Organización Internacional del Trabajo
Centro Internacional de Formación de la OIT

GUÍA SOBRE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO

Departamento de Normas Internacionales del Trabajo • Ginebra

Copyright © Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo 2008

La presente publicación goza de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, a condición de que se mencione la fuente.

Las solicitudes para obtener los derechos de reproducción, traducción o adaptación de una parte o de la totalidad de la publicación deben dirigirse al Centro Internacional de Formación de la OIT, Viale Maestri del Lavoro 10, 10127 Turín. El Centro acoge favorablemente tales solicitudes.

Primera edición 2008

ISBN 92-9049-459-1

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las publicaciones del Centro, así como un catálogo o relación de nuevas publicaciones, pueden obtenerse en la dirección siguiente:

Publicaciones
Centro Internacional de Formación de la OIT
Viale Maestri del Lavoro, 10 - 10127 Turín, Italia
Teléfono: +39 - 011 - 6936.693
Fax: +39 - 011 - 6936.352
Correo electrónico: publications@itcilo.org

Diseño e impresión: Centro Internacional de Formación de la OIT

INTRODUCCIÓN

Las normas internacionales del trabajo constituyen el principal medio de acción de la Organización Internacional del Trabajo, desde su creación en 1919, y toman la forma de convenios o recomendaciones. Los convenios son tratados internacionales que vinculan a los Estados Miembros que los ratifican. Al hacerlo, éstos se comprometen formalmente a llevar a efecto las disposiciones establecidas en esos convenios, por ley y en la práctica. Las recomendaciones, en cambio, no son tratados internacionales, sino que fijan principios rectores no vinculantes destinados a orientar las políticas y prácticas nacionales. A menudo, completan las disposiciones de los convenios.

Los Estados que han ratificado convenios deben rendir cuentas periódicamente de su aplicación, por ley y en la práctica. A ese respecto, tienen la obligación constitucional de presentar memorias sobre las medidas que han adoptado para llevarlos a efecto. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores tienen la posibilidad de remitir a la Organización sus observaciones sobre la aplicación de los convenios ratificados por sus países.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, un órgano independiente de la Organización, examina dichas memorias y elabora un informe que se somete anualmente al debate de una comisión tripartita de la Conferencia Internacional del Trabajo. La Constitución de la OIT prevé, asimismo, un procedimiento de reclamación y un procedimiento de queja para examinar las alegaciones contra un Estado Miembro por incumplimiento de las disposiciones de un convenio que éste ha ratificado. Además, puede emprenderse un procedimiento de control especial para examinar las quejas por violación de los derechos sindicales, aun cuando el gobierno en cuestión no haya ratificado los convenios sobre libertad sindical.

La importancia que revisten las normas internacionales del trabajo se asienta sobre su efecto práctico. Por un lado, reflejan lo que es factible en la actualidad y, por el otro, muestran el camino hacia el progreso social y económico: esa es la finalidad con la que se debaten y adoptan en el seno de la Conferencia por los representantes gubernamentales, juntamente con los representantes de los empleadores y de los trabajadores de los Estados Miembros de la OIT.

La presente publicación está destinada, en primer lugar, a las personas que participan en las actividades de formación organizadas por el Centro Internacional de Formación de la OIT. No obstante, podría resultar igualmente interesante para otros lectores como, por ejemplo, los

representantes de organizaciones de empleadores y de trabajadores, funcionarios nacionales, miembros de organizaciones no gubernamentales activas en materia de derechos humanos o de responsabilidad social de las empresas, así como estudiantes, docentes, personal que trabaja en el ámbito de la cooperación técnica, o lectores que se interesen en las cuestiones sociales.

Esta publicación se divide en dos partes: 1) resúmenes de normas internacionales del trabajo y 2) la OIT y los procedimientos en materia de normas internacionales del trabajo.

Resúmenes de normas internacionales del trabajo

Este capítulo recoge, en gran medida, los contenidos de la publicación « Guía sobre las normas internacionales del trabajo », del Departamento de normas internacionales del trabajo.

Los resúmenes reproducidos se refieren a una selección de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, agrupados por materias. En dicha selección se incluyen 76 convenios, 5 protocolos y 79 recomendaciones cuya promoción constituye una prioridad para la Organización[1] (estas últimas se distinguen de las demás por el asterisco que acompaña a cada título). Asimismo, se han incluido en esta selección algunos convenios que, aunque no se consideran totalmente actualizados, su ratificación se sigue promoviendo entre los Estados parte de los convenios anteriores relacionados con el mismo tema.

Los resúmenes se presentan en forma de « puntos clave » que retoman los elementos principales de dichos instrumentos. Con respecto a las recomendaciones ligadas a un convenio, el resumen se limita a las disposiciones que no figuran en el texto del propio convenio y aparece en caracteres más pequeños y en relieve dentro del resumen del correspondiente convenio.

Ciertamente estos resúmenes no pueden incorporar todos los matices y sutilezas jurídicos de las normas y de sus correspondientes procedimientos. En consecuencia, es importante que los especialistas sigan refiriéndose a los textos íntegros de estos instrumentos, los cuales se incluyen en el disco compacto adjunto a la presente publicación.

[1] Estas cifras corresponden a los resultados de las labores del Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas de marzo de 2002 que han sido actualizadas para abarcar los instrumentos adoptados con posterioridad a esa fecha.

Además de los textos íntegros, el disco compacto comprende otros documentos fundamentales para quienes tuvieran interés en ahondar en la materia.

La OIT y los procedimientos en materia de normas internacionales del trabajo

Este capítulo se presenta de forma sumamente sintética. En primer lugar, ofrece información básica sobre el mandato y la estructura de la OIT y, a continuación, proporciona una breve explicación sobre cada uno de los procedimientos, que se completa con los pertinentes artículos de la Constitución de la OIT y con un cuadro sinóptico.

Agradecimientos

La presente publicación ha sido elaborada por el Programa de las Normas y de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, del Centro Internacional de Formación de la OIT de Turín. Puede encontrarse información pormenorizada sobre las actividades y materiales formativos en la página web de dicho Programa: http://training.itcilo.org/ils

Expresamos aquí nuestra especial gratitud a la Sra. Monique Zarka-Martres, del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, por la revisión y corrección de los borradores de este documento, al Sr. Lejo Sibbel, consultor internacional, por su contribución en la redacción de la segunda parte, y a la Sra. Daniela Morich, voluntaria de las Naciones Unidas, por su contribución en la edición de 2008.

Alessandro Chiarabini
Jefe del Programa
de Normas y de Principios y Derechos
Fundamentales en el Trabajo

INDICE

Página

Introducción 1

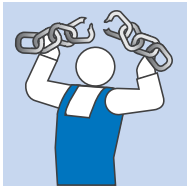
Índice 5

Sección 1: **LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO . 9**

Capítulo 1

Libertad sindical, negociación colectiva y relaciones de trabajo 11

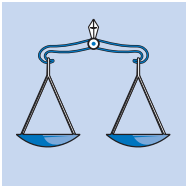
1. Convenios fundamentales sobre la libertad sindical. . 11
2. Libertad sindical (agricultura) 13
3. Relaciones de trabajo 15



Capítulo 2

Trabajo forzoso 23

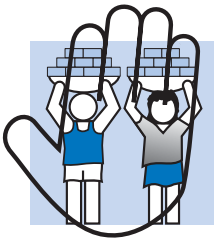
Convenios fundamentales sobre el trabajo forzoso (y Recomendación vinculada). 23



Capítulo 3

Igualdad de oportunidades y de trato 25

1. Convenios fundamentales sobre igualdad de oportunidades y de trato (y Recomendaciones vinculadas). 25
2. Trabajadores con responsabilidades familiares 29



Capítulo 4

Eliminación del trabajo infantil y protección de los menores 33

1. Convenios fundamentales sobre el trabajo infantil (y Recomendaciones vinculadas) 33
2. Protección de los menores 41

Capítulo 5

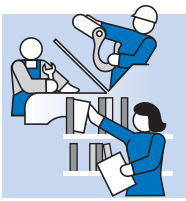
Administración e inspección del trabajo 45

1. Convenios prioritarios sobre la inspección del trabajo (e instrumentos vinculados) 45
2. Administración del trabajo. 52

Capítulo 6

Consultas tripartitas 57

Convenio prioritario sobre consultas tripartitas (y Recomendación vinculada). 57



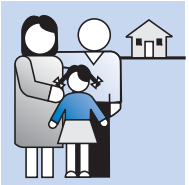
Capítulo 7

Política y promoción del empleo. 59

1. Convenio prioritario sobre la política del empleo (y Recomendaciones vinculadas) 59
2. Promoción del empleo 62

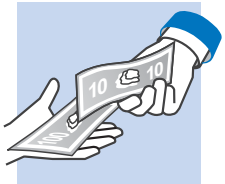
Capítulo 8

Orientación y formación profesionales 79



Capítulo 9

Política social 83



Capítulo 10

Salarios 87

Capítulo 11

Tiempo de trabajo 97

1. Duración del trabajo y vacaciones pagadas 97
2. Trabajo nocturno 111

Capítulo 12

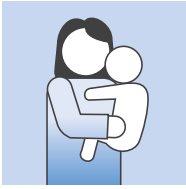
Seguridad y salud en el trabajo 119

1. Disposiciones generales 119
2. Protección contra riesgos específicos 137
3. Protección en ramas particulares de actividad 154

Capítulo 13

Seguridad social 167

1. Normas generales 167
2. Protección garantizada en las diferentes ramas de la seguridad social 172
3. Seguridad social de los trabajadores migrantes . . . 184



Capítulo 14

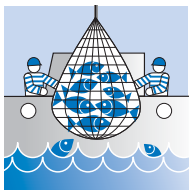
Protección de la maternidad 187

1. Prestaciones de maternidad. 187
2. Otras medidas de protección 189

Capítulo 15

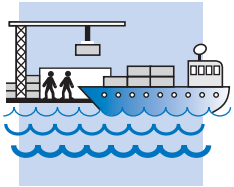
Gente de mar 193

1. Disposiciones generales 193
2. Protección de los niños y de los adolescentes 201
3. Acceso al empleo 202
4. Condiciones generales de empleo. 205
5. Seguridad, salud y bienestar 211
6. Seguridad del empleo 217
7. Seguridad social 219
8. Inspección del trabajo. 222



Capítulo 16

Trabajo en la pesca 227



Capítulo 17

Trabajo portuario 233

Capítulo 18

Trabajadores migrantes. 237

Capítulo 19

Pueblos indígenas y tribales 247

Capítulo 20

Categorías particulares de trabajadores. 253

Sección 2:

LA OIT Y LOS PROCEDIMIENTOS EN MATERIA DE NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO . . . 265

La Organización Internacional del Trabajo 267

Adopción de las normas 270

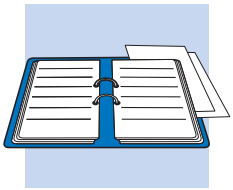
Sumisión de las normas a las autoridades competentes . 272

Ratificación de los convenios. 274

Denuncia de convenios 275

Revisión de las normas 276

Control de la aplicación de las normas 278



Anexo

Instrumentos resumidos en la guía 297

Índice 307

Sección 1

LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO

Capítulo 1 *Libertad sindical, negociación colectiva y relaciones de trabajo*

1. Convenios fundamentales sobre la libertad sindical

Convenio núm. 87 *

sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948

- Empleadores y trabajadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, teniendo por objetivo la promoción y la defensa de sus intereses, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.
- Sin embargo, la legislación nacional determinará hasta qué punto el Convenio se aplica a las fuerzas armadas y a la policía.
- Estas organizaciones tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas. Tienen asimismo, al igual que sus federaciones y confederaciones, el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores, respectivamente.
- Además, las organizaciones, las federaciones y las confederaciones tienen el derecho:
  - de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos;
  - de elegir libremente a sus representantes;
  - de organizar su administración y sus actividades;
  - de formular su programa de acción.
- Las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención susceptible de limitar ese derecho o de obstaculizar su ejercicio.
- La adquisición de la personalidad jurídica por esas organizaciones, federaciones y confederaciones, no puede estar sujeta a condiciones susceptibles de atentar contra los derechos antes mencionados. Además, no pueden disolverse o suspenderse por vía administrativa.
- En el ejercicio de los derechos que el Convenio les reconoce, los trabajadores, los empleadores y sus respectivas organizaciones

están obligados a respetar la legalidad. Sin embargo, la legislación nacional y la manera en que se aplica no deben atentar contra las garantías previstas en el Convenio.

- De manera general, todo Estado que ratifique el Convenio, se compromete a adoptar todas las medidas necesarias y adecuadas, con miras a garantizar a los trabajadores y a sus empleadores el libre ejercicio del derecho sindical.

Convenio núm. 98

sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949

- Los trabajadores deben estar protegidos contra toda discriminación antisindical, a saber, en particular de:
  - los actos dirigidos a subordinar su compromiso a la condición de que no se afilien a un sindicato o de que dejen de formar parte del mismo;
  - los despidos o cualquier otra medida perjudicial, cuando son motivados por su afiliación sindical o su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.
- Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de una adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, especialmente los actos dirigidos a favorecer el dominio, la financiación o el control de las organizaciones de trabajadores por parte de los empleadores o de las organizaciones de empleadores.
- Deberán adoptarse, cuando ello sea necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y uso de los procedimientos de negociación voluntaria de los convenios colectivos entre, por una parte, los empleadores y, por otra, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores con objeto de reglamentar las condiciones de empleo.
- El Convenio delega en la legislación nacional el cometido de determinar en qué medida ésta se aplica a las fuerzas armadas y a la policía. Además, no aborda la situación de los funcionarios adscritos a la administración del Estado y no puede interpretarse en el sentido de que ocasione un perjuicio a sus derechos o a su estatuto.

2. Libertad sindical (agricultura)

Convenio núm. 141

sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975

Trabajadores rurales: todas las personas dedicadas, en las regiones rurales, a tareas agrícolas o artesanales o a actividades similares o conexas, se trate de asalariados o, a reserva de determinadas condiciones, de personas que trabajan por cuenta propia (arrendatarios, aparceros y pequeños propietarios).

- Los trabajadores rurales tienen el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.
- Estas organizaciones de trabajadores rurales deberán permanecer libres de toda injerencia, coerción o represión.
- El Convenio establece el principio de respeto de la libertad sindical y de la legalidad para esas categorías de trabajadores (véase arriba, Convenio núm. 87).
- Todo Estado que ratifique el Convenio deberá facilitar el establecimiento y la expansión, con carácter voluntario, de organizaciones fuertes e independientes, a efectos de permitir que los trabajadores rurales participen, sin discriminación, en el desarrollo económico y social, y en los beneficios que de él se derivan.
- Deberá eliminar los obstáculos que se opongan a la creación de tales organizaciones, así como las discriminaciones de que estas organizaciones o sus afiliados puedan ser objeto.

RECOMENDACIÓN núm. 149

sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975

- La recomendación contiene indicaciones detalladas sobre el papel que deberían desempeñar las organizaciones de trabajadores rurales, especialmente:
  - representar a los trabajadores rurales y defender sus intereses, procediendo, en su nombre, a negociaciones y consultas en todos los niveles;
  - representarlos en la formulación, en la aplicación y en la evaluación de los programas de desarrollo rural;
  - promover y asegurar el acceso de los trabajadores rurales a determinados servicios como el crédito, los abastecimientos, la comercialización, el transporte y las tecnologías;
  - desempeñar un papel activo en la mejora de la educación y de la formación en las regiones rurales;
  - contribuir a la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores rurales, incluidas la seguridad y la higiene en el trabajo;
  - promover el desarrollo de la seguridad social y de los servicios sociales básicos en esferas como la vivienda, la salud y el recreo.
- Aporta asimismo indicaciones sobre las medidas para favorecer el desarrollo de esas organizaciones, por ejemplo:
  - el establecimiento de los sistemas de control adecuados, como los servicios de inspección del trabajo, a efectos de garantizar la aplicación efectiva de la legislación relativa a las organizaciones de trabajadores rurales y a sus afiliados;
  - la consulta efectiva de tales organizaciones acerca de todas las cuestiones que se refieren a las condiciones de trabajo y de vida en las regiones rurales;
  - la formación de los dirigentes y de los miembros de esas organizaciones.
- Los principios de los Convenios núms. 87 y 98 deberían observarse plenamente mediante en el sector rural.
- Deberían adoptarse medidas apropiadas para hacer posible la participación efectiva de tales organizaciones en la formulación, aplicación y evaluación de los programas de reforma agraria.

3. Relaciones de trabajo

Convenio núm. 135

sobre los representantes de los trabajadores, 1971

Representantes de los trabajadores: personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacional, ya se trate:

- de representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por sus afiliados; o
- de representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa.

- En tanto actúen de conformidad con las leyes y los convenios colectivos en vigor, los representantes de los trabajadores en la empresa deben gozar de una protección eficaz contra toda medida que pudiera ocasionarles un perjuicio – incluido el despido – y que estuviese motivada por:
  - su calidad o sus actividades de representantes de los trabajadores;
  - su afiliación sindical; o
  - su participación en actividades sindicales.
- Deberán concedérseles facilidades para que puedan dar un rápido y eficaz cumplimiento de sus funciones, teniendo en cuenta, en particular, el sistema de relaciones laborales vigentes en el país y las posibilidades de la empresa. La concesión de dichas facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa interesada.
- Cuando en una misma empresa existan representantes sindicales y otros representantes electos de entre los trabajadores, deberán adoptarse medidas para garantizar que la existencia de estos últimos no se utilice en menoscabo de la posición de los sindicatos interesados o de sus representantes, y para fomentar la colaboración entre estas dos categorías de representantes.

RECOMENDACIÓN núm. 143

sobre los representantes de los trabajadores, 1971

- Las medidas destinadas a garantizar una protección efectiva de los representantes de los trabajadores, podrían incluir:
  - la definición precisa de los motivos que pueden justificar la terminación de la relación de trabajo;
  - la obligación de consultar o de obtener el acuerdo de un organismo independiente o paritario antes de que tal despido fuese definitivo;
  - un procedimiento especial de recurso accesible a esos representantes;
  - una reparación eficaz en caso de terminación injustificada de la relación de trabajo;
  - la obligación del empleador de probar que una medida como el despido de un representante de los trabajadores o cualquier cambio en sus condiciones de empleo estaba justificado cuando se alegara que tal medida era discriminatoria;
  - la prioridad de continuación en el empleo de los representantes de los trabajadores en caso de reducción de personal.
- Esta protección debería extenderse a los trabajadores que son candidatos para ser elegidos o nombrados representantes de los trabajadores. Podría serlo asimismo a los ex representantes de los trabajadores.
- Entre las facilidades que deberían otorgarse a los representantes de los trabajadores, figuran:
  - el otorgamiento del tiempo libre necesario para poder dar cumplimiento a sus funciones, sin pérdida de salario ni de ventajas sociales;
  - el acceso, cuando ello fuera necesario, a todos los lugares de trabajo, a la dirección de la empresa y a los representantes de la dirección autorizados;
  - la autorización de recaudar las cotizaciones sindicales dentro de la empresa;
  - la colocación de avisos sindicales;
  - la distribución de documentos a los trabajadores;
  - facilidades de orden material y la comunicación, por parte de la dirección, de las informaciones necesarias para el ejercicio de sus funciones.
- Los representantes sindicales que no trabajen en la empresa, pero cuyo sindicato tenga afiliados empleados en ella, deberían ser autorizados a entrar en esa empresa.

Convenio núm. 151

sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978

- El Convenio se aplica a todas las personas empleadas por la administración pública. Sin embargo, la legislación nacional determinará hasta qué punto aquél se aplica:
  - a los empleados públicos de alto nivel (funciones vinculadas con la formulación de políticas o con cometidos de dirección);
  - a los empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial;
  - a las fuerzas armadas;
  - a la policía.
- Los empleados públicos deberán gozar de una protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical.
- Deberán gozar, al igual que los demás trabajadores, de los derechos civiles y políticos esenciales para el ejercicio normal de la libertad sindical, a reserva de las obligaciones que se deriven de su condición y de la naturaleza de sus funciones.

Organización de empleados públicos: toda organización, cualquiera sea su composición, que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los empleados públicos.

- Las organizaciones de empleados públicos deberán estar protegidos contra todo acto de injerencia de las autoridades públicas en su constitución, funcionamiento y administración.
- Deberán concederse facilidades a esas organizaciones para permitir a sus representantes el desempeño rápido y eficaz de sus funciones, sin perjudicar el funcionamiento de la administración o del servicio interesado.
- Deberá estimularse y fomentarse la participación de los representantes de los empleados públicos en la determinación de sus condiciones de empleo, ya sea mediante la negociación entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleados públicos, ya sea a través de otro método.
- Deberá procurarse la solución de los conflictos vinculados con la determinación de las condiciones de empleo, a través de la negociación entre las partes o mediante un procedimiento que dé

garantías de independencia e imparcialidad, como la mediación, la conciliación o el arbitraje.

RECOMENDACIÓN núm. 159

sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978

- Cuando se aplican procedimientos de reconocimiento de las organizaciones de empleados públicos con miras a determinar las organizaciones que gozarán de manera preferencial o exclusiva de los derechos a que se apunta en el Convenio núm. 151, tal determinación debería basarse en criterios objetivos y preestablecidos respecto del carácter representativo de esas organizaciones.
- Para determinar la naturaleza y la extensión de las facilidades concedidas a los representantes de las organizaciones de empleados públicos, convendría tener en cuenta las disposiciones de la Recomendación núm. 143 sobre los representantes de los trabajadores (véase más arriba).

