que da a los presos, que trabajan para empresas privadas. En particular, ha señalado que la falta de una relación libre de empleo, la ausencia de contrato, salarios muy por debajo de los niveles del mercado y que no queden incluidos en el sistema de pensiones, constituyen violaciones al Convenio No. 29 de la OIT.

Se dan también casos de trata de personas para la explotación sexual y el servicio doméstico. Se introducen también ilegalmente niños para la mendicidad y posiblemente para la explotación sexual.

Bélgica

La ley prohíbe el trabajo forzoso u obligatorio y la trata de personas está penalizada. No obstante, Bélgica es tanto país de tránsito como de destino para el tráfico ilegal de mujeres y niños. Según el Departamento de Estado de EE.UU., se ha registrado un continuo incremento en el tráfico de mujeres y menores para la explotación sexual, y las víctimas provienen esencialmente del África Subsahariana, Europa Central y Oriental, y Asia.

Bulgaria

El trabajo forzoso u obligatorio está prohibido por la ley, pero la Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha expresado recientemente su preocupación por el hecho de que las disposiciones legales relativas al trabajo en prisiones no son plenamente conformes con el Convenio No. 29. En particular, ha constatado que la Ley de Ejecución de Castigos expresamente especifica la obligación de los prisioneros de realizar el trabajo que les asigne la administración de prisiones e impone sanciones disciplinarias en caso de incumplimiento con la obligación de trabajar.

Aunque hay una disposición legal contra el tráfico ilegal de personas en el Código Criminal búlgaro, el tráfico ilegal de personas sigue siendo un problema serio. El país es esencialmente punto de tránsito, y también en menor medida de origen y destino, y la mayoría de las víctimas son traficadas para la explotación sexual. La policía ha registrado una tendencia ascendente respecto al número de personas sacadas ilegalmente del país.

Chipre

El trabajo forzoso u obligatorio, incluyendo niños, está prohibido. Sin embargo, hay informes que indican que este tipo de prácticas tienen lugar y que trabajadores migrantes legales e ilegales han sido objeto del impago de salarios, reducción de salarios, golpeados y amenazados con ser deportados.

Además, la Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha expresado su preocupación por el hecho de que en base a los reglamentos de defensa 79A y 79B, a los fines de mantener, controlar y regular los suministros y servicios, la participación en huelgas podría castigarse no se castigue con sanciones que impliquen trabajo obligatorio.

La ley no prohíbe específicamente la trata de seres humanos y se han dado casos de tráfico ilegal de mujeres para la explotación sexual.

Dinamarca

El trabajo forzoso u obligatorio está prohibido in Dinamarca, al igual que el tráfico ilegal de personas. Sin embargo, según el Departamento de Estado de EE.UU., mujeres y niños son traficados para la prostitución forzosa. El país es tanto punto de destino como de tránsito de personas introducidas ilegalmente de la antigua Unión Soviética, Europa Oriental, Tailandia y África.

Uno de los sindicatos del país, la Asociación de Maestros Daneses (Dansk Magisterforening, DM) ha expresado recientemente su preocupación por las reformas de las políticas del mercado laboral introducidas por el gobierno en 2004, y concretamente la introducción de esquemas de ‘ofertas de empleo’ y ‘activación’ obligatorios, así como por su impacto sobre los desempleados que reciben actualmente prestaciones en el marco del seguro de desempleo y de programas de asistencia social. Una de sus preocupaciones era que, según las nuevas políticas, una persona desempleada se arriesga a perder su derecho a cobrar prestaciones de desempleo o asistencia social si rechaza una oferta de empleo o una medida de activación. En opinión del sindicato las nuevas políticas del gobierno equivalen al trabajo forzoso u obligatorio tal como se describen en el Convenio. La Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha pedido aclaraciones al gobierno respecto al funcionamiento del sistema de seguro de desempleo.

Eslovaquia

La ley prohíbe el trabajo forzoso u obligatorio, incluyendo el realizado por niños. La Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha criticado reiteradamente la legislación en vigor respecto al trabajo de reclusos para personas y empresas privadas, al no resultar compatible con el Convenio No. 29.

El Código Criminal proscribía la trata y el tráfico de mujeres, y estos crímenes pueden castigarse con todavía más severidad cuando la víctima es menor de edad. No obstante, la Organización Internacional para las Migraciones estima que entre 100 y 200 personas son traficadas ilegalmente cada año desde o a través del país, siendo víctimas de la explotación sexual. La mayoría de las víctimas provienen de las antiguas repúblicas de la Unión Soviética y de los países balcánicos.

