

CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL (CSI)

**NORMAS FUNDAMENTALES DEL
TRABAJO INTERNACIONALMENTE
RECONOCIDAS EN ARGENTINA**

**INFORME PARA EL EXAMEN DE LAS POLÍTICAS
COMERCIALES DE ARGENTINA POR EL CONSEJO GENERAL
DE LA OMC**

(Ginebra, 12-14 de febrero de 2007)

RESUMEN

La República de Argentina ha ratificado los ocho convenios relativos a las normas fundamentales del trabajo de la OIT sobre la libertad sindical y el derecho de sindicalización y de negociación colectiva, sobre la eliminación de la discriminación en lo que se refiere al empleo y la igualdad de remuneración, la abolición del trabajo infantil y los relativos a la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio. Sin embargo, a pesar del hecho de que Argentina ha transpuesto muchos de los principios de estos instrumentos jurídicos internacionales a su legislación nacional, todavía existen restricciones al ejercicio efectivo de estos derechos.

Pese a que la legislación nacional concede a los trabajadores y trabajadoras el derecho de formar y afiliarse a organizaciones sindicales, en Argentina todavía existen restricciones en lo que se refiere a libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho de huelga.

La legislación nacional prohíbe la discriminación. No obstante, las mujeres, las personas con discapacidades y las personas indígenas son objeto de una grave discriminación en relación con el empleo, el acceso a la educación y la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

El trabajo infantil sigue siendo un problema y se requieren más recursos, especialmente para luchar contra las peores formas del trabajo infantil, incluido el turismo sexual y el tráfico de droga.

La trata de personas existe en Argentina y las mujeres jóvenes, los niños y niñas son los grupos de mayor riesgo. No existe un marco global de políticas nacionales para luchar contra la trata de personas o para dar asistencia a las víctimas.

LAS NORMAS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO INTERNACIONALMENTE RECONOCIDAS EN ARGENTINA

Introducción

El presente informe sobre el respeto de las normas fundamentales del trabajo internacionalmente reconocidas en Argentina forma parte de una serie de informes que la CIS elabora de conformidad con la Declaración Ministerial adoptada por la Organización Mundial del Comercio (Singapur, 9-13 de diciembre de 1996) y ratificada en la cuarta Conferencia Ministerial (Doha, 9-14 de noviembre de 2001), en la cual los Ministros declaraban: “Renovamos nuestro compromiso con la observancia de las normas fundamentales del trabajo internacionalmente reconocidas”. 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.

Argentina fue miembro fundador de la OMC el 1 de enero de 1995, en virtud de lo cual queda sujeta al marco jurídico de este organismo internacional. Argentina ha participado en las conferencias ministeriales antes mencionadas y aceptó los compromisos contraídos en estas reuniones mundiales. Asimismo, Argentina respaldó la “Declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo” de la OIT en 1998.

Según estimaciones, está sindicalizado el 35% de la mano de obra. La CSI tiene dos organizaciones afiliadas en Argentina, la Central de los Trabajadores Argentinos (CTA) y la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT).

Argentina tiene ricos recursos naturales, un alto nivel de instrucción entre su población, un sector agrícola orientado a la exportación y una industria diversificada. No obstante, en el último decenio, el país ha experimentado problemas de inflación, de deuda externa y fuga de capitales.

El producto interior bruto se calculó en 137 000 millones de dólares estadounidenses en 2005, integrado por el 9,5% del sector primario, el 35,8% de la industria y el 54,7% de servicios. Este índice aumentó un 8% en 2006 y se calcula que habrá un incremento del 7% para 2007. La mano de obra se estima en 15,34 millones de personas.

Los principales productos agrícolas de Argentina son semillas de girasol, limones, sojas, uvas, maíz, tabaco, cacahuetes, té y trigo. Sus principales industrias son la transformación de alimentos, vehículos de motor, bienes de consumo duraderos, textiles, productos químicos y petroquímicos, impresión, metalurgia y acero.

Los principales productos de importación de Argentina son maquinaria y equipo, vehículos de motor, productos químicos, fabricantes de metal y plásticos y sus principales socios para la importación son Brasil, EE.UU., China y Alemania.

Los principales productos de exportación de Argentina son aceites alimenticios, combustibles y energía, cereales, vehículos de motor, piezas y accesorios de vehículos y sus principales socios para la exportación son Brasil, EE.UU., Chile y China.