Convenio núm. 154

sobre la negociación colectiva, 1981

Negociación colectiva: todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores, o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- fijar las condiciones de trabajo y empleo; y/o
- regular las relaciones entre empleadores y trabajadores; y/o
- regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores.

En determinadas condiciones, deberá asimismo englobar las negociaciones con los representantes de los trabajadores que no sean los representantes sindicales, en el sentido del Convenio núm. 135 (véase más arriba).

- El Convenio se aplica a todas las ramas de la actividad económica. Sin embargo, la legislación y la práctica nacionales podrán:
  - determinar hasta qué punto aquél se aplica a las fuerzas armadas y a la policía;
  - prever modalidades particulares para la administración pública.
- Los poderes públicos deberán adoptar medidas para promover la negociación colectiva, previa consulta y, siempre que sea posible, con el acuerdo de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
- Estas medidas no podrán entorpecer la libertad de negociación colectiva. Deberán dirigirse, en particular, a:
  - permitir la negociación colectiva para todos los empleadores y todas las categorías de trabajadores que son objeto del Convenio;
  - extender progresivamente la negociación a los tres tipos de materias mencionadas anteriormente (véase el cuadro);
  - fomentar el establecimiento de las reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores;
  - garantizar que los procedimientos de solución de los conflictos laborales contribuyan a fomentar la negociación colectiva.

RECOMENDACIÓN núm. 163

sobre la negociación colectiva, 1981

- Los medios para fomentar la negociación colectiva enumerados por la Recomendación comprenden:
  - las medidas que facilitan el establecimiento y la expansión, con carácter voluntario, de organizaciones libres, independientes y representativas de empleadores y de trabajadores;
  - el reconocimiento de las organizaciones de empleadores y de trabajadores a los efectos de la negociación colectiva;
  - la determinación de las organizaciones que gozan del derecho de negociación colectiva en base a criterios objetivos y previamente definidos, respecto del carácter representativo de esas organizaciones;

- la posibilidad de desarrollar la negociación colectiva en todos los niveles y la coordinación entre estos diferentes nivele;
- las medidas que permiten la formación adecuada de los negociadores;
- la posibilidad, para las partes, de tener acceso a las informaciones necesarias para poder negociar con conocimiento de causa;
- medidas que garanticen que los procedimientos de solución de conflictos ayudan a las partes a encontrar por sí mismas una solución a los conflictos relativos a la negociación, a la interpretación o a la aplicación de los acuerdos.

RECOMENDACIÓN núm. 91

sobre los contratos colectivos, 1951

Contrato colectivo: todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.

- La recomendación preconiza el establecimiento de sistemas sea para la negociación, la concertación, la revisión y la renovación de contratos colectivos, sea para asistir a las partes a tal efecto.
- Contiene asimismo disposiciones relativas a los efectos de los contratos colectivos. Así, todo contrato colectivo debería vincular a sus firmantes y a las personas en cuyo nombre se celebrara el contrato.
- Toda disposición de un contrato de trabajo que fuese contraria a un contrato colectivo, debería ser considerada como nula y sustituirse de oficio por las disposiciones correspondientes de tal contrato colectivo. Sin embargo, si la disposición concernida del contrato de trabajo fuese más favorable para el trabajador, no debería considerarse contraria al contrato colectivo.
- Un contrato colectivo debería ser aplicable a todos los trabajadores de las categorías de establecimientos interesadas, salvo que previere expresamente lo contrario.
- Cuando ello fuera pertinente, se deberían adoptar medidas encaminadas a extender, en determinadas condiciones, todas o ciertas disposiciones

de un contrato colectivo a todos los empleadores y trabajadores comprendidos en su campo de aplicación profesional y territorial.

- Los conflictos derivados de la interpretación de un contrato colectivo, deberían someterse a un procedimiento de solución adecuado.
- Debería garantizarse el control de la aplicación de los contratos colectivos:
  - ya sea mediante las organizaciones de empleadores y de trabajadores que fuesen parte en los mismos;
  - ya sea mediante los organismos de control existentes o constituidos a tales efectos.
- Por último, la legislación nacional podrá establecer medidas para, por ejemplo, obligar a los empleadores a poner en conocimiento de los trabajadores interesados el texto de los contratos colectivos aplicables a sus empresas.

RECOMENDACIÓN núm. 113

sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960

- La recomendación preconiza la adopción de medidas dirigidas a promover, en las ramas de actividad económica y en el ámbito nacional, la consulta y la colaboración efectivas entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como entre las propias organizaciones.
- Tales medidas deberían aplicarse sin que se ejerciera contra esas organizaciones, ni entre ellas, discriminación de ninguna clase por motivos tales como la raza, el sexo, la religión, la opinión política o la ascendencia nacional de sus miembros.
- La consulta y la colaboración previstas en la Recomendación, no deberían vulnerar la libertad sindical, ni los derechos de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, incluidos sus derechos de negociación colectiva.
- Deberían tener como objetivo:
  - fomentar la comprensión mutua y las buenas relaciones entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como entre las propias organizaciones, a fin de desarrollar la economía, de mejorar las condiciones de trabajo y de elevar el nivel de vida;
  - permitir el examen conjunto, por parte de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, de cuestiones de interés mutuo, a

fin de llegar, en la mayor medida posible, a soluciones aceptadas de común acuerdo;

- lograr que las autoridades públicas competentes recaben las opiniones, el asesoramiento y la asistencia de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, especialmente en la preparación y la aplicación de la legislación relativa a sus intereses.

Convenios fundamentales sobre el trabajo forzoso (y Recomendación vinculada)

Convenio núm. 29 *

sobre el trabajo forzoso, 1930

Trabajo forzoso u obligatorio: todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.

- Todo Estado que ratifica el Convenio se obliga a suprimir, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas.
- El hecho de exigir ilegalmente trabajo forzoso u obligatorio será objeto de sanciones penales realmente eficaces y estrictamente aplicadas.
- Sin embargo, se excluyen del campo de aplicación del Convenio determinados tipos de trabajos:
  - los trabajos de carácter puramente militar exigidos en virtud de las leyes sobre el servicio militar obligatorio;
  - los trabajos que formen parte de las obligaciones cívicas normales de los ciudadanos;
  - los trabajos exigidos a un individuo en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial, a condición de que:
    - esos trabajos se realicen bajo la vigilancia y el control de las autoridades públicas; y que
    - la persona concernida no sea cedida o puesta a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado;
  - los trabajos exigidos en casos de fuerza mayor (guerras, siniestros y, en general, todas las circunstancias que pongan en peligro la vida o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población);

- los pequeños trabajos comunales (trabajos realizados en beneficio directo de la comunidad por los miembros de ésta, a condición de que la misma población o sus representantes directos tengan derecho a pronunciarse sobre la necesidad de esos trabajos).

RECOMENDACIÓN núm. 35

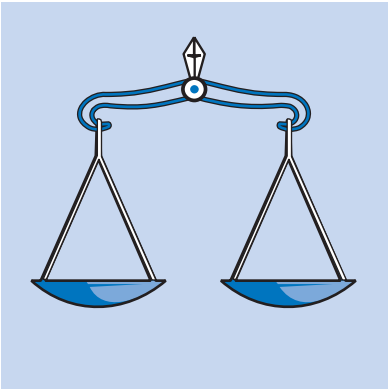
sobre la imposición indirecta del trabajo, 1930

- La recomendación enuncia principios apropiados para orientar la política de los Estados Miembros en sus esfuerzos por evitar toda imposición indirecta que pueda resultar demasiado gravosa para sus poblaciones.
- Preconiza, particularmente, evitar el recurso a los diversos medios indirectos que tengan por efecto agravar artificialmente la presión económica que impulsa ya a ciertos elementos de la población hacia el trabajo asalariado, y principalmente las restricciones a la posesión de tierras que de ellas resulten dificultades reales para el trabajador que desee atender a sus necesidades mediante el cultivo libre.
- La recomendación preconiza asimismo abstenerse de imponer cualquier restricción a la libre circulación de la mano de obra de un empleo a otro o de una región a otra que pueda forzar a los trabajadores a buscar un empleo en determinadas industrias o en ciertas regiones determinadas, salvo en los casos impuestos por el propio interés de la población o de los trabajadores de que se trate.

Convenio núm. 105

sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957

- Todo Estado que ratifique el Convenio se obliga a suprimir el trabajo forzoso u obligatorio y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio:
  - como medio de coerción o de educación política o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas, o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido;
  - como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico;
  - como medida de disciplina en el trabajo;
  - como castigo por haber participado en huelgas;
  - como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.



1. Convenios fundamentales sobre igualdad de oportunidades y de trato (y Recomendaciones vinculadas)

Convenio núm. 100 *

sobre igualdad de remuneración, 1951

Remuneración: salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagado por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último.

A los efectos del Convenio, la expresión "igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor" designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación basada, directa o indirectamente, en motivos de sexo.

- Todo Estado parte en el Convenio deberá garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre los hombres y las mujeres por un trabajo de igual valor, en la medida en que lo permitan los métodos vigentes de fijación de las tasas de la remuneración.
- Uno de los métodos preconizados para facilitar la aplicación del Convenio es la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe.
- Si de esta evaluación objetiva resultan diferencias en los trabajos que han de efectuarse y a ellos corresponden diferencias en las tasas de remuneración – independientemente del sexo -, estas últimas no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración.
- Los gobiernos deberán colaborar con las organizaciones de empleadores y de trabajadores para dar efecto a las disposiciones del Convenio.

RECOMENDACIÓN núm. 90

sobre igualdad de remuneración, 1951

- Los Estados deberían adoptar medidas, previa consulta con las organizaciones de trabajadores interesadas, para:
  - ➔ garantizar la aplicación a todas las personas empleadas por la administración central del Estado del principio de igualdad de remuneración entre los hombres y las mujeres por un trabajo de igual valor;
  - ➔ promover su aplicación en las administraciones en los ámbitos regional y local, cuando la fijación de las tasas de remuneración fuese competencia de estas autoridades públicas;
  - ➔ garantizar, lo más rápidamente posible, la aplicación de este principio a todas las demás profesiones, cuando las tasas de remuneración estuviesen sujetas a una reglamentación o a un control público.
- Si los métodos en vigor para la fijación de las tasas de remuneración lo permitieran, la aplicación general de este principio debería garantizarse mediante disposiciones legales de las que los empledores y los trabajadores deberían estar, por otra parte, plenamente informados.
- Si, después de la consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, se revelara imposible la aplicación inmediata de este principio de igualdad, deberían adoptarse medidas a los fines de su aplicación progresiva.
- Cuando fuere oportuno, los Estados deberían instaurar o favorecer, de acuerdo con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, el establecimiento de métodos de evaluación objetiva de los trabajos que entrañaran los diversos empleos, como prevé el Convenio núm. 100.
- La Recomendación preconiza asimismo otras medidas como el acceso a la orientación profesional de las mujeres, el establecimiento de servicios sociales y de bienestar que respondan a sus necesidades, especialmente si tienen cargas familiares, así como la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en materia de acceso a las diferentes profesiones.

Convenio núm. 111

sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958

Discriminación: cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o cualquier otro motivo especificado por un Estado parte en el Convenio, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, y con otros organismos apropiados y que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o en la ocupación.

- Todo Estado que ratifique el Convenio se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato, con objeto de eliminar cualquier discriminación en los siguientes terrenos:
  - acceso a la formación profesional;
  - admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones;
  - condiciones de trabajo.
- Deberá, en particular:
  - colaborar con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y otros organismos apropiados para favorecer la aceptación y la aplicación de su política nacional;
  - derogar cualquier disposición legislativa o administrativa que sea incompatible con dicha política;
  - promulgar leyes y promover programas educativos que favorezcan su aplicación;
  - garantizar la aplicación de esa política en lo que concierne a los empleos, a los servicios de orientación y de formación profesionales, así como a los servicios de colocación que dependan del control directo de una autoridad nacional;
  - indicar en sus memorias sobre la aplicación del Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política.
- El Convenio reserva tres categorías de medidas que no se consideran como discriminatorias, a saber, aquellas:
  - fundadas en las calificaciones exigidas para un trabajo determinado;

- que pueden justificarse por la protección de la seguridad del Estado;
- que tienen el carácter de medidas de protección o de asistencia.

RECOMENDACIÓN núm. 111

sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958

- La Recomendación precisa las áreas en las que cualquier individuo debería gozar, sin discriminación alguna, de la igualdad de oportunidades y de trato, incluida la seguridad en el empleo, la remuneración por un trabajo de igual valor, las condiciones de trabajo (especialmente tiempo de trabajo, seguridad e higiene del trabajo y seguridad social).
- Subraya asimismo que los empleadores no deberían practicar ni tolerar discriminaciones respecto de cualquier persona en cuanto a la contratación, la formación, los ascensos, la conservación del empleo o las condiciones de trabajo.
- El principio de igualdad de oportunidades y de trato debería también respetarse en el marco de las negociaciones colectivas y de las relaciones de trabajo.
- Además, las organizaciones de empleadores y de trabajadores no deberían practicar ni tolerar discriminación alguna respecto de la afiliación a las mismas o de la participación en los asuntos sindicales.
- Los Estados deberían crear organismos apropiados, con el fin de promover la aplicación de la política de no discriminación en los sectores del empleo público y privado, y, en particular, examinar las quejas en la materia.
- Las autoridades encargadas de luchar contra la discriminación en materia de empleo y ocupación, deberían colaborar estrechamente y de manera continuada con las autoridades encargadas de luchar contra la discriminación en otros sectores, con el fin de coordinar las medidas adoptadas a este respecto.

2. Trabajadores con responsabilidades familiares

Convenio núm. 156

sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981

Trabajadores con responsabilidades familiares: trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares respecto de sus hijos a cargo o de otros miembros de su familia directa que necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

- El Convenio núm. 156 se dirige a instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación:
  - entre los trabajadores y las trabajadoras con responsabilidades familiares;
  - entre los trabajadores con responsabilidades familiares y los demás trabajadores.
- Todo Estado parte en el Convenio deberá tener, en particular, el objetivo de permitir que las personas con responsabilidades familiares desempeñen un empleo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades profesionales y familiares.
- A tal fin, deberán adoptarse todas las medidas posibles, especialmente para:
  - permitir a esos trabajadores el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo, a integrarse en la población activa y a reintegrarse en un empleo tras una ausencia debida a dichas responsabilidades;
  - tener en cuenta sus necesidades en materia de condiciones de empleo, de seguridad social y de planificación de las comunidades regionales o locales;
  - desarrollar o promover servicios comunitarios, tales como los servicios de asistencia a la infancia.

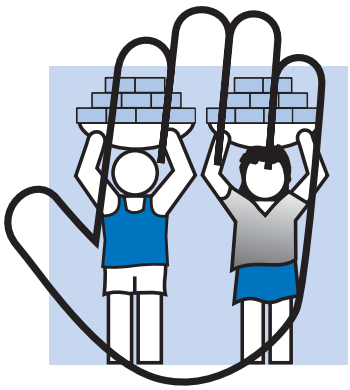
- Las autoridades nacionales competentes deberán asimismo promover:
  - una mejor comprensión por parte del público del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares;
  - una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.
- Las responsabilidades familiares no podrán constituir, en sí mismas, una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.
- Las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberán tener el derecho de participar en la elaboración y en la aplicación de las medidas previstas en el Convenio.
- Las disposiciones del Convenio podrán aplicarse, si es necesario, por etapas, las medidas adoptadas a tales efectos deben aplicarse, en todo caso, a todos los trabajadores con responsabilidades hacia sus hijos a cargo.

RECOMENDACIÓN núm. 165

sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981

- La Recomendación preconiza la adopción y la aplicación de medidas para impedir la discriminación directa o indirecta fundada en el estado matrimonial o en las responsabilidades familiares.
- Las autoridades competentes deberían, en particular, adoptar medidas apropiadas para promover que el hombre y la mujer compartieran las responsabilidades familiares, y para permitir que los trabajadores interesados desempeñaran mejor sus responsabilidades profesionales y familiares.
- Esos trabajadores deberían beneficiar de medios de formación profesional, en la medida de lo posible, bajo la forma de licencia pagada de estudios. También deberían tener acceso a los servicios necesarios para poder ingresar en un primer empleo o volver a emplearse.
- Debería concederse especial atención a las medidas generales destinadas a mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de vida en el trabajo, incluida la reducción progresiva y la flexibilidad de la organización del tiempo de trabajo.

- Deberían adoptarse medidas para proteger a los trabajadores a tiempo parcial, a los trabajadores temporeros y a los trabajadores a domicilio, muchos de los cuales tienen responsabilidades familiares.
- La Recomendación preconiza el establecimiento de una licencia parental y de un permiso para los trabajadores cuyo hijo a cargo u otro miembro de la familia directa tenga necesidad de cuidados o de sostén.
- Prevé asimismo el otorgamiento a los trabajadores con responsabilidades familiares, cuando sea necesario, de prestaciones de seguridad social, de desgravaciones fiscales o de otras medidas.
- Por último, las autoridades competentes deberían fomentar todas las iniciativas posibles, públicas o privadas, para aliviar la carga que entrañaran para los trabajadores las responsabilidades familiares, especialmente mediante servicios de ayuda en el hogar y de cuidados a domicilio.



1. Convenios fundamentales sobre el trabajo infantil (y Recomendaciones vinculadas)

Convenio núm. 138 *

sobre la edad mínima, 1973

Política nacional

- Todo Estado que ratifique el Convenio núm. 138 se compromete a seguir una política nacional que asegure:
  - la abolición efectiva del trabajo infantil;
  - la elevación progresiva de la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo en un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores.

Edades mínimas de admisión en el empleo o en el trabajo

	Edad mínima general	Trabajos ligeros	Trabajos peligrosos
Regla general No inferior a la edad en que cesa la obligación escolar o, en todo caso, a los:	15 años	13 años	18 años (16 años en determinadas condiciones)
Cuando la economía y los medios de educación estén insuficientemente desarrollados En una primera etapa, no inferior a los:	14 años	12 años	18 años (16 años en determinadas condiciones)

Edad mínima general

- La edad mínima general de admisión en el empleo o en el trabajo deberá especificarse en una declaración anexa a la ratificación. Posteriormente, la edad mínima podrá elevarse mediante el envío de una nueva declaración.
- La autoridad competente podrá conceder, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, excepciones individuales a la edad mínima general, para la participación en representaciones artísticas. Esos permisos deberán limitar el número de horas de la actividad de que se trate y prescribirán las condiciones en que puedan llevarse a cabo.

Edad mínima superior para los trabajos peligrosos

Trabajos peligrosos: tipos de empleo o de trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realicen puedan resultar peligrosos para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores.
Los trabajos peligrosos serán determinados en el ámbito nacional, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

- Podrá autorizarse el empleo de los adolescentes a partir de la edad de 16 años, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, siempre que:
  - queden plenamente garantizadas su salud, su seguridad y su moralidad;
  - hayan recibido una instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de actividad correspondiente.

Edad inferior a la edad mínima general para trabajos ligeros

- Los trabajos ligeros no deben ser susceptibles de perjudicar la salud, el desarrollo o la asistencia a la escuela de los niños de que se trate, o la participación en programas de orientación o formación profesional.
- La autoridad nacional competente debe determinar las actividades así autorizadas y prescribir el número de horas y las condiciones de las mismas.

Campo de aplicación del Convenio

- El Convenio se aplica a todo tipo de empleo o de trabajo.

- Sin embargo, los Estados cuya economía y cuyos servicios administrativos no estén suficientemente desarrollados podrán, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, limitar inicialmente el campo de aplicación del Convenio, especificando, en una declaración anexa a su ratificación, las ramas de actividad económica o los tipos de empresa a los cuales se aplicará.

- En este caso, su campo de aplicación deberá comprender como mínimo:
  - minas y canteras;
  - industrias manufactureras;
  - construcción y obras públicas;
  - electricidad, gas y agua;
  - saneamiento;
  - transportes, almacenamiento y comunicaciones;
  - plantaciones y otras explotaciones agrícolas que produzcan principalmente con destino al comercio (con exclusión de las empresas familiares o de pequeñas dimensiones que produzcan para el mercado local y que no empleen regularmente trabajadores asalariados).

- Además, si fuere necesario, la autoridad nacional competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, podrá excluir de la aplicación del Convenio a categorías limitadas de empleos o trabajos respecto de los cuales se presenten problemas especiales e importantes de aplicación. Las categorías excluidas deberán indicarse en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio. Por lo demás, no será posible tal exclusión en los trabajos peligrosos.

- Por último, el Convenio no se aplicará:
  - al trabajo efectuado en las escuelas de enseñanza general, profesional o técnica, o en otras instituciones de formación profesional;
  - al trabajo efectuado por personas de al menos 14 años de edad en las empresas, cuando dicho trabajo se lleve a cabo según las condiciones prescritas por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y sea parte integrante de:

    a) un curso de enseñanza o formación profesional del que sea primordialmente responsable una escuela o una institución de formación profesional; o

b) un programa de formación profesional que se desarrolle entera o fundamentalmente en una empresa y que haya sido aprobado por la autoridad competente; o

c) un programa de orientación, destinado a facilitar la elección de una ocupación o de un tipo de formación profesional.

Aplicación del Convenio

- La autoridad nacional competente deberá adoptar todas las medidas necesarias, incluso el establecimiento de sanciones apropiadas, para asegurar la aplicación efectiva del Convenio.
- La legislación o la autoridad nacional competente deberá:
  - determinar las personas responsables del cumplimiento de las disposiciones que dén efecto al Convenio;
  - prescribir los registros u otros documentos que el empleador deberá llevar y tener a disposición.