El 1 de enero de 2007 entró en vigor una nueva ley de extranjería en Eslovaquia, que pretende armonizar la legislación eslovaca con las normas europeas. En base a las nuevas regulaciones, las víctimas de tráfico ilegal de personas tendrán ocasión de extender su estancia en el país y obtener permisos de residencia y de trabajo.

Eslovenia

La ley prohíbe el trabajo forzoso u obligatorio, incluyendo el realizado por niños. La ley proscribía igualmente la trata de personas, aunque el tráfico ilegal de mujeres y adolescentes ha seguido siendo un problema importante en Eslovenia.

España

La ley prohíbe el trabajo forzoso u obligatorio, incluyendo el realizado por niños. La ley proscribía también la trata de personas. Sin embargo, se producen estas prácticas. El país es tanto punto de destino como de tránsito en el tráfico ilegal de personas para las redes de explotación sexual. Las víctimas de este tráfico suelen venir de América Latina, Europa Oriental, el África subsahariana y Asia, generalmente mujeres con entre 18 y 30 años, aunque también niñas de apenas 16 años.

Estonia

El trabajo forzoso tiene lugar en Estonia. Se han recibido informes de que el país es punto de origen, tránsito y destino de un reducido número de mujeres y niños víctimas de las redes internacionales y nacionales de tráfico ilegal de personas para destinarlas a la prostitución forzosa. Un reciente estudio realizado por la Organización Internacional para las Migraciones estima alrededor de 100 mujeres y niños han sido traficados desde, hacia y a través del país entre 2001 y 2004.

Finlandia

La ley prohíbe el trabajo forzoso u obligatorio, incluyendo el de niños. También está prohibida la trata de personas, aunque es frecuente el tráfico ilegal de personas hacia y a través del país, especialmente de mujeres y niños provenientes de los antiguos miembros de la Unión Soviética, aunque un creciente número de mujeres asiáticas son también traficadas a través del país con destino a otros puntos de Europa. La mayoría de las víctimas se destinan a la explotación sexual, aunque algunas también son obligadas a trabajar en restaurantes, construcción, o en el servicio doméstico. Suelen verse forzadas a realizar largas jornadas de trabajo por muy poco dinero.

Francia

La ley prohíbe el trabajo forzoso u obligatorio, incluyendo el de niños. También prohíbe la trata de seres humanos. No obstante, hay informes de que se trafica con mujeres y niños para la explotación sexual, para forzarlas a trabajar en el servicio doméstico o a cometer delitos menores. El país es punto de destino de personas procedentes de Europa Oriental, los Balcanes, la antigua Unión Soviética y África Occidental. La policía estima que el 90 por ciento de las entre 15.000 y 18.000 prostitutas que trabajan en el país son víctimas de la trata de personas, y que entre 3.000 y 8.000 niños y niñas son obligados a prostituirse y a trabajar o a mendigar.

Grecia

La ley prohíbe cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio, y también está prohibida la trata de personas. No obstante, se han registrado prácticas de ese tipo. El país es tanto punto de tránsito como de destino para un número significativo de mujeres, niños y en menor proporción hombres, traficados para las redes de explotación sexual y trabajo forzoso. Las ONG estiman que el número de víctimas de este tráfico en Grecia se sitúa entre 13.000 y 14.000.

Hungría

La ley prohíbe el trabajo forzoso y obligatorio, pero Hungría ha recibido las críticas de la Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones con respecto al empleo de reclusos. En particular, la Comisión constató que el Decreto-Ley No. 11 de 1979 respecto a la ejecución de sentencias de prisión estipula que los convictos están obligados a trabajar. Además, en base a las disposiciones nacionales, las autoridades encargadas de aplicar la ley pueden concluir acuerdos relativos al empleo de reclusos no sólo con las instituciones públicas, sino

también con empresas privadas. Estas disposiciones constituyen claras violaciones del Convenio No. 29.

La ley prohíbe igualmente la trata de seres humanos. No obstante, el tráfico de mujeres y niñas sigue siendo un serio problema en Hungría, que es un punto de origen, tránsito y destino del tráfico ilegal de personas. El número anual de víctimas de este tráfico en Hungría se estimaba en 3.000 a 4.000 en el año 2005.