En 2005, las exportaciones ascendieron a US\$40 mil millones y las importaciones a US\$28,8 mil millones, procurando a Argentina una balanza comercial positiva.

Argentina es un miembro de la Unión aduanera del MERCOSUR, que está en proceso de negociación de acuerdos bilaterales con la Unión Europea, Cuba, Egipto, Panamá, Israel y Marruecos y con el Sistema Americano Central de la Integración (SICA), la Comunidad y Mercado Común del Caribe y el (CARICOM) y la Unión Aduanera Sudafricana (del Africa Meridional) (SACU), así como en negociaciones sobre el Acuerdo de Libre Comercio de las Américas (FTAA). Argentina es miembro del Grupo de presión Cairns en la OMC.

I. Libertad sindical y derecho de negociación colectiva

Argentina ratificó el Convenio 87 de la OIT (1948) sobre la libertad sindical y el derecho de sindicalización en 1960 y el Convenio 98 de la OIT (1949) sobre el derecho de sindicalización y la negociación colectiva en 1956.

Libertad sindical

De conformidad con la Constitución argentina, los trabajadores/as tienen el derecho de formar sindicatos democráticos libres y de afiliarse a los mismos. Todos los trabajadores/as, con excepción del personal militar son libres de afiliarse y formar sindicatos, sin autorización previa, a nivel de la industria, la empresa o el sector, así como sindicatos profesionales.

Los sindicatos son regulados por la Ley sobre sindicatos No. 23551, aprobada en 1988. Dos o más sindicatos tienen la posibilidad de crear una federación y dos o más federaciones pueden crear una confederación. La Ley de los sindicatos prohíbe ciertas prácticas laborales injustas, incluida la injerencia en las actividades sindicales, la discriminación antisindical, el despido de los trabajadores/as que participan en actividades sindicales, la negativa a entablar negociaciones colectivas y la obstrucción del proceso de negociación colectiva. Las quejas que denuncian prácticas laborales injustas pueden presentarse ante el poder judicial. Estas son perseguidas con arreglo al artículo 55 de la Ley 23551, que autoriza a los jueces a pedir la cesación de la práctica injusta o a tomar medidas para tal efecto, incluida la imposición de multas.

Está prohibida toda acción que impida u obstruya el ejercicio regular de los derechos legales relacionados con la libertad sindical. El artículo 47 de la ley 23551 dispone que toda asociación de los trabajadores/as o sindicato al que se impida u obstaculice el ejercicio normal de los derechos de la libertad sindical garantizada por esta ley pueden recurrir a la corte o tribunal competente con el fin de obtener el reconocimiento de estos derechos, de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 498 del Código Federal de Procedimientos Civiles y Comerciales o en los códigos correspondientes a escala provincial, de modo que dicho tribunal o

juzgado pueda ordenar que cese inmediatamente el comportamiento o medida antisindical.

Sin embargo, existen ciertas restricciones legales a la libertad sindical en Argentina. Solamente puede certificarse que tiene personería gremial el sindicato más representativo de un determinado sector industrial y en una zona geográfica específica, lo que le permite negociar salarios y coleccionar las cuotas sindicales. Para que se conceda a un sindicato la personería gremial, éste debe: a) estar oficialmente registrado y haber funcionado durante al menos seis meses; (b) los miembros afiliados abarcan más del 20% ciento de los trabajadores a los que intenta representar; (c) ser el gremio más representativo de la industria o sector en cuestión, en un ámbito territorial determinado (a menudo, una ciudad o provincia pero también puede ser el territorio nacional). Estos requisitos para el reconocimiento legal son incompatibles con ciertas disposiciones del Convenio 87 de la OIT. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT (CEACR) ha indicado en varias ocasiones que los requisitos impuestos a los sindicatos simplemente inscritos de representar a trabajadores de empresas, comercios o categorías de trabajadores en Argentina para obtener la personería gremial son excesivos y contrarios al mencionado convenio 87. En la práctica, estos requisitos restringen su acceso a la condición de sindicato y dan trato preferencial a las organizaciones existentes, aun cuando los sindicatos que representen a trabajadores de empresas, comercios o categorías de trabajadores sean más representativos. Entre las diversas dificultades que resultan del hecho de carecer de la condición reconocida de sindicato, se incluye la incapacidad de descontar en nómina las cuotas sindicales en igualdad de condiciones con los sindicatos que tiene personería gremial y la falta de protección del empleo (inmunidad sindical o tutela sindical) para los representantes del sindicato.