RECOMENDACIÓN núm. 146

sobre la edad mínima, 1973

- Para alcanzar el objetivo de abolición efectiva del trabajo infantil, los planes nacionales de desarrollo deberían conceder una gran prioridad a las medidas destinadas a tener en cuenta las necesidades de los niños y de los menores, especialmente aquellas encaminadas a reducir la pobreza y a garantizar a las familias un nivel de vida tal que no tuviesen que recurrir a una actividad económica realizada por niños.
- La edad mínima debería ser idéntica para todos los sectores económicos y los Estados deberían fijarse como objetivo llevarla progresivamente a los 16 años.
- En la definición de trabajos peligrosos del Convenio núm. 138, deberían tenerse plenamente en cuenta las normas internacionales del trabajo pertinentes en lo que respecta, por ejemplo, a los productos peligrosos, al transporte de cargas pesadas y a los trabajos subterráneos.
- Deberían tomarse medidas para garantizar que las condiciones de empleo o de trabajo de los niños y adolescentes menores de 18 años de edad se mantuviesen siempre en un nivel satisfactorio y fuesen objeto de una atenta vigilancia.
- Al prescribir reglas relativas a la autorización de trabajos ligeros, la autoridad nacional competente debería conceder particular atención a

algunos elementos relacionados con la remuneración, el tiempo de trabajo, la seguridad social y las normas de seguridad y salud.

- Por último, la Recomendación enumera algunas medidas destinadas a asegurar la aplicación del Convenio, incluido el fortalecimiento de la inspección del trabajo y de los servicios encargados de la mejora de la formación profesional en las empresas.

Convenio núm. 182 *

sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999

Niño: toda persona menor de 18 años de edad.

Peores formas de trabajo infantil:

- todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;
- la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;
- la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes;
- el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

✸ Todo Estado que ratifique el Convenio deberá:

- adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia;
- elaborar y poner en práctica, en consulta con las instituciones públicas competentes y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, programas de acción para eliminar, como medida prioritaria, las peores formas de trabajo infantil;
- establecer, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y cuando proceda, tomándose en consideración las opiniones de otros grupos interesados,

mecanismos apropiados para vigilar la aplicación de las disposiciones por las que se dé efecto al Convenio;

- garantizar la aplicación efectiva y el respeto de esas disposiciones, incluidos el establecimiento y la aplicación de sanciones penales o, llegado el caso, de otra índole.

- Deberá adoptar asimismo medidas efectivas y en un plazo determinado, con el fin de:
  - impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil;
  - prestar la asistencia directa necesaria y adecuada para librar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y asegurar su rehabilitación e inserción social;
  - asegurar a todos los niños que hayan sido librados de las peores formas de trabajo infantil el acceso a la enseñanza básica gratuita y, cuando sea posible y adecuado, a la formación profesional;
  - identificar a los niños que están particularmente expuestos a riesgos y entrar en contacto directo con ellos;
  - tener en cuenta la situación particular de las niñas.

  Estas medidas deberán adoptarse teniéndose en cuenta la importancia de la educación.

- Los Estados deberán ayudarse recíprocamente con el fin de aplicar las disposiciones del Convenio, por medio de una mayor cooperación y/o asistencia internacional, incluidas medidas de apoyo al desarrollo económico y social, a los programas de erradicación de la pobreza y a la educación universal.

RECOMENDACIÓN núm. 190

sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999

- La Recomendación contiene precisiones relativas a los programas de acción previstos en el Convenio núm. 182, que deberían dirigirse especialmente a:
  - identificar y denunciar las peores formas de trabajo infantil;
  - impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil o librarlos de ellas y protegerlos contra las represalias;
  - garantizar su rehabilitación e inserción social;

- prestar especial atención a los niños particularmente vulnerables, en particular a los niños más pequeños y a las niñas;
- sensibilizar y movilizar a la opinión pública y a los grupos interesados, incluidos los niños y sus familiares.

■ Al determinar los trabajos peligrosos, deberían tomarse en consideración, especialmente los trabajos:

- en los que el niño queda expuesto a abusos de orden físico, psicológico o sexual;
- que se realizan bajo tierra, bajo el agua, en alturas peligrosas o en espacios cerrados;
- que conllevan la manipulación de herramientas peligrosas o de cargas pesadas;
- que se realizan en un medio insalubre o en condiciones de temperatura, de ruido o de vibraciones perjudiciales para su salud;
- que implican condiciones especialmente difíciles, como los horarios prolongados o nocturnos, o los trabajos que retienen injustificadamente al niño en los locales del empleador.

■ La Recomendación prevé también la recopilación de datos relativos a la naturaleza y al alcance del trabajo infantil, así como a las violaciones de las disposiciones nacionales sobre la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil. Estos datos deberían comunicarse periódicamente a la OIT.

■ Asimismo, los Estados deberían:

- designar, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, mecanismos nacionales apropiados para vigilar la aplicación de las disposiciones nacionales sobre la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil;
- determinar las personas a las que se atribuirá la responsabilidad en caso de incumplimiento de estas disposiciones.

■ Las tres primeras categorías de peores formas de trabajo infantil mencionadas con anterioridad (véase el cuadro), deberían ser constitutivas de sanciones penales. Cuando se tratara de trabajos peligrosos (la última categoría), los Estados deberían garantizar la aplicación de sanciones – incluidas, cuando procediera, sanciones penales -, en caso de violación de las disposiciones nacionales dirigidas a su prohibición y eliminación.

■ Otras medidas podrían incluir, en particular:

- la formación, especialmente de los inspectores, de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley y de otros profesionales pertinentes;
- la simplificación de los procedimientos judiciales y administrativos;

- ➔ el establecimiento de procedimientos de queja especiales y de medidas de protección a quienes denunciaran legítimamente toda violación de las disposiciones del Convenio, así como de centros de contacto o la designación de mediadores.

■ La cooperación y/o asistencia internacional entre los Estados destinada a prohibir y eliminar las peores formas de trabajo infantil, debería incluir:

- ➔ la movilización de recursos para los programas nacionales o internacionales;
- ➔ la asistencia jurídica mutua;
- ➔ la asistencia técnica;
- ➔ medidas de apoyo a los programas de erradicación de la pobreza y a la educación universal.

2. Protección de los menores

Convenio núm. 77

sobre el examen médico de los menores (industria), 1946

- El Convenio se aplica a los niños y menores que trabajan en empresas industriales, públicas o privadas.
- Las personas menores de 18 años de edad no podrán ser admitidos en el empleo, salvo que después de un minucioso examen médico se las haya declarado aptas para el trabajo.
- El examen médico de aptitud para el empleo deberá repetirse a intervalos que no excedan de un año hasta la edad de 18 años.
- Para los trabajos que entrañen grandes riesgos para la salud, deberá exigirse ese examen médico hasta la edad de 21 años, como mínimo.
- No deberán ocasionar gasto alguno a los menores o a sus padres.
- La autoridad nacional competente deberá adoptar medidas apropiadas para la orientación profesional y la readaptación física y profesional de los menores cuyo examen médico haya revelado una ineptitud.

Convenio núm. 78

sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946

- El Convenio núm. 78 establece reglas similares a las del Convenio núm. 77 en lo que se refiere a los trabajos no industriales, es decir, trabajos que no estén considerados como industriales, agrícolas o marítimos.
- Sin embargo, la legislación nacional podrá exceptuar de la aplicación del Convenio el empleo en empresas familiares en las que solamente estén empleados los padres y sus hijos para la realización de trabajos que no se consideren peligrosos para la salud de estos últimos.

RECOMENDACIÓN núm. 79

sobre el examen médico de aptitud para el empleo de los menores, 1946

- La Recomendación núm. 79 completa el Convenio núm. 77 y el Convenio núm. 78. Mientras que estos dos convenios dejan a la legislación nacional la elección de las modalidades de aplicación de sus disposiciones, la Recomendación se dirige a garantizar una aplicación razonablemente uniforme para mantener en el nivel más elevado posible la protección de los menores.
- Especifica la noción de "trabajos no industriales" a los cuales debería aplicarse el Convenio núm.78. Éstos deberían particularmente incluir:
  - los establecimientos comerciales;
  - los servicios de correos y de telecomunicaciones;
  - los establecimientos cuyo personal efectúe, principalmente, un trabajo de oficina;
  - las empresas de periódicos;
  - los hoteles, restaurantes, y establecimientos análogos;
  - los establecimientos hospitalarios;
  - los establecimientos de espectáculos;
  - los trabajos y servicios ejercidos en la calle o en un lugar público;
  - cualquier otro trabajo, empleo o servicio que no sea industrial, agrícola o marítimo.
- Especifica asimismo las modalidades de exámenes médicos y preconiza prolongar la obligación de los mismos al menos hasta los 21 años de edad.
- Las medidas que habrían de adoptarse en el caso de las personas consideradas como ineptas o de aptitud limitada, deberían comprender: un tratamiento médico, el estímulo para regresar a la escuela o la orientación hacia otros empleos, y, llegado el caso, la concesión de una ayuda económica.
- Deberían adoptarse medidas para formar un cuerpo de médicos examinadores competentes en medicina del trabajo y poseedores de una gran experiencia en los problemas médicos relativos a la salud de los menores.
- Debería obligarse a los empleadores a anunciar a una autoridad determinada la contratación de todo joven trabajador en edad de ser sometido a un examen médico.

- Por último, la Recomendación prevé la adopción de medidas específicas que comprendan un sistema de permisos individuales para los menores ocupados por su propia cuenta o por cuenta de sus padres, en un comercio ambulante o en cualquier otra ocupación ejercida en la calle o en un lugar público.

Convenio núm. 124

sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965

- Las personas menores de 21 años de edad deberán someterse a un examen médico completo de aptitud para el empleo y posteriormente a exámenes periódicos a intervalos que no excedan de un año, para el empleo o el trabajo subterráneo en las minas.
- No obstante, se admitirán otras medidas para los menores de edades comprendidas entre los 18 y los 21 años, con la condición de que éstas sean al menos así de efectivas y con el acuerdo de las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.
- Los exámenes médicos no deberán ocasionar gasto alguno al joven trabajador o a sus padres.
- La autoridad nacional competente deberá adoptar todas las medidas necesarias, incluido el establecimiento de sanciones apropiadas, para asegurar la efectiva aplicación de las disposiciones del Convenio.
- Todo Estado que ratifique el Convenio deberá garantizar la existencia de una inspección apropiada para controlar la aplicación de sus disposiciones.
- Los empleadores deberán llevar un registro de las personas menores de 21 años de edad que están empleadas o que trabajan en la parte subterránea de la mina y ponerlo a disposición de los inspectores.

RECOMENDACIÓN núm. 125

sobre las condiciones de empleo de los menores (trabajo subterráneo), 1965

- La formación de los menores que están empleados o que van a ser empleados en trabajos subterráneos, debería incluir instrucción práctica y teórica acerca de los peligros para la salud y la seguridad a que están expuestos los trabajadores, los primeros auxilios y las precauciones que han de tomarse.
- Los responsables de la seguridad, incluidos los comités de seguridad e higiene, así como el servicio de inspección nacional, deberían prestar especial atención a las medidas destinadas a proteger la vida y la salud de los menores empleados o que trabajan en la parte subterránea de las minas.
- Las personas de menos de 18 años de edad que estuviesen empleadas o que trabajaran en la parte subterránea de la mina, deberían disfrutar:
  - ➔ de un período de descanso semanal ininterrumpido no inferior a 36 horas en cada período de 7 días (este período debería ser aumentado progresivamente hasta llegar a 48 horas por lo menos);
  - ➔ de vacaciones anuales pagadas de una duración no inferior a 24 días laborables por cada período de 12 meses de servicios.
- La autoridad nacional competente debería adoptar las medidas necesarias para garantizar que los menores empleados o que van a ser empleados en el trabajo subterráneo en las minas recibieran una formación profesional y la posibilidad de recibir una formación técnica complementaria que les permitiera desarrollar sus calificaciones profesionales.

1. Convenios prioritarios sobre la inspección del trabajo (e instrumentos vinculados)

Convenio núm. 81 *

sobre la inspección del trabajo, 1947

- El Convenio núm. 81 se dirige al establecimiento de un sistema de inspección del trabajo encargado de velar por el cumplimiento y poner en conocimiento de la autoridad competente las posibles deficiencias de las disposiciones legales nacionales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en los establecimientos industriales. Sin embargo, podrá exceptuarse a las empresas mineras y de transporte.
- La ratificación del convenio entraña asimismo su aplicación a los establecimientos comerciales, salvo exclusión expresa en el momento de la ratificación.
- A tal fin, las principales funciones del sistema de inspección del trabajo, son:
  - el control del cumplimiento de las disposiciones legales, especialmente mediante visitas de inspección, así como el tratamiento de las quejas y las verificaciones materiales, técnicas y administrativas;
  - la comunicación de informaciones y de asesoramiento técnico a los empleadores, a los trabajadores y a sus respectivas organizaciones;
  - la puesta en conocimiento de las autoridades competentes de las deficiencias y los abusos no comprendidos en las disposiciones legales vigentes.

- La estructura del sistema de inspección del trabajo se articula en particular entre una autoridad central y los servicios situados bajo su vigilancia y control. La autoridad competente deberá adoptar, empero, medidas pertinentes para fomentar:
  - la cooperación de los servicios de inspección con otros servicios gubernamentales y con instituciones, públicas o privadas, que ejerzan actividades similares;
  - la colaboración de los funcionarios de la inspección del trabajo con los empleadores y trabajadores o sus organizaciones.
- El establecimiento del sistema de inspección requiere la puesta a su disposición de recursos humanos y materiales. El personal encargado de la inspección del trabajo puede ser mixto y deberá estar determinado, en función:
  - de la importancia de las funciones que tenga que desempeñar (número, naturaleza, importancia y situación de los establecimientos sujetos a inspección);
  - del número y de las categorías de trabajadores empleados en tales establecimientos;
  - del número y de la complejidad de las disposiciones legales por cuya aplicación deban velar los inspectores del trabajo;
  - de las condiciones prácticas indispensables para realizar visitas eficaces a los establecimientos.
- Las oficinas locales de los servicios de inspección deben estar debidamente equipadas y ser accesibles a todos los interesados. Además, los inspectores del trabajo deben disponer de medios de transporte que les garanticen la movilidad indispensable para su profesión y se les reembolsará todo gasto imprevisto y cualquier gasto de transporte que pueda ser necesario para el desempeño de sus funciones.
- Los inspectores del trabajo serán contratados tomándose en cuenta las aptitudes del candidato, cuya comprobación será determinada por la autoridad competente. Deberán recibir formación para el desempeño de sus funciones.
- El personal de inspección deberá estar compuesto de funcionarios cuya situación jurídica y cuyas condiciones de servicio les garanticen estabilidad en su empleo e independencia ante los cambios de gobierno y ante cualquier influencia exterior indebida.
- Los inspectores del trabajo:
  - no podrán tener interés alguno directo o indirecto en las empresas que estén bajo su vigilancia;

- deberán estar obligados a no revelar, so pena de sufrir sanciones penales o medidas disciplinarias, los secretos de fabricación o comerciales, o los métodos de producción de que puedan haber tenido conocimiento en el desempeño de sus funciones;
- deberán considerar absolutamente confidencial el origen de cualquier queja, y no deberán manifestar al empleador que la visita de inspección se ha efectuado por haberse recibido una queja;
- deberán, al menos una vez al año, presentar a la autoridad central de inspección los informes relativos a los resultados de sus actividades.

- La autoridad central de inspección deberá publicar un informe anual de carácter general sobre la labor de los servicios de inspección que estén bajo su control y remitirlo a la OIT. Estos informes deberán contener las informaciones sobre la legislación pertinente, así como las estadísticas relativas a los establecimientos y a los trabajadores empleados en los mismos, y, por último, estadísticas de las visitas de inspección, de las infracciones cometidas, de las sanciones impuestas, de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales.

- De cara al desempeño eficaz de sus funciones de vigilancia en los establecimientos, los inspectores del trabajo deberán estar legalmente investidos de algunos derechos:
  - derecho de entrada libre en los establecimientos (a cualquier hora del día o de la noche, en los establecimientos oficialmente sujetos a inspección, y del día, en cualquier lugar, cuando tengan un motivo razonable para suponer que está sujeto a inspección);
  - derecho de investigación material y de interrogación al empleador, a su representante y al personal de la empresa;
  - derecho de toma y extracción de muestras de las sustancias y los materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de analizarlos, siempre que se notifique al empleador;
  - derecho de exigencia de la colocación, legalmente obligatoria, de determinados avisos.

- Los inspectores del trabajo deberán asimismo estar facultados para tomar medidas, directa o indirectamente, dirigiéndose a las instancias competentes a tal efecto, con el fin de que se eliminen los defectos observados en la instalación, en el montaje o en los métodos de trabajo susceptibles de constituir un peligro para la salud o seguridad de los trabajadores.

- Tales medidas se adoptarán dentro de un plazo determinado con miras al cumplimiento estricto de las disposiciones legales relativas a la salud y a la seguridad en el trabajo, o se adoptarán medidas de aplicación inmediata, en caso de peligro inminente para la salud o seguridad de los trabajadores.
- Se ejercerán estas facultades a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo previsto en la legislación nacional.
- En principio, toda violación de las disposiciones legales comprendidas en el Convenio, podrá entrañar un procedimiento judicial, salvo facultad discrecional del inspector del trabajo de advertir y de aconsejar.
- La legislación nacional deberá prescribir sanciones adecuadas y aplicarlas efectivamente, incluso en aquellos casos en que se obstruya a los inspectores del trabajo en el desempeño de sus funciones.

Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947

- Todo Estado que ratifique el Protocolo se compromete a extender la aplicación de las disposiciones del Convenio núm. 81 a las actividades del sector de los servicios no comerciales, es decir, a todas las clases de lugares de trabajo que no se consideren industriales o comerciales a los efectos de la aplicación del Convenio núm. 81.
- Un Estado puede, mediante una declaración anexa a la ratificación del Protocolo, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, excluir total o parcialmente de su campo de aplicación, las siguientes categorías de servicios:
  - administración nacional (federal) esencial;
  - fuerzas armadas, ya se trate de personal militar o civil;
  - policía y otros servicios de seguridad pública;
  - servicios penitenciarios, ya se trate del personal de los mismos o de los presos que realizan trabajos.
- El Estado que proceda a las mencionadas exclusiones deberá, en la medida de lo posible, prever otros medios de inspección aplicables a los lugares de trabajo comprendidos en dicha exclusión.
- Un Estado puede asimismo adoptar disposiciones especiales relativas a la inspección de los lugares de trabajo de la

administración nacional (federal) esencial, las fuerzas armadas, la policía y otros servicios de seguridad pública, y los servicios penitenciarios, con el fin de regular o de limitar, según sea el caso, las facultades que se confieren a los inspectores del trabajo, conforme a lo dispuesto en el Convenio.

RECOMENDACIÓN núm. 81

sobre la inspección del trabajo, 1947

- La Recomendación preconiza que los servicios de inspección del trabajo garanticen funciones preventivas en materia de higiene y seguridad para cualquier apertura de un establecimiento industrial o comercial, cualquier inicio de actividad en tal establecimiento, cualquier nueva instalación y cualquier recurso a nuevos procedimientos de fabricación.
- Invita a todos los Estados a estimular la adopción de sistemas de colaboración entre empleadores y trabajadores, a fin de mejorar las condiciones de higiene y seguridad de los trabajadores, y recomienda que se evite confiar a los inspectores del trabajo las funciones de conciliación o de arbitraje en los conflictos del trabajo.
- Por último, la recomendación aporta orientaciones sobre la naturaleza y los pormenores de las informaciones que deberían incluirse en los informes anuales acerca de las actividades del sistema de inspección.

RECOMENDACIÓN núm. 82

sobre la inspección del trabajo (minas y transporte), 1947

- La legislación nacional podrá exceptuar de la aplicación del Convenio núm. 81 a las empresas mineras y de transporte. En cuanto a la Recomendación núm. 82, ésta invita a los Estados miembros a someter, tan pronto lo permitan las condiciones nacionales, estas categorías de empresas a sistemas de inspección del trabajo apropiados, con miras a garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales referentes a las condiciones laborales y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión.

Convenio núm. 129

sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969

- Todo Estado que ratifique el Convenio deberá mantener un sistema de inspección del trabajo en la agricultura que se aplique a las empresas agrícolas que ocupen trabajadores asalariados o aprendices, cualesquiera sean la modalidad de su remuneración y la índole, forma o duración de su contrato de trabajo.

Empresas agrícolas: empresas o partes de empresas que se dedican a los cultivos, cría de ganado, silvicultura, horticultura, transformación primaria de productos agrícolas por el mismo productor o cualquier otra forma de actividad agrícola.

- Además de las funciones principales del sistema de inspección del trabajo, tal y como las define el Convenio núm. 81, el Convenio núm. 129 prevé que puede confiarse a los inspectores del trabajo en la agricultura funciones de control del cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de vida de los trabajadores y de sus familias.

- Prevé igualmente la obligación, en el caso y en las condiciones previstas en la legislación nacional, de asociar a los inspectores del trabajo en la agricultura en el control preventivo en materia de salud y de seguridad en las empresas agrícolas. También se recomienda que los inspectores del trabajo puedan asociarse a las investigaciones relativas a las causas de los accidentes del trabajo o de las enfermedades profesionales más graves.

- Se sugiere la extensión del sistema de inspección del trabajo en la agricultura a categorías determinadas de personas que trabajan en empresas agrícolas (arrendatarios, aparceros, miembros de cooperativas, miembros de la familia del productor).