Irlanda

El trabajo forzoso u obligatorio está prohibido en Irlanda, al igual que la trata de personas. No obstante, se han producido informes anecdóticos de prácticas de trabajo forzoso u obligatorio en el país. Según fuentes de ONG, se trafica con mujeres introducidas ilegalmente al país esencialmente para la explotación sexual, mientras que los hombres que entran ilegalmente van a trabajar en la industria de la construcción o en el sector agrícola.

Italia

La ley prohíbe el trabajo forzoso u obligatorio, incluyendo el realizado por niños. La ley prohíbe igualmente la trata de personas. Sin embargo, existen informes de personas que han sido traficadas tanto desde, hacia, como dentro del país. Según fuentes gubernamentales y de ONG, aproximadamente 2.000 personas fueron víctimas de este tráfico en 2004, de las que entre el 8 y el 10 por ciento eran menores de edad.

Se han dado casos de trabajo forzoso en relación con inmigrantes indocumentados, por ejemplo cuando la policía italiana descubrió en agosto de 2006 un 'campo de trabajo' en la región de Abulia al Sudeste del país, donde docenas de polacos permanecían encerrados bajo llave por bandas mafiosas que los obligaban a trabajar en condiciones de esclavitud en huertas de tomate cercanas. Tras descubrirse el caso, otros reportajes, particularmente del semanario italiano L'espresso y el diario británico The Guardian, revelaron condiciones de extrema explotación en la región, donde migrantes (esencialmente procedentes de Europa Oriental y el África Subsahariana) realizaban jornadas de 14 horas recolectando tomates por €1 la hora. En parte como respuesta a este escándalo, el gobierno italiano publicó un decreto en noviembre de 2006 concediendo permisos de residencia a los migrantes indocumentados que diesen cuenta de condiciones de trabajo forzoso y explotación.

Letonia

La ley prohíbe el trabajo forzoso u obligatorio, incluyendo el realizado por niños. También está prohibida la trata de personas. Con todo, en los últimos años se han dado casos de tráfico de personas para la explotación sexual. Las mujeres, adolescentes sin hogar, y menores provenientes de orfanatos, figuran entre las personas más susceptibles de caer en manos de las redes de este tipo de traficantes.

Lituania

La Constitución de Lituania prohíbe el trabajo forzoso y la trata de personas está penada por el Código Criminal. Se dan no obstante casos de tráfico de mujeres y niños

para la explotación sexual. Europol estima que más de 1.200 mujeres y niñas lituanas son víctimas del tráfico de seres humanos cada año.

La Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones observó recientemente que las disposiciones estatutarias que regulan la terminación de la carrera militar no son plenamente compatibles con el Convenio No. 29.

Luxemburgo

La ley prohíbe el trabajo forzoso u obligatorio, incluyendo el realizado por niños. También está prohibida la trata de personas. Sin embargo, este país es punto de destino de mujeres introducidas ilegalmente de Europa Oriental para la explotación sexual, y se han producido dos informes confirmados de tráfico de seres humanos durante 2005.

Malta

El trabajo forzoso u obligatorio, incluyendo el realizado por niños, está prohibido por la ley en Malta. También se prohíbe la trata de personas. No obstante, ha habido informes de que estas prácticas tienen lugar y el país es un punto de destino del tráfico ilegal de personas para la explotación sexual.

Países Bajos

La ley prohíbe el trabajo forzoso u obligatorio, incluyendo el realizado por niños, pero la Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha criticado reiteradamente la legislación en vigor respecto al trabajo de reclusos para personas o empresas privadas, no es plenamente compatible con el Convenio No. 29. La Comisión señaló que el trabajo de reclusos para empresas privadas requiere el consentimiento libremente acordado del trabajador en cuestión.

La ley criminaliza la trata de seres humanos. Sin embargo, se han registrado casos de tráfico ilegal de mano de obra. Se estima que en 2005 el número de mujeres y niñas víctimas de tráfico para la explotación sexual se situaba entre 1.000 y 3.600.

Polonia

La ley prohíbe el trabajo forzoso u obligatorio, incluyendo el realizado por niños. La Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha criticado recientemente la práctica nacional en relación con el trabajo en prisiones. En base al Código de Ejecución de Castigos, que rige el empleo de presos, los reclusos pueden ser empleados en base a un orden que se les asigna para un trabajo específico, lo cual no es conforme con el Convenio No. 29.