El sindicato con personería gremial cuenta con privilegio que no posee el sindicato peticionante; (simplemente inscripto) privilegios que no guardan ninguna razonabilidad con la condición de “mas representativo”, sino que configuran, verdadero favoritismos en beneficio de ciertas organizaciones y consecuentes perjuicio o discriminación de otras (Cfr. Comité de Libertad Sindical, 208° informe, caso N° 981, párrafo 115; y 211 informe, casos núms. 1035 y 1050, párrafo 115 entre otros).

Además de los procedimientos ante la OIT, sigue pendiente un caso ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (un órgano autónomo de la Organización de los Estados Americanos) con respecto a este tema.

Casos de discriminación antisindical

Entre los casos de discriminación antisindical de los últimos años, se incluyen los ocurridos el 29 de marzo de 2005, cuando cinco ingenieros de Telefónica, miembros del Ce.PE.Tel, introdujeron un procedimiento judicial contra la empresa por ejercer presión sobre ellos para que dejaran su sindicato. El 30 de diciembre de 2003, habían sido llamados por uno de los directivos, quien les explicó que si deseaban un aumento salarial deben abandonar el sindicato. Uno de los ingenieros fue golpeado por dos matones, que le advirtieron que si los periódicos continuaban publicando este asunto, lo matarían.

Otro ejemplo de discriminación antisindical tuvo lugar en noviembre de 2005, cuando la empresa Pizza Libre despidió a varios trabajadores/as y creó un clima de hostigamiento y represión mientras que sus trabajadores/as fijaban una fecha para elegir a un delegado sindical.

En agosto de 2006, la Fábrica Neumáticos de Avanzada (NA), un fabricante de neumáticos de carreras con sede en Córdoba, empezó a despedir miembros del personal por afiliarse al Sindicato Único de Trabajadores del Neumático Argentino (SUTNA). Los miembros sindicales fueron acosados e intimidados, al igual que miembros de su familia, los representantes sindicales del SUTNA y el abogado del sindicato. NA se negó a participar en los esfuerzos obligatorios de conciliación, cerrando toda posibilidad de diálogo. La policía de Córdoba se negó a investigar las quejas presentadas por intimidación.

Derechos de negociación colectiva

La ley concede a los sindicatos el derecho de negociar convenios colectivos y recurrir a la conciliación y al arbitraje. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social ratifica los convenios colectivos, que cubren aproximadamente el 75% de la mano de obra empleada en la economía formal. Según la OIT, el proceso de ratificación impide la negociación colectiva libre debido a que el Ministerio examina no solamente si un convenio colectivo de trabajo contiene cláusulas que violen las reglamentaciones del orden público, sino también si el convenio cumple con criterios de productividad, inversión, tecnología y formación profesional.

El derecho de huelga

Los sindicatos tienen derecho a la huelga, aunque los que representan a los funcionarios y a los trabajadores/as de los servicios esenciales están sujetos a la condición de suministrar un servicio mínimo. Puede imponerse un proceso de conciliación de 15 días a toda organización sindical en huelga. Asimismo, cualquiera de las partes del conflicto puede solicitar la conciliación. El conciliador puede prolongar el período de conciliación por otros cinco días más.

Los sindicalistas que tratan de defender sus derechos mediante una acción de huelga han sido despedidos o, a veces, demandados ante los tribunales. Por lo general se tiene poca tolerancia con las huelgas.

El decreto 272/06 establece una serie de disposiciones restrictivas del ejercicio del derecho de huelga en actividades consideradas servicios esenciales contrarios a los principios jurisprudenciales elaborada por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de OIT. Así, el decreto amplía las facultades discrecionales de la autoridad administrativa permitiéndole que determine unilateralmente la fijación de servicios mínimos; extiende el poder empresario con facultades para sancionar al trabajador ante la falta de cumplimiento del deber de trabajar, reduce a la Comisión Independiente (denominada de Garantía) a funciones meramente consultivas y accesorias (conforme comentarios efectuados al decreto 272/06).