- El funcionamiento del sistema de inspección del trabajo en la agricultura se articula en torno a un organismo central que podrá ser:
  - bien el órgano único de inspección competente para todos los demás sectores de actividad económica;
  - bien un órgano único de inspección del trabajo que organizaría en su seno una especialización funcional o institucional;
  - bien una estructura especializada sujeta a la vigilancia de un organismo central dotado de las mismas prerrogativas que la autoridad de inspección central definida en el Convenio núm. 81.

- Además, algunas funciones de inspección pueden confiarse o ejercerse, a título auxiliar, y respetando los principios del Convenio, en asociación con los servicios gubernamentales adecuados, en el ámbito regional o local.
- El Convenio prevé asimismo la posibilidad de incluir en este sistema de inspección del trabajo, junto a los funcionarios públicos, agentes o representantes de las organizaciones profesionales que deberán gozar de garantías de estabilidad en sus funciones y de independencia. Por otra parte, deberán adoptarse medidas dirigidas a garantizar, según necesidad, la colaboración de expertos y de técnicos debidamente calificados.
- Además de la adecuada formación que debería impartirse a los inspectores del trabajo a la hora de su contratación, el Convenio prescribe también medidas encaminadas a su perfeccionamiento durante el empleo.
- Por último, las prerrogativas y las obligaciones vinculadas a la función de inspector del trabajo, se rigen por disposiciones similares a las del Convenio núm. 81.

RECOMENDACIÓN núm. 133

sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969

- La Recomendación preconiza la ampliación de las funciones de la inspección del trabajo en la agricultura para que incluyan la colaboración con los servicios técnicos competentes, con el fin de ayudar al productor agrícola, cualquiera sea su condición jurídica, a mejorar su explotación y las condiciones de vida y de trabajo de las personas que trabajen en ella.
- Se recomienda que la inspección del trabajo en la agricultura participe en la aplicación de las disposiciones legales sobre cuestiones como:
  - formación profesional de los trabajadores;
  - servicios sociales en la agricultura;
  - cooperativas;
  - asistencia obligatoria a las escuelas.
- Se dan asimismo orientaciones sobre una campaña educativa continua destinada a informar a las partes interesadas, con miras a una estricta aplicación de las disposiciones legales, en particular en materia de salud y de seguridad de las personas que trabajen en las empresas agrícolas.

2. Administración del trabajo

Convenio núm. 150

sobre la administración del trabajo, 1978

Administración del trabajo: actividades de la administración pública en materia de política nacional del trabajo.

Sistema de administración del trabajo: todos los órganos de la administración pública responsables o encargados de la administración del trabajo, así como toda estructura institucional para la coordinación de las actividades de dichos órganos y para la consulta y participación de los empleadores, de los trabajadores y de sus organizaciones.

- Todo Estado que ratifique el Convenio deberá organizar un sistema de administración del trabajo eficaz, cuyas funciones y responsabilidades estén adecuadamente coordinadas.
- Deberá garantizar, en el marco del sistema de administración del trabajo, consultas, una cooperación y negociaciones entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas.
- Podrá delegar o confiar, en virtud de la legislación o de la práctica nacionales, determinadas actividades de administración del trabajo a organizaciones no gubernamentales, especialmente organizaciones de empleadores y de trabajadores o, cuando proceda, a representantes de empleadores y de trabajadores.
- Podrán considerar asimismo determinadas actividades, pertenecientes a su política laboral nacional como cuestiones que, con arreglo a la legislación o a la práctica nacional, se regulan mediante negociaciones directas entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
- Las funciones principales de los organismos competentes dentro del sistema de administración del trabajo, son las siguientes:
  - participar en la preparación, en la administración, en la coordinación, en el control y en la revisión de la política nacional del trabajo y del empleo;
  - estudiar la situación de las personas empleadas, desempleadas, o subempleadas, a la luz de la legislación y la práctica nacionales

pertinentes, señalar los defectos y abusos en tales condiciones, y presentar propuestas sobre los métodos para remediarlos;

- poner sus servicios a disposición de los empleadores, de los trabajadores y de sus organizaciones respectivas, con el fin de promover consultas y cooperación efectivas entre los organismos públicos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como entre estas últimas;
- brindar asesoramiento técnico a los empleadores y trabajadores, y a sus organizaciones respectivas que así lo soliciten.

- Si las condiciones nacionales lo exigen, todo Estado que ratifique el Convenio deberá promover la ampliación de las funciones del sistema de administración del trabajo, a fin de incluir en este sentido las actividades relativas a las condiciones de trabajo y de vida profesional de determinadas categorías de trabajadores que, a efectos jurídicos, no se pueden considerar en situación de empleo.
- El personal asignado al sistema de administración del trabajo deberá estar integrado por personas que estén debidamente calificadas para desempeñar las actividades que les han sido asignadas, que tengan acceso a la formación que tales actividades requieran y que sean independientes de influencias externas indebidas.
- Deberá gozar del estatuto, de los medios materiales y de los recursos financieros necesarios para el desempeño eficaz de sus funciones.

RECOMENDACIÓN núm. 158

sobre la administración del trabajo, 1978

- La Recomendación señala que el sistema de administración del trabajo debería comprender un sistema de inspección del trabajo, así como un servicio público y gratuito de empleo.
- Además, contiene precisiones relativas a las diferentes funciones del sistema nacional de administración del trabajo. Los organismos competentes dentro de este sistema deberían:
  - participar en la preparación, adopción, aplicación y revisión de las normas del trabajo, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores;
  - participar en la determinación y en la aplicación de las medidas que sean necesarias para garantizar a los empleadores y a los trabajadores el libre ejercicio del derecho de sindicación;

- tener la responsabilidad de elaboración, administración, coordinación, control y revisión de la política nacional del empleo, o el derecho de participar en tales actividades.

- Deberían también promover el pleno desarrollo y la plena utilización de los procedimientos de negociación voluntaria. En los casos de conflicto colectivo, deberían encontrarse en condiciones de aportar las instancias de conciliación y mediación apropiadas a las condiciones nacionales.
- Deberían adoptarse medidas para que el sistema de administración del trabajo estuviese representado de manera adecuada, en particular en los organismos en los que se preparan y adoptan decisiones y en los que se definen las medidas de ejecución en materia de política social y económica.
- Deberían adoptarse medidas adecuadas para que el sistema de administración del trabajo estuviese dotado de los recursos financieros necesarios y del personal suficiente y debidamente calificado, con el fin de promover su eficacia.
- El sistema de administración del trabajo debería comprender especialmente una unidad administrativa especializada para cada una de las grandes funciones técnicas que la legislación nacional confía a la administración del trabajo.

Convenio núm. 160

sobre estadísticas del trabajo, 1985

- Todo Estado que ratifique el Convenio se obliga a recoger, compilar y publicar regularmente y, cuando sea ello factible, comunicar a la OIT, estadísticas básicas del trabajo que se ampliarán progresivamente para abarcar las siguientes materias:
  - población activa, empleo, desempleo y, cuando sea posible, subempleo visible;
  - estructura y distribución de la población activa;
  - ganancias medias, horas medias de trabajo;
  - estructura y distribución de los salarios;
  - costo de la mano de obra;
  - índices de precios al consumo;
  - gastos y, de ser posible, ingresos de los hogares;
  - lesiones profesionales y, en la medida de lo posible, enfermedades profesionales;

- conflictos del trabajo.

- Al elaborar o revisar los conceptos, definiciones y metodología utilizados a tal fin, los Estados parte deberán:
  - tener en cuenta las últimas normas y directivas establecidas bajo los auspicios de la Organización Internacional del Trabajo;
  - consultar a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

- Todo Estado que ratifique el Convenio deberá aceptar, las obligaciones específicas relativas a uno o a varios artículos de la Parte II del Convenio. Ésta prevé que deberán compilarse determinadas estadísticas, según el caso, que abarquen todas las categorías importantes de obreros y empleados, y todas las principales ramas de actividad económica, las ocupaciones o los grupos de ocupaciones importantes en las principales ramas de actividad económica, los grupos significativos de la población o el conjunto del país.

RECOMENDACIÓN núm. 170

sobre estadísticas del trabajo, 1985

- La recomendación contiene precisiones sobre la frecuencia y la clasificación de las estadísticas en diferentes materias. Prevé asimismo que todo Estado debería desarrollar progresivamente una infraestructura estadística nacional adecuada a los fines del acopio y de la compilación de las estadísticas del trabajo.

Convenio prioritario sobre consultas tripartitas (y Recomendación vinculada)

Convenio núm. 144

sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976

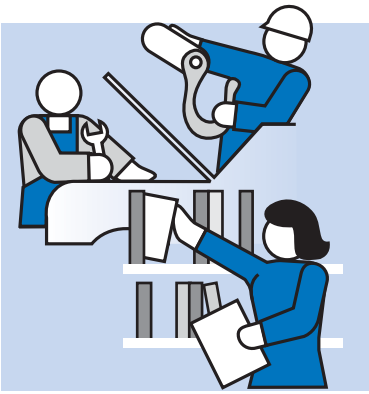
- Todo Estado que ratifique el Convenio se compromete a poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, sobre las siguientes actividades de la OIT:
  - las respuestas de los gobiernos a los cuestionarios relativos a los puntos incluidos en el orden del día de la Conferencia y los comentarios de los gobiernos sobre los proyectos de texto que ésta deba discutir;
  - la sumisión de los convenios y de las recomendaciones a las autoridades competentes, de conformidad con el artículo 19 de la Constitución;
  - el reexamen de los convenios no ratificados y de las recomendaciones;
  - las memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados;
  - las propuestas de denuncia de convenios ratificados.
- Las consultas deberán celebrarse a intervalos fijados de común acuerdo y al menos una vez al año.
- Los representantes de los empleadores y de los trabajadores serán elegidos libremente por sus organizaciones representativas.
- La autoridad nacional competente:
  - será responsable de los servicios administrativos de apoyo a los procedimientos previstos en el Convenio;
  - celebrará los acuerdos apropiados con las organizaciones representativas, para financiar la formación que puedan necesitar los participantes en estos procedimientos;

➲ presentará un informe anual sobre el funcionamiento de dichos procedimientos cuando se considere apropiado, tras haber consultado con las organizaciones representativas.

RECOMENDACIÓN núm. 152

sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976

- Los empleadores y los trabajadores deberían estar representados en pie de igualdad en cualquier organismo mediante el cual se lleven a cabo las consultas.
- La Recomendación enumera diferentes procedimientos mediante los cuales pueden llevarse a cabo consultas tripartitas, por ejemplo por intermedio de:
  - ➔ una comisión específicamente encargada de los asuntos relacionados con las actividades de la OIT;
  - ➔ un organismo con competencia general en el ámbito económico, social o laboral;
  - ➔ varios organismos especialmente encargados de materias específicas;
  - ➔ comunicaciones escritas cuando los que participen en los procedimientos de consultas estimen que tales comunicaciones son apropiadas y suficientes.
- Todo Estado debería establecer procedimientos que aseguraran consultas efectivas entre los representantes del Gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, sobre la preparación y la puesta en práctica de medidas encaminadas a dar efecto a los convenios y a las recomendaciones de la OIT, y en particular, a los convenios ratificados.
- La autoridad nacional competente, después de consultar con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, debería determinar en qué medida podrían utilizarse esos procedimientos para otros asuntos de interés común, tales como:
  - ➔ la preparación, la puesta en práctica y la evaluación de las actividades de cooperación técnica de la OIT;
  - ➔ las medidas que hubiesen de tomarse con respecto a las resoluciones y a las conclusiones adoptadas por la Conferencia, las conferencias regionales u otras reuniones convocadas por la OIT;
  - ➔ las medidas que hubiesen de tomarse para facilitar una mejor comprensión de las actividades de la OIT.



1. Convenio prioritario sobre la política del empleo (y Recomendaciones vinculadas)

Convenio núm. 122 *

sobre la política del empleo, 1964

- El Convenio núm. 122 se dirige a garantizar una expansión económica fundada en el pleno empleo, productivo y libremente elegido.
- Con el fin de alcanzar este objetivo, todo Estado que ratifique el Convenio deberá formular y aplicar una política encaminada a:
  - estimular el crecimiento y el desarrollo económicos;
  - elevar el nivel de vida;
  - satisfacer las necesidades de mano de obra y resolver el problema del desempleo y del subempleo.
- Esta política deberá tender a garantizar:
  - que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo;
  - que dicho trabajo será tan productivo como sea posible;
  - que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social.
- Deberá tener en cuenta:
  - el nivel y la etapa de desarrollo económico del país considerado;
  - las relaciones existentes entre los objetivos del empleo y los demás objetivos económicos y sociales.
- Además, todo Estado que ratifique el Convenio deberá determinar y revisar regularmente las medidas que habrá de adoptar, como parte integrante de una política económica y social coordinada, para

lograr los objetivos antes mencionados; y tomar las disposiciones que pueda requerir la aplicación de tales medidas.

- Deberá consultarse a los representantes de las personas interesadas, en particular a los representantes de los empleadores y de los trabajadores, en relación con la política del empleo, con el fin de lograr especialmente su plena cooperación en su elaboración.

RECOMENDACIÓN núm. 122

sobre la política del empleo, 1964

- La Recomendación precisa los objetivos y principios generales de una política del empleo, así como las medidas que han de adoptarse en el marco de tal política.
- Trata los problemas del empleo vinculados al subdesarrollo y prevé las medidas que deberían adoptar los empleadores y los trabajadores de los sectores público y privado, así como sus organizaciones, con miras a favorecer el establecimiento y el mantenimiento del pleno empleo, productivo y libremente elegido.
- Preconiza asimismo la participación de los Estados en una acción internacional dirigida a facilitar la consecución de los objetivos de la política del empleo.
- Por último, el anexo a la Recomendación contiene sugerencias detalladas sobre los métodos de aplicación de esa política.

RECOMENDACIÓN núm. 169

sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984

- La promoción del pleno empleo productivo y libremente elegido debería constituir la prioridad de las políticas económicas y sociales de los Estados, y el pleno reconocimiento por los Estados del derecho a trabajar debería estar vinculado con la aplicación de políticas adoptadas a tal fin.
- Los Estados deberían adoptar medidas para:
  - ➔ combatir de manera efectiva el empleo ilegal y para garantizar el traslado progresivo de los trabajadores del sector no estructurado al sector estructurado;
  - ➔ alentar a las empresas multinacionales a promover las políticas del empleo enunciadas en la Declaración tripartita de principios sobre

las multinacionales y la política social, 1977, a evitar los efectos negativos de sus inversiones sobre el empleo y a estimular los efectos positivos de las mismas;

- ➔ responder a las necesidades de las categorías de personas que tengan frecuentemente dificultades para encontrar empleo duradero (ciertas mujeres, ciertos trabajadores jóvenes, personas inválidas, trabajadores de edad, desempleados de larga duración y trabajadores migrantes en situación regular).

- Las políticas tecnológicas de los Estados miembros deberían, habida cuenta del nivel de desarrollo económico, contribuir a la mejora de las condiciones de trabajo y a la reducción del tiempo de trabajo, e incluir medidas para evitar la disminución del número de empleos.
- Los Estados deberían asimismo reconocer la importancia de un desarrollo regional equilibrado, especialmente como medio para corregir la desigual distribución del crecimiento y del empleo entre diferentes regiones y zonas de un mismo país.
- Podrían llevar a cabo programas de inversión pública y de obras públicas, en particular para crear y conservar empleos, disminuir la pobreza y satisfacer mejor las necesidades esenciales en las zonas donde reinan el desempleo y el subempleo.
- Entre las medidas vinculadas a la cooperación económica internacional, los Estados deberían cooperar en el seno de los organismos internacionales que tienen por cometido facilitar el desarrollo mutuamente beneficioso del comercio internacional, de la asistencia técnica y de las inversiones.
- Uno de sus objetivos debería ser el de reconocer que la interdependencia de los Estados, resultante de la creciente integración de la economía mundial, debería ayudar a crear un clima en el cual los Estados pudieran definir políticas conjuntas dirigidas, en particular, a promover una más justa distribución internacional del ingreso y la riqueza.
- Otras medidas incluyen, por ejemplo, la transferencia de tecnologías y la reducción de la carga de la deuda de los países en desarrollo.
- Los Estados concernidos por flujos migratorios importantes deberían, habida cuenta de los convenios y de las recomendaciones de la OIT sobre los trabajadores migrantes, adoptar políticas dirigidas a:
  - ➔ crear más oportunidades de empleo y mejores condiciones de trabajo en los países de emigración, con el fin de reducir la necesidad de emigrar en busca de empleo;
  - ➔ velar por que las migraciones internacionales tengan lugar en condiciones en que se promueva el pleno empleo, productivo y libremente elegido.

2. Promoción del empleo

RECOMENDACIÓN núm. 189

sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998

- Los Estados deberían definir las pequeñas y medianas empresas atendiendo a criterios apropiados a la situación nacional, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.
- Deberían adoptar medidas adecuadas con el fin de reconocer y potenciar el papel fundamental de las pequeñas y medianas empresas en lo relativo especialmente a:
  - la promoción del pleno empleo, productivo y libremente elegido;
  - la ampliación de las posibilidades de realizar actividades remunerativas y generadoras de riqueza que conduzcan a empleos productivos y duraderos;
  - la formación y el aprovechamiento de los recursos humanos;
  - la mejora de las condiciones y la calidad del trabajo, que contribuyan a elevar la calidad de vida y permitan que un gran número de personas tenga acceso a la protección social;
  - la promoción de buenas relaciones entre empleadores y trabajadores.
- A tal efecto, los Estados deberían adoptar medidas destinadas a salvaguardar los intereses de los trabajadores de tales empresas, proporcionándoles la protección básica brindada por otros instrumentos pertinentes.
- Deberían también adoptar políticas dirigidas a promover la creación de pequeñas y medianas empresas eficientes y competitivas, capaces de ofrecer posibilidades de empleo productivo y duradero en condiciones sociales adecuadas. Esas políticas deberían encaminarse en particular a crear condiciones que garanticen la aplicación no discriminatoria de la legislación del trabajo.
- A tal efecto, los Estados deberían examinar la legislación laboral y social, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, para determinar:
  - si la legislación se ajusta a las necesidades de las pequeñas y medianas empresas y asegura a sus trabajadores una protección y condiciones de trabajo adecuadas;

- ➔ si son necesarias medidas complementarias relativas a la protección social, tales como regímenes voluntarios, iniciativas de carácter cooperativo u otras;
- ➔ si dicha protección social abarca a los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas y si existen disposiciones adecuadas para garantizar el cumplimiento de la legislación en materia de seguridad social.

- En períodos de dificultades económicas, los gobiernos deberían tratar de proporcionar una ayuda firme y eficaz a las pequeñas y medianas empresas y a sus trabajadores.
- Al formular estas políticas, los Estados:
  - ➔ podrían celebrar consultas con, además de las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, otras partes interesadas y competentes, según lo estimen pertinente;
  - ➔ deberían tener en cuenta otras políticas relativas en particular a cuestiones presupuestarias y monetarias, al comercio y a la industria, al empleo, al trabajo, a la protección social, a la igualdad entre hombres y mujeres, a la seguridad y a la salud en el trabajo, así como al fomento de la capacidad a través de la educación y la formación;
  - ➔ deberían, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, establecer mecanismos para pasar revista a las citadas políticas y actualizarlas.
- Los Estados deberían adoptar medidas, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas para crear y desarrollar una cultura empresarial que favoreciera las iniciativas, la creación de empresas, la productividad, la toma de conciencia de los problemas medioambientales, la calidad, las buenas relaciones laborales y profesionales, así como prácticas sociales apropiadas y equitativas.
- Con el objeto de aumentar el crecimiento, el potencial de la creación de empleos y la competitividad de las pequeñas y medianas empresas, se debería prever el suministro a las mismas y a sus trabajadores de un conjunto de servicios de apoyo directo e indirecto accesibles.
- Las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían considerar su participación en el fomento de las pequeñas y medianas empresas, por ejemplo, participando en la observación y el análisis de las cuestiones sociales y del mercado de trabajo que afectan a las pequeñas y medianas empresas, en particular en lo que atañe a materias como las condiciones de empleo y de trabajo, la protección social y la formación profesional, y promoviendo medidas de corrección, cuando proceda.

- Debería alentarse a las pequeñas y medianas empresas y a sus trabajadores a estar suficientemente representados, en el pleno respeto de la libertad sindical. Con este fin, las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían considerar la ampliación de su composición para incorporar a las pequeñas y medianas empresas.
- Debería impulsarse una cooperación internacional adecuada en lo que respecta en particular al intercambio de información sobre las políticas y los programas más eficaces para crear puestos de trabajo y elevar la calidad del empleo en las pequeñas y medianas empresas, así como investigaciones sobre los factores determinantes del éxito de las actividades de fomento de las pequeñas y medianas empresas que sean a la vez eficaces y capaces de crear empleos garantizando buenas condiciones de trabajo y una protección social adecuada.

RECOMENDACIÓN núm. 193

sobre la promoción de las cooperativas, 2002

Cooperativa: asociación autónoma de personas unidas voluntariamente para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales en común a través de una empresa de sociedad conjunta, y de gestión democrática.

- La Recomendación se aplica a todos los tipos y formas de cooperativas.
- Debería alentarse el desarrollo y el fortalecimiento de la identidad de las cooperativas, basándose en:
  - ➔ los valores cooperativos (especialmente responsabilidad personal, democracia, igualdad, solidaridad y una ética fundada en la transparencia y en la responsabilidad social);
  - ➔ los principios cooperativos (especialmente adhesión voluntaria y abierta a todos, gestión democrática por parte de los socios, autonomía e independencia, e interés por la comunidad).
- Deberían adoptarse medidas para promover el potencial de las cooperativas en todos los países, independientemente de su nivel de desarrollo.
- Los gobiernos deberían establecer una política y un marco jurídico favorables a las cooperativas, compatibles con su naturaleza y función e inspirados en los valores y principios cooperativos.