La ley prohíbe también la trata de personas para la explotación tanto sexual como de otro tipo, e impone sentencias de 3 a 15 años de cárcel. Con todo, Polonia es un punto de origen, de tránsito y de destino para personas víctimas del tráfico ilegal, esencialmente mujeres y niñas de Ucrania, Bulgaria, Rumania, Belarús, y Moldova. También se dan casos de tráfico interno para la explotación sexual. No se conoce a ciencia cierta la extensión del problema, aunque la ONG internacional La Strada estimó

que el 75 por ciento de las extranjeras que trabajan como prostitutas en el país eran víctimas de la trata de personas. Además, La Strada señaló que cerca de 10.000 mujeres polacas eran sacadas ilegalmente del país cada año.

Portugal

El trabajo forzoso u obligatorio, incluyendo el realizado por niños, está prohibido por la ley, al igual que la trata de personas. Sin embargo, se dan tales prácticas. El país es punto de destino de hombres y mujeres introducidos ilegalmente y procedentes de Ucrania, Moldova, Rusia, Rumania, y Brasil, que se destinan al trabajo forzoso o a la explotación sexual. La mayoría de los hombres vienen de Europa Oriental y terminan en la construcción o en otras industrias de bajo salario como el textil, el trabajo en madera, la metalurgia y el mármol. Algunas de las mujeres víctimas de este tráfico, de Europa Oriental y Brasil, trabajan como prostitutas. Los niños inmigrantes se utilizan para mendigar en las calles.

Reino Unido

La ley prohíbe el trabajo forzoso u obligatorio, incluyendo el realizado por niños, así como la trata de personas. Con todo, el tráfico de personas destinadas al trabajo forzoso y la explotación sexual sigue siendo un problema.

El gobierno estima que entre 140 y 1.400 mujeres y niños provenientes de Europa Central y Oriental y Asia son introducidos ilegalmente cada año en el Reino Unido para la explotación sexual. También se trafica con inmigrantes ilegales, hombres, mujeres y niños, para ser explotados laboralmente en el servicio doméstico, la agricultura y otros trabajos rurales, la construcción y el catering. Las víctimas de este tráfico muchas veces se ven sujetas a la esclavitud por deudas, la retirada de su documentación, reciben información falsa sobre la aplicación de la ley y los requisitos de inmigración, o amenazas de violencia contra ellos y sus familias. Al parecer son mafias internacionales las responsables de la mayor parte del tráfico ilegal de personas para la explotación sexual.

El gobierno del Reino Unido ha anunciado su intención de abolir los cambios legislativos introducidos y que permitían a los/las migrantes empleados en el servicio doméstico cambiar de empleador, lo que les daba ocasión de escapar de posibles abusos sin ser deportados. Al parecer el gobierno tiene intención de volver a vincular la entrada al país y la concesión del permiso de residencia con el empleador. Organizaciones de trabajadores del servicio doméstico en el Reino Unido están muy preocupados ya que esta medida podría cerrar las pocas vías de escape de que disponían los trabajadores víctimas de abuso, que al finalizar sus contratos se verán obligados a reunir fondos para pagarse el billete de regreso a su país, encontrándose así atrapados en una espiral de deudas y susceptibles de caer nuevamente en las redes de tráfico ilegal.

Un reciente estudio preparado por COMPAS en colaboración con el Trade Union Congress (TUC) reconoce que el gobierno ha hecho mucho para combatir el trabajo forzoso. Concretamente, ha adoptado una legislación contra el tráfico de personas, que ofrece protección a las víctimas de explotación sexual. No obstante, el Departamento de Estado de EE.UU. señalaba en su Informe sobre el Tráfico de Personas de 2006 que las víctimas de este tipo de tráfico ilegal no tienen ningún estatus específico en tanto que inmigrantes. El gobierno ha anunciado su intención de ratificar

el nuevo Convenio Europeo e introducir un período de reflexión de 30 días, lo que constituye un buen comienzo.

República Checa

El trabajo forzoso u obligatorio está prohibido por la ley y el Código Criminal prohíbe la trata de mujeres y niños. No obstante, el tráfico ilegal de personas de, hacia y a través del país para la explotación sexual y el trabajo forzoso es un problema. Aunque muchas de las víctimas de este tráfico se destinan a las redes de comercio sexual, el tráfico de mano de obra ha sido la forma más corriente de tráfico ilegal de personas en el país. No existen estimaciones del número de víctimas, pero tanto el gobierno como distintas ONG coinciden en que el problema está muy generalizado. Un estudio publicado por la Organización Internacional para las Migraciones y la ONG La Strada reveló que las víctimas son tanto hombres como mujeres y provienen de distintos países. Los empleadores van desde familias a subsidiarios locales de grandes cadenas minoristas multinacionales europeas.