En tal sentido, en el marco del seguimiento dado a las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical y del Consejo de Administración de OIT al examinar el Caso argentino (número 2377) en su última reunión de marzo de 2006, el Comité de

Libertad Sindical se refirió a dicha Comisión de Garantías señalando que, no obstante estar compuesta por representantes de las organizaciones de trabajadores, de empleadores, y de otras personas independientes y su rol de asesoramiento, “*la decisión definitiva sobre la fijación de los servicios mínimos sigue correspondiendo a la autoridad administrativa.*”

En 2005, debido al despido de 50 directores de escuela en la provincia de Neuquén por participar en una huelga, la Asociación de Trabajadores de la Educación de Neuquén (ATEN) y la Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina (CTERA) presentaron una queja contra esta violación al derecho de huelga ante la OIT.

En las tres zonas francas de exportación que tiene Argentina, no existen leyes o exenciones especiales a las leyes ordinarias sobre el trabajo.

Asimismo preocupa en los mismos términos que lo ha hecho la CEACR el estado del trámite de solicitud de personería gremial de la CTA

Conclusiones: *Argentina ha ratificado ambos Convenios 87 y 98 de la OIT. Pero a pesar de que la legislación nacional concede a los trabajadores/as el derecho de afiliarse o formar sindicatos, existen restricciones con respecto a la libertad sindical y la negociación colectiva en Argentina, especialmente en lo relativo a los requisitos para conceder la personería gremial al sindicato más representativo, a la igualdad de todos los sindicatos respecto del derecho a nomina y igualdad de todos los representantes sindicales respecto a la tutela sindical, al proceso de ratificación de los convenios colectivos y a la poca tolerancia ante la acción de huelga en Argentina, y a las restricciones excesivas a los denominados servicios esenciales, que han dado lugar en algunos casos al despido de los huelguistas. Asimismo preocupa - en los mismos términos que lo ha hecho la CEACR - el estado del trámite de solicitud de personería gremial de la CTA. Todos los problemas anteriores han sido objeto de quejas y otros procedimientos ante la OIT y han suscitado las críticas por parte de los organismos de supervisión de la OIT.*

II. Discriminación e igualdad de remuneración

Argentina ratificó el Convenio 111 (1958) de la OIT, sobre la eliminación de la discriminación del empleo y la ocupación en 1968 y el Convenio 100 (1951) de la OIT sobre igual remuneración en 1956.

La legislación prohíbe la discriminación por motivo de raza, sexo, discapacidad, idioma o situación social. La legislación nacional concede a la mujer la igualdad bajo la ley, incluyendo los derechos de propiedad.

No obstante, las mujeres experimentan una discriminación económica y tienen un número desproporcionadamente más alto de empleos de bajo salario. Los hombres ganan en promedio un 38% más que las mujeres por un trabajo equivalente pese a estar expresamente prohibido por la legislación nacional.

La legislación prohíbe el acoso sexual en el sector público, imponiendo medidas disciplinarias o correctivas. Dependiendo de la jurisdicción, el acoso sexual puede dar lugar al despido del agresor o a una pena de encarcelamiento de cinco días. No existe una ley federal que prohíba expresamente el acoso sexual en el sector privado. A pesar de que el acoso sexual se produce a menudo, se presentan pocas quejas.

La legislación nacional en Argentina prohíbe la discriminación contra las personas con discapacidades físicas o mentales en el empleo, la educación, el acceso a la atención médica, o a disponer de otros servicios del Estado; sin embargo, en la práctica, el Gobierno no ha hecho cumplir estos derechos con eficacia.

Los índices de pobreza son superiores a la media del país en las zonas donde están presentes grandes poblaciones indígenas. Los indígenas tienen índices más altos de analfabetismo y de desempleo.

Los trabajadores/as emigrantes a menudo son objeto de una grave explotación, como se demostró en marzo de 2006, cuando seis trabajadores bolivianos fallecieron tras un incendio en un taller casa de trabajo en Caballito. Estos trabajadores vivían y trabajaban en una situación extremadamente precaria y pusieron de manifiesta la existencia de una mano de obra clandestina en fábricas de ropa y accesorios en Argentina. Se estima que las fábricas textiles clandestinas hacen beneficios superiores a los 700 millones de dólares anuales. La central sindical CGT informa que la práctica es muy común entre los empleadores para evitar pagar impuestos y también reducir salarios, consiguiendo así altos márgenes de beneficio.