- La promoción de las cooperativas guiadas por los valores y principios cooperativos, debería considerarse como uno de los pilares del desarrollo económico y social nacional e internacional.
- Las cooperativas deberían beneficiar de condiciones conformes con la legislación y la práctica nacionales que no fuesen menos favorables que las que se concedan a otras formas de empresa y de organización social.
- Todos los Estados deberían adoptar una legislación y una reglamentación específicas en materia de cooperativas, inspiradas en los valores y principios cooperativos y revisar esta legislación y reglamentación cuando proceda. Debería consultarse a las organizaciones cooperativas, así como a las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, para la formulación y revisión de la legislación, las políticas y la reglamentación aplicables a las cooperativas.
- Las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían proponerse, junto con las organizaciones cooperativas, vías y medios de promoción de las cooperativas, reconociendo su importancia para el desarrollo duradero.
- Debería facilitarse la cooperación internacional mediante:
  - el intercambio de información sobre políticas y programas que hubiesen resultado eficaces en la creación de empleo y en la generación de ingresos para los socios de las cooperativas;
  - el impulso y la promoción de relaciones entre organismos e instituciones nacionales e internacionales que participen en el desarrollo de las cooperativas;
  - el acceso de las cooperativas a datos nacionales e internacionales sobre cuestiones tales como informaciones de mercado, legislación, métodos y técnicas de formación, tecnología y normas sobre productos;
  - el desarrollo a nivel internacional y regional de directrices y leyes comunes de apoyo a las cooperativas, cuando proceda y sea posible, y previa consulta con las cooperativas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.

Convenio núm. 181

sobre las agencias de empleo privadas, 1997

Agencia de empleo privada: toda persona física o jurídica, independiente de las autoridades públicas, que presta uno o más de los servicios siguientes en relación con el mercado de trabajo:

- servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo, sin que la agencia de empleo privada pase a ser parte en las relaciones laborales que pudieran derivarse;
- servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona física o jurídica (en adelantes, "empresa usuaria") que determine sus tareas y supervise su ejecución;
- otros servicios relacionados con la búsqueda de empleo, determinados por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, como brindar información, sin estar por ello destinados a vincular una oferta y una demanda específicas.

- El Convenio núm. 181 descansa a la vez en el reconocimiento del papel que las agencias de empleo privadas pueden desempeñar en el buen funcionamiento del mundo del trabajo y en la necesidad de proteger a los trabajadores contra los riesgos de abusos.

- Todo Estado que ratifique el Convenio deberá determinar las condiciones por las que se rige el funcionamiento de las agencias de empleo privadas.

- Deberá:
  - velar por que las agencias de empleo privadas traten a los trabajadores sin discriminación alguna por razones de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o cualquier otra forma de discriminación cubierta en la legislación y la práctica nacionales, tales como la edad o la discapacidad;
  - adoptar todas las medidas necesarias, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, para que los trabajadores migrantes reclutados o colocados en su territorio por agencias de empleo privadas gocen de una protección adecuada y para impedir que sean objeto de abusos;
  - adoptar medidas para asegurar que las agencias de empleo privadas no recurran al trabajo infantil ni lo ofrezcan;

- garantizar que existan mecanismos y procedimientos apropiados en los que colaboren, si es conveniente, las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, para examinar las quejas, los presuntos abusos y las prácticas fraudulentas relacionados con las actividades de las agencias de empleo privadas.

- Las agencias de empleo privadas:
  - deberán respetar la vida privada de los trabajadores en el marco del tratamiento de los datos personales que les conciernen;
  - no deberán cobrar a los trabajadores ningún tipo de honorario o tarifa, salvo algunas excepciones permitidas en el Convenio.

- Todo Estado que ratifique el Convenio deberá garantizar una protección adecuada a los trabajadores empleados por agencias de empleo privadas con la finalidad de ponerlos a disposición de una tercera persona, en materia de:
  - libertad sindical;
  - negociación colectiva;
  - salarios mínimos;
  - tiempo de trabajo y demás condiciones de trabajo;
  - prestaciones de seguridad social;
  - acceso a la formación;
  - seguridad y salud en el trabajo;
  - indemnización en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional;
  - indemnización en caso de insolvencia y protección de lo créditos laborales;
  - protección y prestaciones de maternidad y protección y prestaciones parentales.

RECOMENDACIÓN núm. 188

sobre las agencias de empleo privadas, 1997

- En la medida de lo posible, los órganos tripartitos o las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían estar asociados en la formulación y en la aplicación de las disposiciones dirigidas a dar efecto al Convenio núm. 181.

- Los Estados deberían:
  - adoptar las medidas adecuadas para prevenir y eliminar las prácticas de las agencias de empleo privadas que no sean conformes a la deontología;
  - reprimir las prácticas desleales en materia de publicidad y anuncios engañosos;
  - prohibir a las agencias de empleo privadas que publiquen ofertas de empleo que tengan como resultado, directo o indirecto, una discriminación fundada en motivos de raza, color, sexo, edad, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, origen étnico, discapacidad, situación conyugal o familiar, orientación sexual o afiliación a una organización de trabajadores.
- Las agencias de empleo privadas:
  - no deberían poner trabajadores a disposición de una empresa usuaria con el fin de reemplazar a sus trabajadores en huelga;
  - no deberían reclutar, colocar o emplear trabajadores para empleos que impliquen riesgos no aceptados o cuando puedan ser objeto de abusos o trato discriminatorio;
  - deberían informar a los trabajadores migrantes acerca de la índole del empleo ofrecido y de las condiciones de empleo aplicables;
  - deberían garantizar la protección de los datos personales de los trabajadores;
  - deberían alentar la utilización de métodos apropiados, equitativos y eficaces de selección.
- Los trabajadores empleados por agencias de empleo privadas para ponerlos a disposición de una tercera persona, deberían tener un contrato de trabajo escrito en el que se especifiquen las condiciones de empleo. Deberían ser informadas al menos acerca de sus condiciones de empleo antes del inicio efectivo de su desempeño.
- Esas mismas agencias no deberían impedir que la empresa usuaria contratara al asalariado puesto a su disposición, ni limitar la movilidad profesional de ese asalariado, teniéndose debidamente en cuenta los derechos y las obligaciones previstos en la legislación nacional en lo que atañe a la terminación de los contratos de trabajo.
- Debería fomentarse la cooperación entre los servicios públicos de empleo y las agencias de empleo privadas para la puesta en práctica de una política nacional de organización del mercado de trabajo.

Convenio núm. 159

sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983

- El Convenio núm. 159 se ha elaborado después de que las Naciones Unidas adoptara el Programa mundial de acción relativo a las personas inválidas, cuyas metas eran la igualdad y la plena participación de las personas inválidas en la vida social y el desarrollo. Tiene por objetivo garantizar a las personas inválidas el desempeño de un empleo adecuado y la integración en la sociedad.

Persona inválida: toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.

- La finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así su integración o su reintegración en la sociedad.
- Todo Estado formulará, aplicará y revisará periódicamente una política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas inválidas, de conformidad con las condiciones, prácticas y posibilidades nacionales.
- Dicha política estará destinada a:
  - asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas inválidas;
  - promover oportunidades de empleo para las personas inválidas en el mercado regular del empleo.
- Deberá basarse en los siguientes principios:
  - la igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general (las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores, no deberán considerarse discriminatorias respecto de estos últimos);
  - la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadoras inválidas y trabajadores inválidos.

- Se consultará a las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores, así como a las organizaciones representativas constituidas por personas inválidas, sobre la aplicación de dicha política.
- Las autoridades competentes deberán proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesionales, colocación y empleo para las personas inválidas. Siempre que sea posible y adecuado, y se utilizarán los servicios existentes para los trabajadores en general, con las adaptaciones necesarias.
- Los Estados que hayan ratificado el Convenio deberán adoptar medidas para promover el establecimiento y el desarrollo de servicios de readaptación profesional y de empleo para las personas inválidas en las zonas rurales y en las comunidades apartadas.
- Además, deberán esforzarse en asegurar la formación y la disponibilidad de asesores en materia de readaptación y de otro personal cualificado idóneo.

RECOMENDACIÓN núm. 168

sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983

- En el marco de los servicios dirigidos a garantizar la readaptación profesional y el empleo de las personas inválidas, deberían utilizarse en todo lo posible y con las adaptaciones necesarias, los servicios existentes destinados a los trabajadores en general.
- Deberían adoptarse medidas para promover oportunidades de empleo de las personas inválidas que se ajusten a las normas de empleo y salario aplicables a los trabajadores en general.
- Los servicios de readaptación profesional, tanto en las zonas urbanas como en las rurales y en comunidades apartadas, se deberían organizar y llevar, con la mayor participación posible de la colectividad, en particular de representantes de las organizaciones de empleadores, de trabajadores y de las personas inválidas. Las personas inválidas que viven en zonas rurales y en comunidades apartadas, deberían poder recibir servicios de readaptación profesional del mismo grado y en las mismas condiciones que en las zonas urbanas.
- La formación, las calificaciones y la remuneración del personal dedicado a la readaptación y a la formación profesionales de personas inválidas, deberían ser comparables a las de aquellas personas que ejercen responsabilidades similares en el terreno de la formación

profesional general. Estas personas deberían, además, disponer de conocimientos específicos.

- Las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían adoptar medidas para contribuir al desarrollo de los servicios de readaptación profesional, incluso adoptando una política que favoreciera la formación y la ocupación en empleos adecuados de las personas inválidas, en un pie de igualdad con los demás trabajadores. Deberían adoptarse asimismo medidas para alentar que las personas inválidas y sus organizaciones pudiesen contribuir al desarrollo de esos servicios.
- Los regímenes de seguridad social deberían contribuir al establecimiento de programas de formación, colocación y empleo, y de servicios de readaptación profesional para las personas inválidas. Deberían también prever incentivos para alentar a las personas inválidas a buscar un empleo, así como medidas que facilitaran la transición gradual al mercado regular del empleo.
- Se deberían adoptar medidas para garantizar, en la medida en que esto sea posible, la coordinación de las políticas y los programas de readaptación profesional con las políticas y los programas de desarrollo social y económico.

RECOMENDACIÓN núm. 99

sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955

Adaptación y readaptación profesionales: aquella parte del proceso continuo y coordinado de adaptación y readaptación que comprende el suministro de medios – especialmente orientación profesional, formación profesional y colocación selectiva - para que los inválidos puedan obtener y conservar un empleo adecuado.

- La Recomendación núm. 99 se basa en la idea según la cual la adaptación y la readaptación de las personas inválidas son esenciales para que puedan recuperar al máximo posible su capacidad física y mental y reintegrarse a la función social, profesional y económica que puedan desempeñar.
- Los servicios de adaptación y de readaptación profesionales para los menores inválidos en edad escolar, deberían ser organizados y desarrollados en estrecha colaboración entre las autoridades encargadas de la enseñanza y las autoridades responsables de la adaptación y la readaptación profesionales.

- La instrucción, la orientación profesional, la formación profesional y la colocación de los menores inválidos deberían incluirse en la organización general de los servicios destinados a los menores no inválidos y efectuarse, siempre que fuere posible, en las mismas condiciones que se apliquen a éstos y en su compañía. Deberían adoptarse medidas especiales para los menores inválidos cuya incapacidad les impida beneficiarse, en las mismas condiciones que los menores no inválidos y en su compañía, de las facilidades previstas para estos últimos.
- Los medios de adaptación y readaptación profesionales deberían conformarse a las circunstancias propias de cada país y desarrollarse progresivamente. Las finalidades principales de este desarrollo progresivo deberían ser demostrar y desarrollar las cualidades de trabajo de los inválidos, facilitar al máximo, cuando las circunstancias lo permitan, las posibilidades de obtener un empleo adecuado, y suprimir, con respecto a la formación profesional o al empleo, toda discriminación que estuviese basada en la invalidez.
- Se deberían poner a disposición de todos los inválidos medios de adaptación y de readaptación profesionales, cualesquiera sean el origen y la naturaleza de su invalidez y cualquiera sea su edad, siempre que puedan estar preparados para ejercer un empleo adecuado y tengan perspectivas razonables de obtener y conservar tal empleo.
- Se deberían adoptar todas las medidas necesarias y factibles para crear o desarrollar servicios especializados de orientación profesional destinados a los inválidos que los necesiten.
- Los inválidos deberían, en todo lo posible, recibir formación profesional junto a trabajadores no inválidos y en las mismas condiciones. Esta formación profesional debería, en todo lo posible, poner a los interesados en condiciones de ejercer una actividad económica que les permitiera utilizar sus conocimientos, habida cuenta de las perspectivas de empleo.
- Debería incentivarse a los empleadores para que asumieran la formación profesional de los inválidos, incluida una asistencia financiera, técnica, médica o profesional.
- Los Estados deberían adoptar medidas para garantizar una colocación satisfactoria de los inválidos.
- La Recomendación preconiza el respeto de algunas disposiciones relativas a la organización administrativa de los servicios de adaptación y de readaptación profesionales. Prevé asimismo que debería existir la colaboración más estrecha posible entre las instituciones encargadas del tratamiento médico de los inválidos y aquellas que tienen la responsabilidad de su adaptación y de su readaptación profesionales, y que sus actividades deberían estar coordinadas al máximo. Además,

enumera las medidas destinadas a favorecer la utilización de esos servicios por parte de los inválidos, especialmente la difusión de información y la concesión de una ayuda financiera.

- Los inválidos no deberían ser objeto de ninguna discriminación basada en su invalidez en materia de salarios y de otras condiciones laborales, si su trabajo fuese de igual valor que el de los trabajadores no inválidos.
- Se deberían adoptar medidas, en estrecha colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, para aumentar al máximo las posibilidades de empleo de los inválidos y para permitirles obtener y conservar un empleo.
- Las autoridades competentes también deberían adoptar medidas, en colaboración, si fuere oportuno, con las organizaciones privadas interesadas, para crear y desarrollar medios de formación y de trabajo protegido para los inválidos que no pudieran estar capacitados para competir en el mercado normal del empleo.

RECOMENDACIÓN núm. 198

sobre la relación de trabajo, 2006, núm.198

La Recomendación propone orientaciones a los Miembros para abordar las dificultades que supone determinar la existencia de una relación de trabajo cuando no resultan claros los derechos y obligaciones respectivos de las partes interesadas, cuando se ha intentado encubrir la relación de trabajo, o cuando hay insuficiencias o limitaciones en la legislación, su interpretación o su aplicación.

I. POLÍTICA NACIONAL DE PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR UNA RELACIÓN DE TRABAJO

Los Miembros deberían formular y aplicar una *política nacional* encaminada a examinar a intervalos apropiados y, de ser necesario, a clarificar y a adaptar el ámbito de aplicación de la legislación pertinente, a fin de garantizar una protección efectiva a los trabajadores que ejercen su actividad en el marco de una relación de trabajo.

La naturaleza y el alcance de esa protección deberían ser definidos por la legislación o la práctica nacionales, o ambas, teniendo en cuenta las normas internacionales pertinentes, y de manera clara y adecuada.

La política nacional debería:

- formularse y aplicarse en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores

- incluir, por lo menos, medidas tendentes a:
  - ➔ proporcionar orientación para la determinación eficaz de la existencia de una relación de trabajo y sobre la distinción entre trabajadores asalariados y trabajadores independientes;
  - ➔ luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas, es decir, aquellas en las cuales un empleador considera a un empleado como si no lo fuese, de una manera que oculta su verdadera condición jurídica;
  - ➔ adoptar normas aplicables a todas las formas de acuerdos contractuales, incluidas las que vinculan a varias partes, de modo que los trabajadores asalariados tengan la correspondiente protección y se estipule a quién incumbe la responsabilidad por esa protección;
  - ➔ proporcionar a los interesados, y en particular a los empleadores y los trabajadores, acceso efectivo a procedimientos y mecanismos expeditos, poco onerosos, justos y eficaces para la solución de controversias relativas a la existencia y las condiciones de una relación de trabajo;
  - ➔ asegurar el cumplimiento y la aplicación efectiva de la legislación sobre la relación de trabajo, y
  - ➔ prever una formación apropiada y adecuada sobre normas internacionales del trabajo pertinentes, derecho comparado y jurisprudencia para la judicatura, los árbitros, los mediadores, los inspectores del trabajo y otras personas encargadas de la solución de controversias y del cumplimiento de las leyes y normas nacionales en materia de trabajo.

Esa política nacional debería velar en particular:

- por asegurar una protección efectiva a los trabajadores especialmente afectados por la incertidumbre en cuanto a la existencia de una relación de trabajo: trabajadoras, trabajadores más vulnerables, jóvenes, trabajadores de edad, trabajadores de la economía informal, migrantes y trabajadores con discapacidades;
- porque se aborde la dimensión de género, pues las mujeres que trabajan predominan en determinados sectores y ocupaciones en los que existe una elevada proporción de relaciones de trabajo encubiertas o falta de claridad en lo que atañe a la relación de trabajo; se deberían establecer políticas claras sobre la igualdad de género y mejorar el cumplimiento de la legislación y los acuerdos pertinentes en el ámbito nacional

Respecto del movimientos transnacional de trabajadores:

- se debería considerar la posibilidad de adoptar medidas apropiadas en la jurisdicción del Miembro y, cuando proceda, en colaboración con otros Miembros, para proteger efectivamente y prevenir abusos contra los

trabajadores migrantes que se encuentran en su territorio y puedan verse afectados por una situación de incertidumbre en cuanto a la existencia de una relación de trabajo;

- se podría concertar acuerdos bilaterales respecto de los trabajadores que son contratados en un país para trabajar en otro, con el objeto de prevenir abusos y prácticas fraudulentas encaminadas a eludir los acuerdos existentes para la protección de los trabajadores en el contexto de una relación de trabajo.

La política nacional no debería interferir en las verdaderas relaciones civiles y comerciales, y debería velar por que las personas vinculadas por una relación de trabajo disfruten de la protección a que tienen derecho.

II. DETERMINACIÓN DE LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN DE TRABAJO

A los fines de la política nacional, la *existencia* de una relación de trabajo debería determinarse principalmente de acuerdo con los *hechos* relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador, no obstante la manera en que se caracterice la relación en cualquier arreglo contrario, contractual o de otra naturaleza convenido por las partes.

Para facilitar la determinación de la existencia de una relación de trabajo, los Miembros deberían:

- promover métodos de orientación a los trabajadores y los empleadores sobre la manera de hacer esa determinación
- considerar, en el marco de su política, la posibilidad de:
  - ➔ admitir una amplia variedad de medios de prueba de una relación de trabajo;
  - ➔ consagrar una presunción legal de la existencia de una relación de trabajo cuando se dan uno o varios indicios, y
  - ➔ determinar, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, qué trabajadores con ciertas características deben ser considerados, en general o en un sector determinado, como asalariados o como independientes
- considerar la posibilidad de definir con claridad las condiciones que determinan la existencia de una relación de trabajo, como la subordinación o la dependencia
- considerar la posibilidad de definir en su legislación, o por otros medios, indicios específicos para determinar la existencia de una relación de trabajo, referidos a la forma de realizar el trabajo y a la remuneración

Ejemplos de indicios

a) **trabajo** realizado según instrucciones y bajo el control de otra persona; con integración del trabajador en la organización de la empresa; efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; de cierta duración y cierta continuidad, o que requiere la disponibilidad del trabajador; implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de quien requiere el trabajo

b) **remuneración** periódica al trabajador; su única o principal fuente de ingresos; incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; comprende el reconocimiento de derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; pago de los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo, por parte de quien solicita el trabajo; ausencia de riesgos financieros para el trabajador.

La solución de controversias sobre la existencia y las condiciones de una relación de trabajo debería ser competencia de los tribunales del trabajo o de otros tribunales o de instancias de arbitraje a los cuales los trabajadores y los empleadores tengan acceso efectivo, de conformidad con la ley y la práctica nacionales.

Se deberían adoptar medidas para garantizar el cumplimiento y la aplicación de la legislación relativa a la relación de trabajo a los distintos aspectos tratados en la Recomendación, por ejemplo, a través de los servicios de inspección del trabajo, en colaboración con la administración de la seguridad social y las autoridades fiscales.

Las administraciones nacionales del trabajo y sus servicios conexos deberían supervisar periódicamente sus programas y dispositivos de control del cumplimiento respecto de la relación de trabajo, con especial atención para aquellas ocupaciones y sectores con elevada proporción de mujeres trabajadoras.

Se deberían establecer medidas eficaces para eliminar los incentivos que fomentan las relaciones de trabajo encubiertas.

Se debería promover el papel de la negociación colectiva y el diálogo social, entre otros, como medios para encontrar soluciones a las cuestiones relativas al ámbito de la relación de trabajo a escala nacional.

III. SEGUIMIENTO Y APLICACIÓN

Los Miembros deberían establecer un *mecanismo* apropiado, o valerse de uno existente, para seguir la evolución del mercado de trabajo y de la organización del trabajo, y de asesoramiento para la adopción y aplicación

de medidas relativas a la relación de empleo en el marco de la política nacional.

En ese mecanismo, las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores deberían estar representadas en pie de igualdad y ser consultadas con la frecuencia necesaria y, cuando sea posible y útil, sobre la base de informes de expertos o estudios técnicos.

Los Miembros deberían recopilar, en la medida de lo posible, información y datos estadísticos, y realizar estudios sobre cambios nacionales y sectoriales en la estructura y las modalidades de trabajo, a nivel nacional y sectorial, teniendo presentes la distribución entre hombres y mujeres y otros aspectos pertinentes.