Rumania

La ley prohíbe el trabajo forzoso u obligatorio, incluyendo el realizado por niños. También está prohibida la trata de personas. No obstante, el tráfico de personas sigue siendo un grave problema. El país es punto de origen y de tránsito para el tráfico mujeres y niñas originarias de Moldova, Ucrania y otras partes de la antigua Unión Soviética que son víctimas de la explotación sexual. En 2005, la Organización Internacional para las Migraciones informó haber brindado asistencia a 100 víctimas de la trata de personas, todas ellas mujeres y 26 de las cuales eran menores.

Suecia

La ley prohíbe el trabajo forzoso u obligatorio, incluyendo el realizado por niños. Está también prohibida la trata de personas y la ley establece penas de dos a diez años de cárcel para los culpables de tráfico de seres humanos. Criminaliza además el intento y la conspiración para traficar, así como el hecho de no dar parte de tales crímenes.

El país sigue siendo punto de tránsito, y en menor medida, de destino para mujeres y niños víctimas del tráfico de personas. El número de mujeres involucradas se estima en aproximadamente 500 al año. Las víctimas generalmente proceden de la región báltica, Europa Oriental y Rusia.

Conclusiones

En prácticamente todos los Estados miembros de la Unión Europea, la trata de personas destinadas a trabajo forzoso o a la explotación sexual es un problema que se da en cierta medida. Además, algunos países de la Unión Europea obligan a los prisioneros a trabajar para firmas privadas en condiciones que no se asemejan a una relación de trabajo libremente contraída, tal como especifica el Convenio No. 29 de la OIT. Son contratados sin su consentimiento, cobran menos del salario mínimo nacional, y no están cubiertos por la seguridad social, lo que supone una clara violación del Artículo 2(2) (c) de dicho Convenio.

Conclusiones y Recomendaciones

1. La política comercial exterior de la UE relativa a su SGP para países en desarrollo establece brinda un vínculo importante con el respeto de las normas fundamentales del trabajo en los ámbitos de trabajo forzoso, libertad sindical y trabajo infantil. Al mismo tiempo, en ciertas áreas la ley y la práctica de diversos Estados miembros de la Unión Europea exigen que los gobiernos hagan mayores esfuerzos por respetar los compromisos con los derechos fundamentales de los trabajadores que la Unión Europea asumió en la Declaración Ministerial de la OMC de Singapur y en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
2. Los dos Estados miembros que todavía no han ratificado los ocho Convenios fundamentales de la OIT – la República Checa y Estonia – deberían hacerlo cuanto antes. Deben además conformar su legislación a los Convenios y velar por su efectiva aplicación.
3. En algunos países de la UE persisten ciertos problemas con respecto al derecho de libertad sindical y de negociación colectiva, lo que exige que se efectúen otros cambios en las leyes laborales de esos países, basados en las recomendaciones formuladas por las centrales sindicales correspondientes. Esto hace referencia principalmente al derecho de huelga y representación de todos los trabajadores/as. También se registra un problema generalizado – y en algunos países en aumento – respecto a la discriminación antisindical en la práctica, que deberá combatirse de manera más activa.
4. La UE debe reconocer explícitamente el derecho a emprender acciones secundarias fuera de las fronteras nacionales, como un aspecto integral del derecho de huelga.
5. Se requieren medidas para abordar la discriminación de género en los Estados miembros de la UE. Las desigualdades entre hombres y mujeres en los salarios siguen siendo pronunciadas, y las mujeres están muy poco representadas en los cargos directivos y muchas veces registran índices de desempleo más elevados que los hombres, además de quedar concentradas en puestos de trabajo a tiempo parcial. La Comisión Europea y los gobiernos nacionales deben velar por una aplicación más efectiva del principio de igual remuneración para hombres y mujeres por trabajo de igual valor y de un trato equitativo en el empleo. Se necesitan medidas para combatir formas indirectas de discriminación.
6. La discriminación que sufre la minoría étnica romaní está ampliamente difundida en casi todos los nuevos Estados miembros, al igual que en otros países. Se deberían realizar esfuerzos más coordinados para prevenir la discriminación y para aumentar el nivel de educación y el acceso a la misma de los romaníes.
7. Se deben hacer mayores progresos para eliminar el trabajo infantil en la Unión Europea. Hay una imperiosa necesidad de efectuar mayores investigaciones para determinar el alcance del trabajo infantil en los Estados miembros de la UE. En algunos países, la legislación sobre la edad mínima de acceso al empleo y la protección de los menores en el lugar de trabajo no están plenamente conformes