***Conclusiones:** Argentina ha ratificado ambos Convenios 100 y 111 de la OIT. Pese a que estos instrumentos jurídicos internacionales han sido traspuestos a la legislación nacional, existe discriminación en Argentina y afecta tanto a las mujeres como a los discapacitados o a los indígenas. El acoso sexual está prohibido en el sector público, pero ninguna ley nacional prohíbe esta práctica en el sector privado.*

III. Trabajo infantil

Argentina ratificó el Convenio 138 (1973) de la OIT, sobre edad mínima en 1996 y el Convenio 182 (1999) de la OIT, sobre las peores formas de trabajo infantil en 2001.

La legislación nacional protege a los niños y niñas contra la explotación en el lugar de trabajo y fija como edad mínima para el empleo los 14 años; el Ministerio de Educación puede autorizar a un niño más pequeño a trabajar como parte de una unidad familiar, pero es muy raro. Los niños entre 14 y 18 años pueden trabajar en un número limitado de categorías profesionales y por un número limitado de horas con tal de que hayan terminado la escolaridad obligatoria, que normalmente termina a la edad de 15 años.

La enseñanza es gratuita y obligatoria por 10 años, empezando a la edad de 5 años. Sin embargo, los índices de escolarización son mucho más bajos entre los niños/as que pertenecen a hogares o a familias de bajos ingresos. El acceso a la escolarización es limitado en algunas zonas rurales del país. Globalmente, los índices de

escolarización de las niñas son ligeramente más altos que para los niños. Sin embargo, según los datos más recientes proporcionados a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT (CEACR), más de 482.000 niños/as de edades entre 5 y 14 años trabajaron (unos 395.000 en áreas urbanas y 87.000 en áreas rurales), de un total de 5,7 millones. El índice de abandono escolar de los niños/as que trabajan fue del 7,8%. En su sesión de 2005, la CEACR expresó su profunda preocupación por la situación de los niños/as menores de 14 años que se veían obligados a trabajar por necesidad personal, y pidió al Gobierno para reanudara sus esfuerzos para mejorar la situación progresivamente.

La mayor parte del trabajo infantil es de tipo informal y desprotegido, ya que los inspectores tienen competencia y recursos limitados para hacer cumplir la ley correctamente. El trabajo infantil en las zonas urbanas incluye el trabajo a pequeña escala en la producción de ropa, reciclaje de basura, ventas ambulantes, servicio doméstico y la preparación de alimentos. Los niños/as también son víctimas a menudo de las peores formas de trabajo infantil incluidos la prostitución, el turismo sexual y el tráfico de droga.

***Conclusiones:** Pese a que Argentina ha ratificado tanto el Convenio 138 como el Convenio 182 de la OIT, el trabajo infantil existe en el país y es común en la economía informal. Los inspectores carecen de recursos para poner aplicar la ley y hacerla cumplir adecuadamente. Los niños/as a menudo participan en prácticas tales como la prostitución, el turismo sexual o el tráfico de droga.*

IV. Trabajo forzoso

Argentina ratificó el Convenio 29 (1930) de la OIT sobre trabajo forzoso en 1950 y el 105 (1957) de la OIT sobre la abolición del trabajo forzoso en 1960.

La legislación nacional prohíbe el trabajo forzoso u obligatorio, incluyendo para los niños/as; sin embargo, hay informes de que tales prácticas se llevan a cabo.

En 2005-2006 se inició una investigación sobre un claro caso de trabajo forzoso que implicaba posiblemente a centenares de ciudadanos bolivianos que trabajaban en talleres textiles donde se explota a los trabajadores/as en Flores Sur, un barrio de Buenos Aires. Un juez federal se negó a examinar el caso, argumentando que no tenía jurisdicción y lo remitió al Juzgado Nacional de Primera Instancia.

La legislación nacional prohíbe la trata de personas con fines de prostitución mediante fraude, intimidación, o coerción, o en el caso de menores de edad; el contrabando extranjero, la servidumbre obligada y abusos similares; así como los delitos que a menudo suelen acompañar a la trata de personas, tales como el secuestro, el trabajo forzoso, el uso de documentos falsos y la prostitución.

La trata de personas implica sobre todo a los ciudadanos, principalmente mujeres jóvenes y niños/as, objetos de trata y tráfico dentro del país, sobre todo desde las provincias del norte a las provincias del centro y Buenos Aires, y de Buenos Aires a varias provincias del sur. En menor grado, el país es destino de las víctimas, principalmente mujeres y menores de edad que vienen de Paraguay y Brasil. El país

carece de una política global a escala nacional de ayuda y asistencia a las víctimas o una política global para evitar la trata de personas.