Asimismo, deberían establecer *mecanismos nacionales específicos* para asegurar que pueda determinarse eficazmente la existencia de relaciones de trabajo en el marco de la prestación de servicios transnacionales y desarrollar de contactos sistemáticos y el intercambio de información sobre esta cuestión con otros Estados.

IV. PÁRRAFO FINAL

La Recomendación *no revisa* la Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 188), *ni puede revisar* el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181).

Convenio núm. 142

sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975

- Todo Estado que ratifique el Convenio deberá adoptar y llevar a la práctica políticas y programas de orientación y de formación profesional, estableciendo una relación estrecha entre, por una parte, la orientación y la formación profesionales y, por la otra, el empleo, en particular mediante servicios públicos de empleo.
- Estas políticas y estos programas deberán:
  - tener en cuenta las necesidades, las posibilidades y los problemas en materia de empleo, el nivel de desarrollo del país, así como sus otros objetivos económicos, sociales y culturales;
  - aplicarse mediante métodos adaptados a las condiciones nacionales;
  - ayudar a todas las personas, sin discriminación alguna, a desarrollar y a utilizar sus aptitudes para el trabajo de acuerdo con sus aspiraciones, teniendo presentes las necesidades de la sociedad;
  - elaborarse y aplicarse en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y, según los casos, con otros organismos interesados.
- A tal efecto, todo Estado que ratifique el Convenio deberá:
  - establecer y desarrollar sistemas de enseñanza general, técnica y profesional, de orientación escolar y profesional, y de formación profesional;
  - ampliar gradualmente sus sistemas de orientación profesional y de información sobre el empleo, incluidos programas apropiados en el caso de los minusválidos;
  - ampliar, adaptar y armonizar gradualmente sus sistemas de formación profesional para dar respuesta a las necesidades de jóvenes y adultos, en todos los sectores de la economía y en todos los niveles de calificación profesional y de responsabilidad.

RECOMENDACIÓN núm. 195

Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004

- Esta recomendación contiene orientaciones para que los Estados Miembros, sobre la base del diálogo social, formulen, apliquen y revisen sus políticas de desarrollo de los recursos humanos, educación y formación básica y permanente, a fin de que sean compatibles con sus políticas económicas, fiscales y sociales.

El *aprendizaje permanente* engloba todas las actividades de aprendizaje realizadas a lo largo de la vida con el fin de desarrollar las competencias y cualificaciones;

El término *competencias* abarca los conocimientos, las aptitudes profesionales y el saber hacer que se dominan y aplican en un contexto específico;

El término *cualificaciones* designa la expresión formal de las habilidades vocacionales o profesionales del trabajador, reconocidas en los planos internacional, nacional o sectorial;

El término *empleabilidad* se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo.

- Los Miembros deberían definir políticas de desarrollo de los recursos humanos que:
  - formen parte de una gama de medidas destinadas a crear empleos decentes y a alcanzar un desarrollo económico y social sostenible;
  - atiendan por igual los objetivos económicos y sociales y hagan hincapié en el desarrollo económico sostenible en el contexto de una economía en proceso de globalización;
  - concedan gran importancia, entre otros, a la innovación, la competitividad y la productividad;
  - respondan al reto de transformar las actividades de la economía informal en trabajos decentes plenamente integrados en las grandes corrientes de la vida económica;
  - fomenten y mantengan las inversiones públicas y privadas en las infraestructuras necesarias para poder utilizar las tecnologías de la información y la comunicación en el ámbito de la educación y la formación; y

- reduzcan la desigualdad en lo que respecta a la participación en la educación y la formación.

- Los Miembros deberían reconocer que la educación y la formación son un derecho para todos, y que la consecución del aprendizaje permanente debería basarse en un compromiso explícito: por parte de los gobiernos, de invertir y crear las condiciones necesarias para mejorar la educación y la formación en todos los niveles; por parte de las empresas, de formar a sus trabajadores; y, por parte de las personas, de desarrollar sus competencias y trayectorias profesionales.

- A continuación, la Recomendación enumera una serie de medidas y cuestiones que deberían tenerse en cuenta al elaborar una estrategia nacional. Dichas medidas abarcan los siguientes ámbitos:
  - elaboración y aplicación de políticas en materia de educación y formación;
  - educación y formación previa al empleo;
  - desarrollo de las competencias;
  - formación con miras al trabajo decente y a la inclusión social;
  - marco para el reconocimiento y la certificación de las aptitudes profesionales;
  - prestadores de servicios de formación;
  - orientación profesional y apoyo a la formación;
  - investigación en materia de desarrollo de los recursos humanos, la educación, la formación y el aprendizaje permanente; y
  - cooperación técnica e internacional.

Convenio núm. 140

sobre la licencia pagada de estudios, 1974

Licencia pagada de estudios: licencia concedida a los trabajadores, con fines educativos, por un período determinado, durante las horas de trabajo y con pago de prestaciones económicas adecuadas.

- El objetivo del Convenio núm. 140 es la promoción de la educación y de la formación permanentes de los trabajadores.
- Cada Estado que ratifique el Convenio deberá formular y llevar a cabo una política orientada a fomentar la concesión de una licencia pagada de estudios con los fines siguientes:
  - formación profesional a todos los niveles;
  - educación general, social o cívica;
  - educación sindical.

  Sin embargo, las condiciones establecidas para la concesión de esa licencia, pueden ser diferentes para cada una de tales finalidades.
- Esta política deberá:
  - tener en cuenta el grado de desarrollo y las necesidades del país;
  - coordinarse con las políticas generales en materia de empleo, educación, formación y con las relativas a la duración del trabajo;
  - elaborarse y aplicarse en asociación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y las instituciones responsables de la formación.
- La licencia pagada de estudios no deberá negarse a los trabajadores por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social.
- El período de licencia pagada de estudios deberá asimilarse a un período de trabajo efectivo para determinar los derechos a prestaciones sociales y otros derechos que se deriven de la relación de empleo.

Convenio núm. 117

sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962

- El Convenio núm. 117 revisa el Convenio sobre política social (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 82), principalmente con el objeto de permitir que los Estados independientes sigan aplicándolo y ratificándolo.
- Establece que toda política deberá tender en primer lugar al bienestar y al desarrollo de la población. Además, en la definición de cualquier política de alcance general, será conveniente tener en cuenta sus repercusiones en el bienestar de la población.

Mejora de los niveles de vida

- La mejora de los niveles de vida deberá ser el objetivo principal de los planes de desarrollo económico.
- En esta perspectiva, habrán de armonizarse especialmente los planes de desarrollo económico y una sana evolución de las poblaciones interesadas, evitándose en particular la dislocación de la vida familiar y de las células sociales tradicionales.
- El Convenio menciona asimismo las medidas que habrán de adoptarse para mejorar el nivel de vida de los productores agrícolas.
- Por último, deberán adoptarse medidas para asegurar a los productores independientes y a los asalariados un nivel de vida mínimo, teniéndose en cuenta sus necesidades familiares esenciales, incluidos los alimentos, la vivienda, el vestido, la asistencia médica y la educación.

Trabajadores migrantes

- Las condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes deberán tener en cuenta sus necesidades familiares normales.

- Deberá estimularse la transferencia de parte de los salarios y ahorros de los trabajadores de la región donde estén empleados a la región de la que procedan.
- Cada vez que fuere necesario, las autoridades competentes de los países interesados deberán concertar acuerdos para reglamentar las cuestiones de interés común que puedan surgir en relación con la aplicación del Convenio.
- Estos acuerdos deberán garantizar a los trabajadores migrantes una protección y ventajas que no sean menores que las que disfrutan los trabajadores residentes en la región del empleo.

Remuneración de los trabajadores

- Deberá estimularse la fijación de salarios mínimos por medio de contratos colectivos celebrados libremente entre sindicatos y empleadores u organizaciones de empleadores.
- Cuando no sea ello posible, los salarios mínimos deberán fijarse en consulta con los representantes de los empleadores y de los trabajadores.
- Deberán adoptarse medidas para que los salarios sean efectivamente pagados y no sean inferiores a esas tasa mínimas.
- Los salarios deberán pagarse solamente en moneda de curso legal, regularmente y directamente al trabajador.
- Los empleadores estarán obligados a llevar un registro de la nómina y a entregar a los trabajadores comprobantes de los pagos de los salarios. Además, deberán adoptarse medidas prácticas para informar a los trabajadores de sus derechos en materia de salarios y para impedir cualquier descuento de salario que no esté autorizado.

Principio de no discriminación

- La política social deberá tener en particular la finalidad de suprimir toda discriminación de los trabajadores fundada en motivos de raza, color, sexo, credo, pertenencia a un grupo tradicional o afiliación sindical, en materia de:
  - legislación y contratos de trabajo (que deberán ofrecer un trato económico equitativo a todos los que residan o trabajen legalmente en el país);
  - admisión a empleos públicos y privados;
  - condiciones de contratación y de ascenso;

- facilidades para la formación profesional;
- condiciones de trabajo;
- medidas de higiene, seguridad y bienestar;
- disciplina;
- participación en la negociación de contratos colectivos;
- tasas de salarios (que deberán respetar el principio de "salario igual por un trabajo de igual valor").

- Estas disposiciones no causarán menoscabo alguno a las medidas adoptadas por las autoridades competentes para proteger la maternidad y garantizar la salud, la seguridad y el bienestar de las trabajadoras.

Educación y formación profesionales

- Siempre que lo permitan las condiciones locales, deberá desarrollarse progresivamente un amplio sistema de educación, formación profesional y aprendizaje que tenga por objeto preparar a los menores de uno u otro sexo para cualquier empleo útil.

- Las leyes o los reglamentos deberán establecer:
  - la edad de enseñanza escolar obligatoria;
  - la edad mínima de admisión al empleo;
  - las condiciones de trabajo.

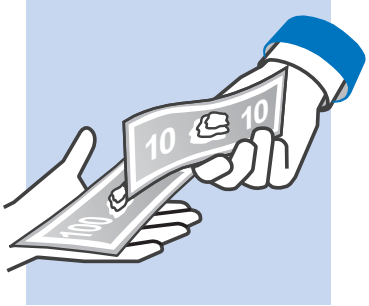
RECOMENDACIÓN núm. 115

sobre la vivienda de los trabajadores, 1961

- La política nacional en materia de vivienda debería tener por objetivo:
  - fomentar la construcción de viviendas;
  - prestar atención a la conservación, mejoramiento y modernización de las viviendas;
  - velar para que los trabajadores no tengan que pagar por un alojamiento adecuado y decoroso más que un porcentaje razonable de sus ingresos.
- Las autoridades nacionales competentes, deberían establecer un organismo central encargado de evaluar las necesidades en viviendas y de formular programas de vivienda ajustándose a sanos principios de urbanismo y planificación rural, en asociación con las organizaciones

representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como otras organizaciones interesadas.

- Se debería reconocer que no es generalmente conveniente que los empleadores proporcionen directamente viviendas a sus trabajadores, salvo cuando esto sea necesario por circunstancias tales como, por ejemplo, la de estar situada una empresa a gran distancia de los centros normales de población o cuando la naturaleza del empleo requiera que pueda disponerse del trabajador con poco tiempo de aviso.
- Cuando las viviendas sean proporcionadas por los empleadores deberían reconocerse a los trabajadores los derechos humanos fundamentales, y en particular la libertad sindical.
- Además, la legislación nacional y la costumbre deberían respetarse totalmente al poner término al contrato de alquiler o a la autorización para ocupar una vivienda, en caso de darse por terminado el contrato de trabajo;
- Los alquileres no deberían superar un porcentaje razonable de los ingresos de los trabajadores y, en ningún caso, comprender un elemento especulativo.
- La provisión de alojamiento y servicios comunes por los empleadores en pago del trabajo debería prohibirse o reglamentarse en la medida necesaria para proteger los intereses de los trabajadores.
- La Recomendación incluye también propuestas detalladas que se refieren a las modalidades de aplicación de sus disposiciones.



Convenio núm. 94 *

sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949

- El objetivo del Convenio núm. 94 es el de garantizar el respeto de las normas mínimas del trabajo a la hora de la ejecución de los contratos celebrados por las autoridades públicas.

Contratos celebrados por las autoridades públicas: contratos en los que al menos una de las partes es una autoridad pública, cuya ejecución entraña el gasto de fondos públicos y el empleo de trabajadores por la otra parte contratante, y que se concierten para:

- la construcción, transformación, reparación o demolición de obras públicas;
- la fabricación, montaje, manipulación o transporte de materiales, pertrechos y utensilios; o
- la ejecución o suministro de servicios.

- El Convenio se aplica asimismo a las obras ejecutadas por subcontratistas, así como a los contratos celebrados por una autoridad distinta de las autoridades centrales, en las condiciones que determine la autoridad competente.

- No se aplica a los contratos que tratan de las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos y de los trabajadores empleados por el Gobierno.

- Además, un Estado podrá, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, excluir del campo de aplicación del Convenio, a:
  - los contratos que entrañen un gasto de fondos públicos cuyo importe no exceda de un determinado límite;
  - los trabajadores que ocupen puestos de dirección o de carácter técnico o científico, y que no efectúen normalmente un trabajo manual.

- Los contratos celebrados por las autoridades públicas deben contener cláusulas que garanticen a los trabajadores interesados salarios, horas de trabajo y demás condiciones de empleo no menos favorables que las establecidas para un trabajo de igual naturaleza en la profesión o industria interesada de la misma región:
  - por medio de un contrato colectivo;
  - por medio de un laudo arbitral; o
  - por medio de la legislación nacional.
- Las cláusulas que deban incluirse en los contratos, deberán ser determinadas por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, en la forma que considere más apropiada para las condiciones nacionales.
- Deberán adoptarse medidas apropiadas, tales como la publicación de anuncios relativos a los pliegos de condiciones, a efectos de permitir que los postores conozcan los términos de las cláusulas.
- La autoridad competente deberá adoptar medidas pertinentes para garantizar a esos trabajadores condiciones de salud, seguridad y bienestar justas y razonables, cuando tales cuestiones no se encuentren reglamentadas por la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral.
- El Convenio prevé asimismo medidas destinadas a garantizar su establecimiento, especialmente:
  - la publicación de disposiciones dirigidas a darle efecto;
  - la instauración de un sistema de inspección;
  - la aplicación de sanciones adecuadas en caso de infracción a la aplicación de las cláusulas del trabajo que figuran en los contratos públicos;
  - medidas que permitan a los trabajadores obtener los salarios a que tengan derecho, por ejemplo, la retención de los pagos debidos en virtud del contrato público.

RECOMENDACIÓN núm. 84

sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949

- La recomendación precisa que las cláusulas del trabajo en los contratos celebrados por autoridades públicas, deberían prescribir:
  - ➔ las tasas de los salarios normales y las tasas de los salarios fijados para las horas extraordinarias que deban pagarse a las diferentes categorías de trabajadores;
  - ➔ el método de reglamentación de las horas de trabajo;
  - ➔ las disposiciones sobre las vacaciones y las licencias en caso de enfermedad.
- Prevé asimismo que, en los casos en que se concedan a los empleadores privados subvenciones o permisos para explotar un servicio de utilidad pública, deberían aplicarse disposiciones sustancialmente análogas a las que figuran en las cláusulas de trabajo de los contratos celebrados por las autoridades públicas.

Convenio núm. 95

sobre la protección del salario, 1949

- El objetivo del Convenio núm. 95 es el de garantizar el pago seguro, rápido e íntegro de los salarios.

Salario: remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.

- El Convenio se aplica a todas las personas a quienes se pague o deba pagarse un salario. Sin embargo, la autoridad nacional competente, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, podrá excluir de la aplicación de todas o de cualquiera de las disposiciones del Convenio, a las categorías de personas que trabajen en circunstancias y condiciones de empleo tales que la aplicación de todas o de algunas de dichas disposiciones sea inapropiada y que:

- no estén empleadas en trabajos manuales; o
- estén empleadas en el servicio doméstico o en trabajos análogos.

- Deberá darse a conocer a los trabajadores las condiciones del salario que habrán de aplicárseles, así como los elementos que constituyan el salario, siempre que estos elementos puedan sufrir variaciones.

- Los salarios que deban pagarse en efectivo, se pagarán exclusivamente en moneda de curso legal. No obstante, la autoridad nacional podrá permitir, en circunstancias especiales, el pago mediante cheque. Además, cuando el pago del salario se haga en efectivo, se deberá efectuar únicamente los días laborables, en principio en el lugar de trabajo o en un lugar próximo al mismo, y en ningún caso en tabernas u otros establecimientos similares.

- Podrá autorizarse el pago parcial del salario en especie en las siguientes condiciones:
  - cuando constituya una práctica de uso corriente o conveniente a causa de la industria u ocupación de que se trate;
  - en ningún caso se paga con bebidas espirituosas o con drogas nocivas;
  - cuando sea apropiado al uso personal del trabajador y de su familia, y redunde en beneficio de los mismos;
  - cuando el valor atribuido a estas prestaciones sea justo y razonable.

- El salario deberá pagarse a intervalos regulares. Cuando se termine el contrato de trabajo, se deberá efectuar un ajuste final de todos los salarios debidos, dentro de un plazo razonable.

- El salario deberá pagarse directamente al trabajador, sin posibilidad alguna de que el empleador limite su libertad de disponer de su salario.

- Los trabajadores deberán tener la libertad de utilizar los economatos de la empresa sin coacción alguna. Cuando no sea posible el acceso a otros almacenes o servicios, los economatos o servicios establecidos por el empleador no deberán explotarse con el fin de obtener utilidades, sino para que ello redunde en beneficio de los trabajadores.

- Los descuentos de los salarios solamente se deberán permitir de acuerdo con las condiciones y dentro de los límites fijados por la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral, y no

podrán tener por finalidad un pago encaminado a obtener o conservar un empleo.

- El salario no podrá embargarse o cederse sino en la forma y dentro de los límites fijados por la legislación nacional, y deberá estar protegido contra su embargo o cesión en la proporción que se considere necesaria para garantizar el mantenimiento del trabajador y de su familia.

- En caso de quiebra o de liquidación judicial de una empresa, se consideran créditos protegidos los salarios debidos:
  - por los servicios prestados durante un período anterior a la quiebra (o a la liquidación), que será determinado por la legislación nacional; o
  - que no exceden de una suma fijada por la legislación nacional.

- La legislación nacional deberá determinar la relación de prioridad entre el salario que constituya un crédito preferente y los demás créditos preferentes.

- La legislación que dé efecto a las disposiciones del presente Convenio deberá:
  - ponerse en conocimiento de los interesados;
  - precisar las personas encargadas de garantizar su aplicación; y
  - establecer sanciones adecuadas para cualquier caso de infracción.

RECOMENDACIÓN núm. 85

sobre la protección del salario, 1949

- La recomendación prevé la adopción de disposiciones con el fin de limitar los descuentos de los salarios, especialmente aquellos que se efectúen a título de reembolso por la pérdida de los productos, bienes o instalaciones del empleador, o por un daño causado a los mismos.
- Contiene asimismo disposiciones sobre los intervalos máximos en los que debe efectuarse el pago de los salarios.
- Pormenoriza la información que debería comunicarse a los trabajadores en materia de condiciones de los salarios, antes de que sean asignados a un empleo y cada vez que se les pague el salario.
- Por último, preconiza la adopción de medidas adecuadas para estimular la participación de los representantes de los trabajadores en la administración general de los economatos de la empresa.

Convenio núm. 173

sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992

Insolvencia: situación en que, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, se ha abierto un procedimiento relativo a los activos de un empleador, con objeto de pagar colectivamente a sus acreedores.

A los efectos del presente Convenio, todo Estado puede extender este término a otras situaciones en que no puedan pagarse los créditos laborales a causa de la situación financiera del empleador, por ejemplo cuando el monto del activo del empleador sea reconocido como insuficiente para justificar la apertura de un procedimiento de insolvencia.

- El Convenio se aplica, en principio, a todos los trabajadores asalariados y a todos los sectores de actividad económica. Sin embargo, la autoridad competente podrá, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, excluir de su campo de aplicación a determinadas categorías de trabajadores, especialmente los empleados públicos, debido a la índole particular de su relación de empleo, y si existen otras garantías que les ofrezcan una protección equivalente a la que dimane del Convenio.

- En caso de insolvencia del empleador, los créditos adeudados a los trabajadores en razón de su empleo, deberán quedar protegidos:
  - ya sea por un privilegio, de modo que sean pagados con cargo a los activos del empleador insolvente antes de que los acreedores no privilegiados puedan cobrar la parte que les corresponde (Parte II del Convenio);
  - ya sea por una institución de garantía (Parte III)

- Un Estado que ratifique el Convenio deberá indicar si acepta las obligaciones de la Parte II, de la Parte III, o de las dos. Un Estado que hubiese aceptado inicialmente sólo las obligaciones de una de estas partes, podrá hacer extensiva, en cualquier momento, su aceptación a la otra parte del Convenio.

- Los créditos protegidos deberán comprender al menos los créditos laborales relativos a:
  - los salarios correspondientes a un período determinado precedente a la insolvencia o a la terminación de la relación de trabajo;

- las vacaciones pagadas;
- las sumas adeudadas en concepto de otras ausencias retribuidas;
- las indemnizaciones por fin de servicios adeudadas al trabajador con motivo de la terminación de la relación de trabajo.

✸ Un Estado podrá limitar el alcance del privilegio de los créditos laborales a un monto prescrito, que no deberá ser inferior a un mínimo socialmente aceptable, y se deberá reajustar, cuando proceda, para mantener su valor.

✸ En caso de protección por un privilegio, la legislación nacional deberá atribuir a los créditos laborales un rango de privilegio superior al de la mayoría de los demás créditos privilegiados, y en particular a los del Estado y de la seguridad social. Sin embargo, cuando los créditos laborales están también protegidos por una institución de garantía, se podrá atribuir a los créditos así protegidos un rango de privilegio menos elevado que el de los créditos del Estado y de la seguridad social.