con los Convenios fundamentales de la OIT respecto al trabajo infantil. La aplicación de las leyes y políticas debe ir más allá de las relaciones formales de trabajo, dado que la mayor parte de las violaciones tienen lugar en negocios familiares, pequeños establecimientos agrícolas y restaurantes. La República Checa y Estonia deben ratificar el Convenio No. 138 de la OIT. En la mayoría de los países se requieren medidas particularmente vigorosas para eliminar las peores formas de trabajo infantil.

8. La efectiva eliminación del trabajo forzoso y la explotación sexual debe convertirse en una prioridad absoluta. Dado que la trata de seres humanos para estos fines es un problema que concierne a toda la UE, urge contar con una mayor coordinación entre los Estados miembros a fin de conseguir la erradicación total de cualquier forma de tráfico ilegal de personas. En algunos países es esencial brindar una mejor protección de las víctimas de este tráfico.
9. Algunos Estados miembros de la UE utilizan a los presos como mano de obra en empresas privadas. Esto supone una clara infracción del Convenio núm. 29 de la OIT. Ha de ponerse fin a tales prácticas y enmendarse la legislación para que esté conforme con el Artículo 2(2) (c) del Convenio.
10. De acuerdo con los compromisos aceptados por la UE en las Conferencias Ministeriales de la OMC de Singapur, Ginebra y Doha y a sus obligaciones como miembro de la OIT, la UE debe facilitar informes periódicos a la OMC y a la OIT sobre sus cambios legislativos y sobre la aplicación de todas las normas fundamentales del trabajo.
11. La OMC debería recordar a la UE los compromisos que asumió de respetar las normas fundamentales del trabajo en las Conferencias Ministeriales de Singapur y Doha. La OMC debería solicitar a la OIT que intensifique su tarea en la UE dentro de esos ámbitos y presentar un informe ante el Consejo General de la OMC con ocasión de la próxima revisión de la política comercial.

Referencias

- Anderson, Bridget, y Rogaly, Ben, *Forced Labour and Migration to the UK*, Estudio preparado por COMPAS en colaboración con el Trades Union Congress, 2005.
- Comité Europeo de Derechos Sociales del Consejo de Europa, *Conclusiones del CEDS sobre la Carta Social Europea*, 2005.
- Der Standard, *Österreich: Die Schere bleibt weiblich*, 10 de noviembre de 2006.
- Dorman, Peter, *Trabajo Infantil en las Economías Desarrolladas*, Documento de trabajo de la OIT-IPEC, Enero 2001.
- Oficina Europea de Información sobre Asuntos Romaníes (ERIO), varios documentos.
- Confederación Europea de Sindicatos (CES), varios documentos.
- CIOSL, *Violaciones de los derechos sindicales*, Informe anual, 2006.
- OIT, Programa Internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil (IPEC), Centro de Recursos y de Información.
- OIT, *Informes sobre los Convenios Ratificados y Comentarios realizados por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, 2003-2006.
- OIT-IPEC, *El trabajo infantil en Europa y Asia Central: Problema y Respuesta*, Análisis General de ciertos países seleccionados, Documento de Trabajo, 2003.
- OIT-IPEC, *PROTECT CEE: Hoja informativa sobre Bulgaria*, Proyecto de Asistencia técnica contra el trabajo y la explotación sexual de niños, incluyendo el tráfico, en países de Europa Central y Oriental.
- Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich, *Einkommensanalyse 2005. Die Löhne und Gehälter der niederösterreichischen ArbeitnehmerInnen*, Noviembre 2006.
- La Strada Foundation Polonia, *Tráfico de Mujeres*, http://www.strada.org.pl/index_en.html, Enero 2006.
- Petra Burčíková, *Tráfico de seres humanos y trabajo forzoso o explotación laboral en la República Checa*, La Strada República Checa, o.p.s., 2006.
- Rõõm, Tairi y Epp Kallaste, *Hombres y Mujeres en el Mercado Laboral Estonio: Una evaluación de la brecha salarial de género*, Centro Praxis de Estudios Políticos, Análisis No. 08/2004.
- Save the Children, *Informe Nacional: Explotación sexual infantil*, Análisis de su situación en España.
- Save the Childhood Foundation, *Informe Global sobre las peores formas de trabajo infantil*, Páginas informativas por país.
- Trafficking Network, Actualización, Enero de 2007.
- UNICEF, *Ni visto ni oído: Tráfico de niños en los Países Bajos, Primer Inventario*, La Haya, Agosto 2004.
- Departamento de Trabajo de EE.UU., *Conclusiones sobre las Peores formas de trabajo infantil 2005*, Informe requerido por la Ley de Comercio y Desarrollo de 2000, 2006.
- Departamento de Estado de EE.UU., *Informes de País sobre Prácticas relativas a los Derechos Humanos 2005*.
- Departamento de Estado de EE.UU., *Informe sobre Trata de Personas 2006*.
- Vartiainen, Juhana, *Diferencias de salario por género en el mercado finlandés del trabajo*, Instituto Laboral de Estudios Económicos, Documento de Discusión, Helsinki, 2002.