***Conclusiones:** Argentina ha ratificado ambos Convenios 29 y 105 de la OIT y la legislación nacional prohíbe expresamente el trabajo forzoso y la trata de personas. No obstante, estas prácticas existen en el país. Los niños/as y las mujeres jóvenes son los grupos que, con toda evidencia, se encuentran en un mayor riesgo. Argentina no tiene una política nacional global para evitar la trata.*

CONCLUSIONES FINALES Y RECOMENDACIONES

1. El Gobierno deben aplicar medidas eficaces para garantizar la aplicación activa de las disposiciones de la legislación sindical con respecto a no interferencia en actividades sindicales por parte de los empleadores y la prohibición de la discriminación antisindical, la obstrucción o rechazo de los procesos de negociación colectiva y el despido de los trabajadores/as que participan en actividades sindicales, especialmente la huelga. Debe garantizar que todos los sectores sean protegidos por el derecho a la negociación colectiva.
2. El Gobierno debe modificar su legislación nacional para aplicar las recomendaciones de la OIT con respecto a la concesión de la personería gremial, derecho a nomina de los sindicatos y tutela sindical de los dirigentes de todas las asociaciones sindicales.
3. El Gobierno debe aplicar medidas para garantizar la capacidad efectiva de hacer huelga en el país.
4. De conformidad con las recomendaciones de la OIT, el Gobierno debe dejar de considerar criterios tales como inversión, productividad, tecnología o formación profesional en sus procesos de ratificación de convenios colectivos, para no imponer obstáculos no razonables a la negociación colectiva.
5. El Gobierno debe aplicar medidas de acción positiva para abordar los problemas de la discriminación hacia las mujeres con respecto a las oportunidades de empleo y lograr una remuneración igual para un trabajo de igual valor.
6. El Gobierno debe adoptar una legislación que luche contra el acoso sexual en el lugar de trabajo en el sector privado.
7. Se requieren medidas eficaces para dar asistencia a las personas con discapacidades físicas o mentales en el empleo. Se requieren más acciones positivas para eliminar la discriminación contra las personas indígenas.
8. Se requieren más recursos para luchar contra el trabajo infantil en la economía informal, con un aumento en el número de inspectores que se ocupan de esta cuestión y de los recursos que tienen a su disposición. Se requieren más escuelas en las zonas rurales.
9. El Gobierno debe hacer cumplir medidas eficaces para poner fin a las peores formas de trabajo infantil incluidos la prostitución, el turismo sexual y el tráfico de droga.
10. Se requieren medidas eficaces para luchar contra la trata de personas en el país. Se necesita una mejor y mayor cooperación bilateral con los países vecinos tales como Brasil o Paraguay.
11. El Gobierno debe aplicar un marco nacional de políticas globales para prevenir la trata de personas dentro del país, acompañado de una política global de asistencia a nivel nacional para las víctimas de la trata.
12. De conformidad con los compromisos contraídos por Argentina en Singapur, Ginebra, y la Conferencia Ministerial de Doha de la OMC y sus obligaciones como Estado miembro de la OIT, el Gobierno de Argentina debe presentar informes periódicos a la OMC y a la OIT sobre sus modificaciones o enmiendas legislativas y la aplicación de todas las normas fundamentales del trabajo.

13. La OMC debe llamar la atención de las autoridades de la República de Argentina sobre los compromisos que contrajo de observar las normas fundamentales del trabajo en las Conferencias Ministeriales de Singapur y Doha. La OMC debería pedir a la OIT que intensificara su trabajo con el Gobierno de la República de Argentina en estas áreas y presente un informe al Consejo General de la OMC con motivo del próximo examen de la política comercial.

Referencias

Centro de Economía Internacional Argentino (Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto)

Diario Gremial, varios.

Dow Jones Newswires, varios.

Gobierno de Argentina: Ministerio de Economía, datos varios.

Informe Anual de la CIOSL sobre las Violaciones de los Derechos Sindicales, 2006 y ediciones anteriores.

Bases de datos de la OIT: ILOLEX, NATLEX, otras.

Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT (CEACR), 2006 y ediciones anteriores.

FMI y Banco Mundial, varios datos económicos.

Periódico Clarín, varios.

Departamento de Estado de EE.UU, *Report on Human Rights Practices 2006*.