✸ En caso de protección por parte de una institución de garantía, las autoridades públicas deberán determinar sus modalidades de organización, de gestión, de funcionamiento y de financiación.

RECOMENDACIÓN núm. 180

sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992

- La recomendación amplía la lista de los créditos que deberían estar protegidos, según el caso, por un privilegio o por una institución de garantía, en la que se incluyen, en particular:
  - las primas adeudadas;
  - los pagos adeudados en sustitución del preaviso de despido;
  - las indemnizaciones por despido injustificado;
  - las indemnizaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, cuando corran directamente a cargo del empleador.
- Prevé asimismo la instauración de procedimientos que permitan el pronto pago de los créditos laborales.
- En el caso en el que la protección se garantice mediante un privilegio y en el que la empresa que sea objeto de un procedimiento de insolvencia esté autorizada a continuar sus actividades, los créditos laborales

correspondientes al trabajo efectuado a partir de la fecha en que se decidió esa continuación, deberían quedar excluidos del procedimiento de insolvencia y saldarse a sus vencimientos respectivos con los fondos disponibles.

- La recomendación enumera los principios sobre cuya base deberían funcionar las instituciones de garantía, especialmente:
  - la autonomía administrativa, financiera y jurídica con respecto al empleador;
  - la contribución de los empleadores a su financiación, salvo que ésta se encuentre asegurada íntegramente por los poderes públicos;
  - la asunción de sus obligaciones respecto de los trabajadores protegidos, independientemente de que el empleador haya cumplido o no con sus obligaciones eventuales de contribuir a su financiación;
  - la asunción con carácter subsidiario de las obligaciones de los empleadores insolventes, con subrogación en los derechos de los trabajadores a los que hayan pagado prestaciones;
  - la interdicción de utilizar los fondos administrados por las instituciones de garantía que no provengan del Erario público con fines distintos de aquellos para los cuales fueron recaudados.
- Por último, los trabajadores o sus representantes deberían recibir información en tiempo oportuno y ser consultados en relación con los procedimientos de insolvencia que hayan sido abiertos y que sean relativos a los créditos laborales.

Convenio núm. 131

sobre la fijación de salarios mínimos, 1970

Salario mínimo: suma mínima que deberá pagarse al trabajador por el trabajo o servicios prestados, dentro de un lapso determinado, bajo cualquier forma que sea calculado, por hora o por rendimiento, que no puede ser disminuida ni por acuerdo individual ni colectivo, que está garantizada por la ley y puede fijarse para cubrir las necesidades mínimas del trabajador y de su familia, teniendo en consideración las condiciones económicas y sociales de los países.

- Todo Estado que ratifique el Convenio, deberá:
  - establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados cuya protección sea apropiada;

- instituir, mantener o modificar métodos de fijación y de ajuste de los salarios mínimos, con la participación directa y en consulta activa con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, para esos grupos de asalariados.

- Los grupos de asalariados protegidos deberán ser determinados por la autoridad nacional competente, con el acuerdo o previa consulta de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

- Una vez fijados, los salarios mínimos deberán tener fuerza de ley y su incumplimiento deberá entrañar sanciones apropiadas.

- Entre los elementos que habrán de tenerse en cuenta a la hora de la determinación de su nivel, deberán incluirse, en la medida en que sea posible y apropiado, los siguientes:
  - las necesidades de los trabajadores y de sus familias (habida cuenta del nivel general de los salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo a otros grupos sociales);
  - los factores económicos (incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo).

- Por último, deberán adoptarse medidas apropiadas, como un sistema de inspección adecuado, a efectos de asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones relativas a los salarios mínimos.

RECOMENDACIÓN núm. 135

sobre la fijación de salarios mínimos, 1970

- La fijación de salarios mínimos debería constituir un elemento de toda política establecida para eliminar la pobreza y para asegurar la satisfacción de las necesidades de todos los trabajadores y de sus familias. Debería tener como objetivo fundamental garantizar a los asalariados la necesaria protección social en la materia.

- Preconiza el mantenimiento en un mínimo del número y de los grupos de asalariados no protegidos por el Convenio núm. 131.

- La consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores debería versar especialmente sobre las siguientes cuestiones:
  - la selección y la aplicación de los criterios para la determinación del nivel de salarios mínimos;
  - la tarifa o las tarifas de los salarios mínimos que deben fijarse;

- ➔ los ajustes que de tiempo en tiempo se introduzcan en la tarifa o tarifas de los salarios mínimos;
- ➔ los problemas que plantee la aplicación de la legislación sobre salarios mínimos;
- ➔ la compilación de datos y la realización de estudios destinados a la información de las autoridades encargadas de la fijación de salarios mínimos.

■ Las tarifas de los salarios mínimos deberían ajustarse de tiempo en tiempo para tomar en cuenta los cambios en el costo de vida y otras condiciones económicas.

■ La Recomendación enumera algunas medidas destinadas a garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones relativas a los salarios mínimos, especialmente:

- ➔ utilización de inspectores;
- ➔ sanciones adecuadas por infracción de las disposiciones sobre salarios mínimos;
- ➔ simplificación de las disposiciones y de los procedimientos legales, a efectos de capacitar a los trabajadores para el ejercicio efectivo de sus derechos;
- ➔ participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores en las medidas que se adopten para proteger a los trabajadores contra los abusos;
- ➔ protección adecuada de los trabajadores contra las represalias.

1. Duración del trabajo y vacaciones pagadas

RECOMENDACIÓN núm. 116

sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962

- Esta Recomendación no se aplica a la agricultura, a los transportes marítimos ni a la pesca marítima. Para estas ramas de actividad deberían preverse disposiciones especiales.
- Cada Estado debería fomentar y, siempre que sea posible, asegurar la aplicación del principio de reducción progresiva de la duración normal del trabajo, con miras a llegar a la semana de 40 horas, sin disminución alguna del salario de los trabajadores.
- Si la duración de la semana normal de trabajo excediera de las 48 horas, deberían adoptarse medidas inmediatas, con vistas a llevarla a ese nivel, sin ninguna disminución del salario de los trabajadores.
- Las medidas adoptadas a tal fin, deberían tener en cuenta, en particular:
  - ➔ el nivel de desarrollo económico y las posibilidades, para el país interesado, de reducir la duración del trabajo sin disminución de la producción global y de la productividad, ni peligro alguno para la expansión económica;
  - ➔ los progresos realizados o posibles en el aumento de la productividad, gracias a las modernas tecnologías;
  - ➔ la necesidad, para los países en desarrollo, de elevar el nivel de vida de su población;
  - ➔ las preferencias de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de las diversas ramas de actividad interesadas respecto de los métodos de reducción de la duración del trabajo.
- En la aplicación de estas medidas, debería acordarse una prioridad a las industrias y profesiones que implican un cansancio físico o intelectual particular o que conllevan riesgos para la salud de los trabajadores interesados.
- La Recomendación contiene asimismo disposiciones detalladas relativas a las modalidades de aplicación del principio de reducción de la duración del trabajo, incluidos el cálculo del promedio de la duración normal del trabajo en base a un período más largo que la semana, los

trabajos cuyo funcionamiento continuado debe ser garantizado por equipos sucesivos, las excepciones posibles y las horas extraordinarias, así como las tasas de remuneración de las horas extraordinarias.

- De manera general, la autoridad competente debería consultar sistemáticamente a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores sobre las cuestiones relativas a la aplicación de la Recomendación.
- Deberían adoptarse medidas apropiadas para:
  - garantizar la buena aplicación de las disposiciones relativas a la duración del trabajo, mediante una inspección adecuada o a través de otros medios;
  - prever sanciones apropiadas en caso de infracción a las disposiciones que dan efecto a la Recomendación.
- Los empleadores deberían estar obligados a comunicar a los trabajadores interesados las informaciones pertinentes relativas a la duración del trabajo, a los períodos de descanso y a los salarios.

Convenio núm. 14

sobre el descanso semanal (industria), 1921

- Los trabajadores ocupados en los establecimientos industriales – públicos o privados – deben gozar, en el curso de cada período de siete días, de un descanso que comprenda como mínimo 24 horas consecutivas.
- Siempre que sea posible, este descanso semanal deberá:
  - acordarse al mismo tiempo a todos los trabajadores de un mismo establecimiento;
  - coincidir con los días consagrados como días de descanso por la tradición o las costumbres del país o de la región.
- Sin embargo, un Estado puede:
  - excluir de esta regla a las personas ocupadas en establecimientos en los que sólo estén empleados los miembros de una misma familia;
  - prever excepciones, totales o parciales, incluidas las suspensiones y las disminuciones del descanso, teniéndose especialmente en cuenta las consideraciones económicas y humanitarias adecuadas, y previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

- Si un Estado autoriza suspensiones o disminuciones del descanso, debe prever, en lo posible, períodos de descanso compensatorio.
- Los empleadores deben:
  - informar al personal de los días y de las horas de descanso semanal, especialmente mediante anuncios colocados en el establecimiento, si se les otorga el descanso colectivamente;
  - llevar un registro de los regímenes particulares de descanso en los demás casos.

Convenio núm. 106

sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957

- El Convenio se aplica a todo el personal, incluidos los aprendices, de los siguientes establecimientos, sean públicos o privados:
  - establecimientos comerciales;
  - establecimientos, instituciones y administraciones cuyo personal efectúe principalmente un trabajo de oficina;
  - otros servicios asimilados o establecimientos que revistan un carácter comercial e industrial a la vez, en la medida en que no se rijan por la reglamentación que rige el descanso semanal en la industria, las minas, los transportes o la agricultura.
- Su aplicación a otros tipos de establecimientos, como las empresas de espectáculos, está sujeta a una declaración facultativa que acompaña a la ratificación del Convenio o que se comunica en una fecha posterior.
- Las autoridades nacionales competentes pueden excluir del campo de aplicación del Convenio a:
  - los establecimientos en los que sólo están ocupados los miembros de la familia del empleador, en la medida en que no sean asalariados o no puedan ser considerados como tales;
  - las personas que ocupan cargos de alta dirección.
- Los trabajadores a los que se aplica el Convenio, deben gozar, por cada período de siete días, de un descanso que comprenda un mínimo de 24 horas consecutivas.

- Este descanso semanal deberá, siempre que sea posible:
  - concederse simultáneamente a todos los trabajadores de un mismo establecimiento;
  - coincidir con el día de la semana consagrado al descanso por la tradición o las costumbres del país o de la región;
  - respetar las tradiciones y las costumbres de las minorías religiosas.
- Cuando la naturaleza del trabajo o de los servicios suministrados, la importancia de la población que haya de ser atendida o el número de personas empleadas, no permitan la aplicación de esta regla general, la autoridad nacional competente puede someter a determinadas categorías de personas o de establecimientos a regímenes especiales de descanso semanal, habida cuenta de todas las consideraciones sociales y económicas pertinentes.
- En este caso, las personas concernidas deben tener derecho, por cada período de siete días, a un descanso de una duración total de al menos 24 horas consecutivas.
- Cualquier medida referente a la aplicación de las disposiciones sobre los regímenes especiales de descanso semanal, debe adoptarse en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.
- Un Estado puede asimismo autorizar excepciones temporales, totales o parciales, incluidas las suspensiones y las disminuciones del descanso:
  - en caso de accidente, de fuerza mayor o de trabajos urgentes que hubiesen de realizarse en las instalaciones, en lo indispensable para evitar que se ocasione una grave perturbación en el funcionamiento normal del establecimiento;
  - en caso de aumentos extraordinarios de trabajo debidos a circunstancias excepcionales, siempre que no se pueda normalmente esperar del empleador que recurra a otros medios;
  - para evitar la pérdida de materias perecederas.

  Salvo si se trata de un caso de accidente, de fuerza mayor o de trabajos urgentes, se requiere la consulta de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores para determinar los casos en los que podrán autorizarse excepciones temporales.
- En el caso de las excepciones temporales, debe concederse a los trabajadores concernidos un descanso semanal compensatorio de una duración total al menos igual a 24 horas consecutivas.

- Siempre que la reglamentación de los salarios esté fijada por la legislación o dependa de las autoridades administrativas, los ingresos de los trabajadores no deberán sufrir disminución alguna como resultado de la aplicación de las reglas sobre el descanso semanal.
- Los Estados deben adoptar medidas apropiadas para garantizar la aplicación de las disposiciones relativas al descanso semanal, especialmente mediante una inspección adecuada o a través de otros medios, que habrán de completarse mediante un sistema de sanciones adecuado.

RECOMENDACIÓN núm. 103

sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957

- El descanso semanal previsto en el Convenio núm. 106 debería llevarse, siempre que sea posible, a al menos 36 horas que serán consecutivas cuando sea practicable.
- Las personas menores de 18 años deberían, siempre que sea posible, gozar de un descanso semanal ininterrumpido de dos días. Además, no deberían aplicárseles las excepciones a las reglas sobre el descanso semanal.
- Los regímenes especiales autorizados por el Convenio núm. 106, deberían:
  - ➔ evitar que las personas interesadas trabajaran durante más de tres semanas sin gozar de períodos de descanso a los que tuviesen derecho;
  - ➔ garantizar, en cualquier caso, períodos de descanso de al menos 12 horas consecutivas.
- Los empleadores deberían informar al personal concernido de un descanso semanal diferente del establecido por la práctica nacional.
- Se deberían adoptar las medidas pertinentes para garantizar el mantenimiento del sistema de registro que sea necesario para aplicar debidamente las disposiciones sobre descanso semanal y, en particular, con respecto a las personas sujetas a un régimen especial de descanso semanal, o sujetas a excepciones temporales.
- Deberían adoptarse medidas para evitar que la instauración del descanso semanal entrañara una reducción del ingreso de las personas interesadas, incluso cuando la reglamentación de los salarios no estuviese fijada por la legislación o no dependiese de las autoridades administrativas.

Convenio núm. 132

sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970

- El Convenio se aplica a todos los trabajadores, con excepción de la gente de mar. Sin embargo, las autoridades nacionales competentes pueden, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, excluir de su aplicación a categorías limitadas de trabajadores cuando tal aplicación plantee problemas especiales de ejecución o de orden constitucional o legislativo que revista una cierta importancia.

- Cuando ratifica el Convenio, un Estado puede aceptar sus obligaciones en forma separada con respecto a las personas empleadas en sectores económicos distintos de la agricultura y con respecto a las personas empleadas en la agricultura.

- Toda persona a la que se aplica el Convenio tiene derecho a vacaciones anuales pagadas que no deben ser, en ningún caso, inferiores a tres semanas de trabajo por un año de servicios.

- Toda persona que, en el curso de un año determinado, no hubiese cumplido el período de servicios requerido, tendrá derecho, para ese año, a unas vacaciones pagadas de una duración proporcionalmente reducida.

- Para adquirir el derecho a vacaciones anuales pagadas, puede exigirse un período mínimo de servicios que no exceda de 6 meses, cuya cálculo será determinada por la autoridad nacional competente.

- La autoridad nacional competente puede autorizar el fraccionamiento de las vacaciones. En este caso, una de las fracciones debe corresponder al menos a dos semanas ininterrumpidas, salvo que se convenga de otra manera en un acuerdo de cumplimiento obligatorio al empleador y al trabajador.

- Esta parte ininterrumpida de las vacaciones deberá concederse y disfrutarse a más tardar en el plazo de un año a contar del final del año en que se haya adquirido el derecho a las vacaciones. Para el resto de las vacaciones, el plazo es de 18 meses.

- Cualquier fracción de las vacaciones anuales que exceda de un mínimo prescrito en el ámbito nacional, puede, con el acuerdo del trabajador interesado, aplazarse por un período limitado que vaya más allá del plazo de 18 meses.

- Las ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad de la persona (licencia de enfermedad, etc.), debe contarse como parte del período de servicios, en las condiciones que en cada país ha de determinar la autoridad competente.

- No se computa como parte de las vacaciones anuales pagadas que sea de un mínimo de tres semanas:
  - los días feriados;
  - los períodos de incapacidad laboral que sean la consecuencia de enfermedades o de accidentes, en las condiciones que la autoridad nacional competente ha de determinar.

- El trabajador que toma sus vacaciones anuales debe recibir previamente su remuneración normal o media por toda la duración de las vacaciones, salvo que se convenga de otra manera mediante un acuerdo que vincule al empleador y al trabajador.

- La época en que se tomen las vacaciones está determinada, en principio, por el empleador, previa consulta con el trabajador interesado o con sus representantes, teniéndose en cuenta las necesidades laborales y las posibilidades de descanso y distracción que se ofrecen a ese trabajador.

- En caso de terminación de la relación de trabajo, toda persona que hubiese cumplido el período mínimo de servicios prescrito, debe gozar:
  - ya sea de unas vacaciones pagadas proporcionales a la duración del período para el cual no ha tenido aún vacaciones;
  - ya sea de una indemnización compensatoria;
  - ya sea de un crédito de vacaciones equivalente.

- Debe ser nulo y sin efecto o prohibido todo acuerdo por el cual un trabajador renuncie a su derecho a unas vacaciones anuales pagadas mínimas o renuncie a las mismas a cambio de una indemnización.

- La autoridad nacional competente puede adoptar reglas particulares para los casos en los que un trabajador ejerza, durante sus vacaciones, una actividad remunerada incompatible con la finalidad de dichas vacaciones.

- Deben adoptarse medidas efectivas para garantizar el respeto de las disposiciones relativas a las vacaciones pagadas, por ejemplo, mediante una inspección adecuada.

Convenio núm. 175

sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994

Trabajador a tiempo parcial: trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable, es decir:

- que tenga el mismo tipo de relación laboral;
- que efectúe o ejerza un tipo de trabajo o de profesión idéntico o similar, y
- que esté empleado en el mismo establecimiento o, cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en ese establecimiento, en la misma empresa o, cuando no haya, en la misma rama de actividad.

Trabajadores a tiempo completo en situación de desempleo parcial: trabajadores a tiempo completo afectados por una reducción colectiva y temporal de la duración normal de su trabajo por motivos económicos, tecnológicos o estructurales.
Los trabajadores a tiempo completo en situación de desempleo parcial, no son considerados como trabajadores a tiempo parcial.

- El Convenio se aplica a todos los trabajadores a tiempo parcial. Sin embargo, un Estado puede, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, excluir total o parcialmente de su campo de aplicación a categorías particulares de trabajadores o de establecimientos, toda vez que la inclusión de tales categorías pueda plantear problemas particulares de especial importancia.

- Deben adoptarse medidas dirigidas a evitar que esos trabajadores perciban, sólo en razón de que trabajan a tiempo parcial, un salario básico proporcionalmente inferior al de los trabajadores a tiempo completo que se encuentran en una situación comparable.

- Además, deben recibir la misma protección que aquella de la que gozan los trabajadores a tiempo completo que se encuentran en una situación comparable en lo relativo:
  - al derecho de sindicación, de negociación colectiva y de actuación en calidad de representantes de los trabajadores;
  - a la seguridad y a la salud en el trabajo;
  - a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

- Deben asimismo gozar de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo que se encuentran en una situación comparable en los siguientes terrenos:
  - regímenes legales de seguridad social vinculados a una actividad profesional;
  - protección de la maternidad;
  - terminación de la relación de trabajo;
  - vacaciones anuales pagadas y días feriados pagados;
  - licencia de enfermedad.

  Sin embargo, las prestaciones pecuniarias pueden determinarse proporcionalmente a la duración del trabajo o a los ingresos.

- Además, los trabajadores cuya duración del trabajo o cuyos ingresos sean inferiores a determinados límites mínimos, pueden ser excluidos, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, de tales beneficios, con excepción de:
  - las prestaciones de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales;
  - las medidas de protección de la maternidad distintas de aquellas previstas para los regímenes legales de seguridad social.

- Esos límites mínimos deben ser suficientemente bajos con el fin de que no quede excluido un porcentaje indebidamente elevado de trabajadores a tiempo parcial. El Convenio prevé, además, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, la revisión periódica de los límites mínimos.

- Por último, deben adoptarse medidas:
  - para facilitar el acceso al trabajo a tiempo parcial productivo y libremente elegido;
  - para garantizar que el traslado de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial, o viceversa, sea voluntario.

RECOMENDACIÓN núm. 182

sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994

- Los empleadores deberían consultar a los representantes de los trabajadores interesados sobre la introducción o la extensión, a gran escala, del trabajo a tiempo parcial, así como reglas aplicables y medidas de protección para ese tipo de trabajo.
- De manera general, los trabajadores a tiempo parcial deberían ser informados acerca de sus condiciones específicas de empleo.
- Deberían adoptarse medidas, en particular para:
  - ➔ rebajar progresivamente los límites mínimos de los ingresos o de la duración del trabajo para el acceso a los regímenes legales de seguridad social y/o a los regímenes profesionales privados;
  - ➔ permitir que los trabajadores a tiempo parcial gozaran de prestaciones mínimas o de monto fijo previstas, especialmente en materia de vejez, de enfermedad, de invalidez y de maternidad, así como en materia de asignaciones familiares;
  - ➔ admitir que los trabajadores a tiempo parcial que fuesen solamente solicitantes de un empleo a tiempo parcial tras haber terminado su relación de trabajo, cumpliesen con la condición de disponibilidad para el trabajo exigida para la concesión de prestaciones de desempleo.
- Los trabajadores a tiempo parcial deberían gozar de determinados derechos sobre una base equitativa, especialmente el acceso a las instalaciones y a los servicios de bienestar del establecimiento considerado y a todos los tipos de vacaciones otorgadas a los trabajadores a tiempo completo que se encuentran en una situación comparable.
- Deberían aplicarse las mismas reglas a los trabajadores a tiempo parcial y a los trabajadores a tiempo completo que se encuentran en una situación comparable en lo que respecta a las fechas de las vacaciones anuales y al trabajo efectuado en el curso de un día de descanso habitual o de un día feriado.
- El número y la ordenación de las horas de trabajo deberían determinarse, teniéndose en cuenta a la vez los intereses del trabajador a tiempo parcial y las necesidades del establecimiento.
- Deberían adoptarse medidas para superar las restricciones particulares que encuentran los trabajadores a tiempo parcial para acceder a la formación y a la movilidad profesionales, y tener perspectivas de carrera.