**ANEXO: ORGANIZACIONES AFILIADAS DE LA CSI
EN LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA UNIÓN EUROPEA**

País	Organización
Alemania	Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)
Austria	Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB)
Bélgica	Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique (CGSLB) Confédération des Syndicats Chrétiens (CSC-ACV) Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB)
Bulgaria	Confederation of Independent Trade Unions in Bulgaria (KNSB) (CITUB) Confederación del Trabajo PODKREPA (PODKREPA)
Chipre	Federación Democrática del Trabajo de Chipre (DEOK) Federación de Sindicatos Turco-chipriotas (TÜRK-SEN) Confederación de Trabajadores de Chipre (SEK)
Dinamarca	Akademikernes Centralorganisation (AC) Funktionærernes og Tjenestemaendenes Faellesrad (FTF) Landsorganisationen i Danmark (LO)
Eslovaquia	Confederación de Sindicatos de la República Eslovaca (KOZSR)
Eslovenia	-
España	Confederación Sindical de Comisiones Obreras - Acción Sindical Internacional (CC.OO.) Eusko Langileen Alkartasuna - Solidaridad de Trabajadores Vascos (ELA-STV) Unión General de Trabajadores (UGT) Unión Sindical Obrera (USO)
Estonia	Confederación de Sindicatos Estonios (EAKL)
Finlandia	Confederación de Sindicatos de Profesionales Académicos en Finlandia (AKAVA) Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö (SAK) Confederación Finlandesa de Empleados Asalariados (STTK)
Francia	Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT) Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC) Confédération Générale du Travail (CGT) Confédération Générale du Travail - Force Ouvrière (CGT-FO)
Grecia	Confederación General del Trabajo Griega (GSEE)

Hungría	Autonomous Trade Union Confederation (ATUC) Confederación Democrática de Sindicatos Libres (LIGA) Confederación Nacional de Sindicatos Húngaros (MSZOSZ) National Federation of Workers' Councils (NFWC/MOSZ)
Irlanda	-
Italia	Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) Unione Italiana del Lavoro (UIL)
Letonia	Confederación de Sindicatos Libres de Letonia (LBAS)
Lituania	Federación del Trabajo de Lituania (LDF) Sindicato Lituano "SOLIDARUMAS" (LPS" S") Confederación Sindical Lituana (LPSK)
Luxemburgo	Confédération Générale du Travail du Luxembourg (CGTL) Luxemburger Christlicher Gewerkschaftsbund (LCGB)
Malta	Confederation of Malta Trade Unions (CMTU) General Workers' Union (GWU)
Países Bajos	Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV) Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV)
Polonia	“Solidarnosc” Niezalezny Samorządny Związek Zawodowy (NSZZ) Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych (OPZZ)
Portugal	União Geral de Trabalhadores (UGT P)
Reino Unido	Trades Union Congress (TUC)
Rep. Checa	Confederación de Sindicatos de Chequia-Moravia (CM-KOS)
Rumania	Blocul National Sindical (BNS) CNS Cartel Alfa Confédération des Syndicats Démocratiques de Roumanie (CSDR) Confederación Nacional de Sindicatos Libres de Rumania - Fratia (CNSLR-FRATIA)
Suecia	Landsorganisationen i Sverige (LO) Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO) Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)