- Los empleadores deberían prever medidas dirigidas a facilitar el acceso al trabajo a tiempo parcial a todos los niveles de la empresa.
- Los empleadores deberían tomar en consideración las solicitudes de traslado de los trabajadores a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial del que se dispusiera en la empresa y viceversa.

Convenio núm. 153

sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979

Duración del trabajo: tiempo dedicado por los conductores asalariados:

- a la conducción y a otros trabajos durante el tiempo de circulación del vehículo;
- a los trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo, sus pasajeros o su carga.

Los otros períodos de disponibilidad, pasados en el vehículo o en el lugar de trabajo y durante los cuales los conductores no disponen libremente de su tiempo, pueden considerarse parte de la duración del trabajo en la proporción que se determinará por la autoridad nacional competente.

- El Convenio se aplica a los conductores asalariados de vehículos automóviles dedicados profesionalmente al transporte por carretera de mercancías o personas.
- Sin embargo, las autoridades nacionales competentes pueden excluir de la aplicación de todas o parte de las disposiciones del Convenio a los conductores de vehículos que efectúen determinados tipos de transporte, como los transportes urbanos, los vehículos de bomberos o las ambulancias, los coches de policía y los taxis. Esas autoridades deben fijar normas adecuadas sobre la duración de la conducción y los descansos para los conductores así excluidos.
- De manera general, las autoridades nacionales competentes deben consultar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores antes de adoptar una decisión sobre cualquier cuestión comprendida en el Convenio.
- Todo conductor asalariado tiene derecho a una pausa después de:
  - una duración del trabajo de 5 horas continuas;

- un período de conducción continuada de un máximo de cuatro horas (en este caso, la pausa es obligatoria).

- En lo que respecta al período de conducción después del cual es obligatoria una pausa, la autoridad nacional competente:
  - puede autorizar un exceso de una hora como máximo de ese período, habida cuenta de las condiciones particulares del país;
  - debe determinar la duración de la pausa prevista;
  - puede precisar los casos en los que la regla sea inaplicable por el hecho de que los conductores gozan de pausas suficientes.

- La duración total máxima de conducción, incluidas las horas extraordinarias, no deberá exceder de nueve horas por día, ni de cuarenta y ocho horas por semana. Las duraciones totales de conducción pueden calcularse como promedio sobre un número de días o de semanas que la autoridad nacional competente ha de determinar.

- Estos máximos deben ser reducidos en los transportes que se efectúan en condiciones particularmente difíciles.

- El descanso diario de los conductores deberá ser de al menos diez horas consecutivas por cada período de 24 horas. Puede calcularse como el promedio sobre períodos que la autoridad nacional competente ha de determinar, quedando entendido que no podrá ser inferior a ocho horas ni reducirse a ocho horas más de dos veces por semana.

- La autoridad nacional competente puede permitir, en la medida estrictamente necesaria, excepciones temporales a las reglas relativas a la duración de la conducción y del trabajo continuado, así como al descanso diario, en caso de:
  - accidente, avería, retraso imprevisto, perturbación del servicio o interrupción del tráfico;
  - fuerza mayor;
  - necesidad urgente y excepcional de asegurar el funcionamiento de los servicios de interés público.

- Todo empleador debe tener y poner a disposición de las autoridades de control un registro que indique las horas de trabajo y de descanso de todo conductor por él empleado. Los medios tradicionales de control deben sustituirse o completarse, en caso de que resulte necesario, y en la medida de lo posible, por medios modernos, como, por ejemplo, los aparatos registradores de velocidades y tiempo.

- La autoridad nacional competente debe prever:
  - el establecimiento de una cartilla individual de control, que deben utilizar los conductores;
  - un procedimiento para la declaración de las horas de trabajo efectuadas en el marco de las excepciones temporales;
  - un sistema de inspección adecuado, que comprenda controles en las empresas y en las carreteras;
  - sanciones apropiadas en caso de infracción.

RECOMENDACIÓN núm. 161

sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979

- Los campos de aplicación incluyen, además de los conductores, los acompañantes, los ayudantes, los cobradores y otras personas que cumplan funciones comparables.
- La recomendación prevé la posibilidad de incluir en la definición de duración del trabajo el tiempo que los trabajadores dedican a su formación profesional, cuando esa formación hubiese sido objeto de un acuerdo entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas y en una proporción que ha de determinar la autoridad nacional competente.
- La duración normal del trabajo no debería exceder de 40 horas por semana. En determinadas condiciones, esta norma puede calcularse como promedio sobre un período de cuatro semanas como máximo.
- La duración normal del trabajo por día no debería exceder de un promedio de ocho horas por día.
- Cuando la duración normal del trabajo por semana se distribuyera desigualmente entre los diferentes días de la semana, la duración normal del trabajo por día no debería exceder de diez horas.
- La autoridad nacional competente debería prescribir, para las diferentes ramas de la industria de transportes por carretera, la amplitud diaria máxima entre dos períodos sucesivos de descanso diario.
- La duración total de la conducción, comprendidas las horas extraordinarias, puede calcularse como promedio sobre un período máximo de cuatro semanas.
- El reposo diario debería ser de al menos 11 horas consecutivas por cada período de 24 horas.

- La Recomendación prevé asimismo un descanso semanal cuya duración mínima debería ser de 24 horas consecutivas, precedidas o seguidas del descanso diario. En los transportes de larga distancia, los descansos semanales pueden acumularse durante dos semanas consecutivas o más tiempo.
- Además de las excepciones temporales previstas en el Convenio núm. 153, la Recomendación contempla la posibilidad de que la autoridad nacional competente prevea tales excepciones cuando las mismas sean necesarias para permitir que la dotación consiga un lugar apropiado para detenerse o finalizar su viaje, siempre que con ello no se ponga en peligro la seguridad en la carretera.
- Puede asimismo otorgar autorizaciones temporales para una prolongación de la duración normal del trabajo, en caso de exceso extraordinario de trabajo. Además, debería prescribir un procedimiento de autorización de las horas que pudiesen efectuarse en tales casos, así como el número de horas para las cuales pudiese concederse la autorización, según la naturaleza del transporte y la modalidad de cálculo de la duración del trabajo.
- Las horas de trabajo efectuadas en exceso de la duración normal del trabajo, deberían considerarse como horas extraordinarias y remunerarse según una tasa más elevada o compensarse de otra manera.
- Las disposiciones de la Recomendación relacionadas directamente con la seguridad en las carreteras, deberían aplicarse de preferencia por vía legislativa o reglamentaria.

2. Trabajo nocturno

Convenio núm. 171

sobre el trabajo nocturno, 1990

- El Convenio se aplica a todos los trabajadores asalariados, con excepción de los que trabajan en la agricultura, la ganadería, la pesca, los transportes marítimos y la navegación interior.
- Además, un Estado podrá, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, excluir total o parcialmente de su campo de aplicación a categorías limitadas de trabajadores, cuando la aplicación del Convenio plantee, en el caso de esas categorías, problemas particulares e importantes.

Trabajo nocturno: todo trabajo que se realice durante un período de por lo menos siete horas consecutivas, que abarque el intervalo comprendido entre medianoche y las 5 de la mañana.

Trabajador nocturno: todo trabajador asalariado cuyo trabajo requiere la realización de horas de trabajo nocturno en un número sustancial, superior a un límite determinado.

Estos dos elementos (período y límite mínimo) deberán ser determinados por la autoridad nacional competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, o por medio de convenios colectivos.

- Se deberán adoptar en beneficio de los trabajadores nocturnos las medidas específicas requeridas por la naturaleza del trabajo nocturno. Podrán aplicarse de manera progresiva.
- Estas medidas deberán tener por finalidad:
  - proteger su salud;
  - ayudarles a cumplir con sus responsabilidades familiares y sociales;
  - proporcionarles posibilidades de mejoras en su carrera;
  - compensarles adecuadamente;
  - garantizar la seguridad;
  - proteger la maternidad.

- Deberán comprender:
  - una evaluación gratuita de su estado de salud y asesoramiento preventivo a los trabajadores nocturnos que lo soliciten;
  - servicios adecuados de primeros auxilios;
  - el reconocimiento de la naturaleza del trabajo nocturno en el marco de la compensación concedida a esos trabajadores en materia de duración del trabajo, remuneración o beneficios similares;
  - servicios sociales apropiados.
- Por otra parte, el Convenio exige que, antes de introducir horarios de trabajo nocturno, el empleador deberá consultar a los representantes de los trabajadores interesados acerca de las modalidades de aplicación de los horarios.
- Además, deberán adoptarse medidas específicas para que un trabajador nocturno declarado temporalmente no apto para el trabajo nocturno por razones de salud:
  - reciba la misma protección en materia de despido, incluida la notificación de despido, que los demás trabajadores que no pueden trabajar por las mismas razones;
  - sea asignado, cuando sea factible, a un puesto similar para el que sea apto;
  - si la asignación de tal puesto no es factible, goce de las mismas prestaciones que las concedidas a los trabajadores no aptos para trabajar o que no pueden conseguir empleo.
- En materia de protección de la maternidad, el Convenio prevé que deberá existir una alternativa al trabajo nocturno:
  - durante un período de al menos 16 semanas, antes y después del parto, de las cuales al menos ocho deberán tomarse antes de la presunta fecha del parto;
  - durante el embarazo y durante un lapso determinado más allá del período de 16 semanas, previa presentación de un certificado médico.
- Esta alternativa podrá consistir en la asignación a un trabajo diurno, cuando ello sea factible, en el otorgamiento de prestaciones de seguridad social o en una prórroga de la licencia de maternidad.
- Durante los diferentes períodos, no se deberá despedir ni comunicar el despido a una trabajadora, salvo por causas justificadas no vinculadas al embarazo o al parto.

- Los ingresos de la trabajadora deberán mantenerse en un nivel suficiente para garantizar el sustento de la mujer y de su hijo en condiciones de vida adecuadas.
- La trabajadora no perderá los beneficios relativos a grado, antigüedad y posibilidades de promoción que puedan estar vinculados al puesto de trabajo nocturno que ocupa regularmente.
- Las mencionadas medidas no deberán tener por efecto la reducción de la protección y de las prestaciones relativas a la licencia de maternidad.

RECOMENDACIÓN núm. 178

sobre el trabajo nocturno, 1990

- La duración normal del trabajo de los trabajadores nocturnos no debería exceder, en principio, de ocho horas durante cualquier período de 24 horas. Debería ser, por lo general, inferior a la duración establecida para los trabajadores que efectúan durante el día el mismo trabajo.
- Los trabajadores nocturnos deberían disfrutar, al menos en igual medida que los demás trabajadores, de las medidas generales destinadas a reducir la duración normal de la semana laboral y a incrementar el número de días de vacaciones pagadas.
- La Recomendación preconiza asimismo la limitación de las horas extraordinarias para los trabajadores nocturnos y la organización de los descansos.
- Los trabajadores nocturnos deberían poder gozar, como los demás trabajadores, de posibilidades de formación, incluida la licencia pagada de estudios.
- El trabajo nocturno debería generalmente dar lugar a compensaciones pecuniarias apropiadas, respetando el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor. Estas compensaciones deberían poder convertirse, mediante acuerdo, en tiempo libre.
- La Recomendación prevé algunas medidas de protección de la seguridad y de la salud, incluida la posibilidad de que los empleadores y los representantes de los trabajadores consultaran a los servicios de salud en el trabajo.
- Especifica los servicios sociales que deberían ponerse a disposición de los trabajadores nocturnos, especialmente en lo relativo a los

desplazamientos entre su residencia y su lugar de trabajo, y la posibilidad de procurarse alimentos, de mejorar la calidad del descanso, así como la creación de guarderías infantiles que respondieran a las necesidades específicas de los trabajadores nocturnos.

- En cuanto a la protección de la maternidad, las trabajadoras nocturnas que estuviesen embarazadas deberían ser asignadas a un trabajo diurno, cuando ellas lo solicitaran, en la medida en que esto sea factible.
- De manera general, los trabajadores deberían ser informados con una antelación razonable, de que habrían de efectuar un trabajo nocturno, excepto en casos de fuerza mayor o de accidente.
- Deberían tenerse particularmente en cuenta, para ocupar vacantes de puestos diurnos para los cuales reunieran las calificaciones necesarias, a los trabajadores nocturnos que justificaran haber efectuado un número determinado de años de trabajo nocturno.
- Deberían prepararse esos traslados facilitando, cuando fuese necesario, la formación de los trabajadores nocturnos en tareas que normalmente se efectaran durante el día. A los trabajadores que durante un número considerable de años hubiesen estado empleados como trabajadores nocturnos, se les debería tener particularmente en cuenta en lo que respecta a las posibilidades de jubilación anticipada voluntaria o progresiva, cuando existiesen tales posibilidades.
- Por último, los trabajadores nocturnos que desempeñaran una función sindical o de representación de los trabajadores deberían tener la posibilidad de ejercer esa actividad en condiciones apropiadas, al igual que los demás trabajadores que asumieran la misma función.

Convenio núm. 89

sobre el trabajo nocturno (mujeres) (revisado), 1948

- El Convenio prohibe el empleo de las mujeres, sin distinción de edad, durante la noche, en empresas industriales, públicas o privadas, con excepción de aquellas en que estén empleados únicamente los miembros de una misma familia.
- Sin embargo, el Convenio no se aplica a las mujeres:
  - que ocupen puestos directivos o de carácter técnico que entrañen una responsabilidad; o
  - que estén empleadas en los servicios de sanidad y bienestar que normalmente no efectúen un trabajo manual.

Noche: período de 11 horas consecutivas, por lo menos, que contendrá un intervalo de al menos 7 horas consecutivas, comprendido entre las 10 de la noche y las 7 de la mañana.

Este intervalo será fijado por la autoridad nacional competente, con la obligación de consultar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores antes de fijar un intervalo que comience después de las 11 de la noche.

- La duración del período nocturno podrá reducirse:
  - a 10 horas durante 60 días al año, en las empresas industriales que estén sujetas a la influencia de las estaciones, y en todos los casos en que así lo exijan circunstancias excepcionales;
  - en los países en los que el clima haga singularmente penoso el trabajo diurno, con la condición de que durante el día se conceda un descanso compensatorio.
- La prohibición del trabajo nocturno no se aplicará:
  - en caso de fuerza mayor, cuando en una empresa sobrevenga una interrupción de trabajo imposible de prever que no tenga carácter periódico;
  - en caso de que el trabajo se relacione con materias primas que puedan alterarse rápidamente, cuando ello sea necesario para salvar dichas materias de una pérdida.

Protocolo de 1990 relativo al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948

- El Protocolo amplía las posibilidades de excepciones a la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y de modificaciones de la duración del período nocturno, tal y como prevé el Convenio núm. 89.
- La legislación nacional, adoptada previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, podrá autorizar la introducción de modificaciones en la duración del período "noche" y excepciones a la prohibición del trabajo nocturno por decisión de la autoridad competente:

  a) en una rama de actividad o profesión determinada, con la condición de que las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesados hayan llegado a un acuerdo o expresado su acuerdo;

b) en uno o varios establecimientos determinados que no estén cubiertos por una decisión adoptada con arreglo al apartado a), a condición de que:

i) se haya concluido un acuerdo entre el empleador y los representantes de los trabajadores en el establecimiento o la empresa de que se trata;

ii) se haya consultado a las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores en la rama de actividad o profesión de que se trata o a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores;

c) en un establecimiento determinado que no esté cubierto por una decisión adoptada con arreglo al apartado a), y en que no se haya logrado un acuerdo de conformidad con el inciso i) del apartado b, a condición de que:

i) se haya consultado a los representantes de los trabajadores del establecimiento o de la empresa así como a las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores en la rama de actividad o profesión de que se trata o a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores;

ii) la autoridad competente haya comprobado que en el establecimiento existen salvaguardias adecuadas en lo que se refiere a la seguridad y la salud en el trabajo, los servicios sociales y la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras; y

iii) la decisión de la autoridad competente se aplique durante un período determinado y que podrá ser renovado según el procedimiento previsto en los incisios i) y ii) del presente apartado.

- El Protocolo prohíbe la aplicación de esas excepciones y modificaciones a las trabajadoras durante un período, antes y después del parto, de al menos 16 semanas, de las cuales al menos ocho deberán ser anteriores a la presunta fecha del parto.

- Sin embargo, esta prohibición podrá ser levantada si la trabajadora interesada lo solicita expresamente, con la condición de que no exista peligro para su salud, ni para la de su hijo.

- Se prohíbe asimismo la aplicación de las excepciones y de las modificaciones en caso de presentación de un certificado médico que demuestre la necesidad para la salud de la madre o del hijo, durante otros períodos que transcurran:
  - durante el embarazo; o
  - durante un lapso determinado que prolongue el período posterior al parto, mencionado anteriormente.
- El Protocolo también prevé otras medidas de protección de la maternidad (prohibición del despido, mantenimiento de los ingresos en un nivel suficiente) prácticamente idénticas a las previstas en el Convenio núm. 171.

1. Disposiciones generales

Convenio núm. 155 *

sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981

- El Convenio se aplica a todos los trabajadores en todas las ramas de actividad económica.
- Sin embargo, cuando se presenten problemas particulares de aplicación, un Estado podrá, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, excluir parcial o totalmente de su aplicación:
  - a ramas particulares de actividad económica;
  - a categorías limitadas de trabajadores.

Principios de una política nacional

- Todo Estado que ratifique el Convenio deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente que tenga por objeto prevenir los accidentes y los daños a la salud, reduciendo al mínimo los riesgos, en la medida en que sea razonable y prácticamente factible.
- Esta política deberá tener en cuenta algunas grandes esferas de acción, en la medida en que afecten la seguridad y la salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo. Comprenden especialmente:
  - los componentes materiales del trabajo (lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo; sustancias y agentes químicos, biológicos y físicos; operaciones y procesos);
  - las relaciones entre los componentes y las personas que lo ejecutan o supervisan el trabajo;
  - la adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de los procesos de trabajo a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores;

- la formación, calificaciones y motivación de las personas que intervienen en materia de seguridad e higiene;
- la comunicación y cooperación a niveles de empresa y a todos los niveles apropiados hasta el nivel nacional inclusive;
- la protección de los trabajadores y de sus representantes contra toda medida disciplinaria resultante de acciones emprendidas justificadamente por ellos de acuerdo con la política nacional precitada.

- Deberá precisar las responsabilidades de las autoridades públicas, de los empleadores, de los trabajadores y de otras personas interesadas.

- La situación en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo deberá ser objeto, a intervalos adecuados, de exámenes globales o relativos a determinados sectores, a fin:
  - de identificar los problemas principales;
  - de elaborar medios eficaces de resolverlos, definir el orden de prelación de las medidas que haya que tomar; y
  - de evaluar los resultados.

Acción a nivel nacional

- Los Estados deben:
  - establecer un sistema de inspección apropiado y suficiente;
  - adoptar medidas para garantizar la información de los empleadores y de los trabajadores.

- Las autoridades nacionales competentes deberán garantizar la realización de la funciones siguientes:
  - concepción, construcción y acondicionamiento de las empresas, seguridad de los materiales técnicos utilizados en el trabajo;
  - determinación de los procesos de trabajo y de las sustancias que son objeto de prohibición o de limitación;
  - establecimiento de los procedimientos relativos a la declaración de accidentes del trabajo y de los casos de enfermedades profesionales;
  - publicación anual de informaciones sobre las medidas adoptadas, así como sobre los accidentes del trabajo, los casos de enfermedades profesionales y otros daños para la salud acaecidos durante el trabajo o en relación con éste.

- Deberán tomarse medidas a fin de velar por que las personas que diseñan, fabrican, importan, suministran o ceden a cualquier título maquinaria, equipos o sustancias para uso profesional:

  a) se aseguren de que la maquinaria, los equipos o las sustancias en cuestión no impliquen ningún peligro para la seguridad y la salud de las personas que hagan uso correcto de ellos;

  b) faciliten información sobre su instalación y utilización correctas, sobre los riesgos que presentan, así como instrucciones acerca de la manera de prevenir los riesgos conocidos;

  c) se mantengan al corriente de la evolución de los conocimientos científicos y técnicos necesarios para cumplir con las obligaciones expuestas en los apartados a) y b) arriba.

- Deberán tomarse medidas a fin de promover la inclusión de las cuestiones de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo en todos los niveles de formación.

- A fin de asegurar la coherencia de la política nacional y de las medidas tomadas para aplicarla, todo Estado que ratifica el Convenio deberá tomar, previa consulta tan pronto como sea posible con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores y, cuando sea apropiado, con otros organismos apropiados, disposiciones a fin de lograr la necesaria coordinación entre las diversas autoridades y los diversos organismos encargados de dar efecto a las disposiciones del Convenio. Cuando las circunstancias lo requieran y las condiciones y la práctica nacionales lo permitan, tales disposiciones deberían incluir el establecimiento de un organismo central.

Acción a nivel de empresa

- Los empleadores deberán:

  - garantizar que los lugares de trabajo, las máquinas, los materiales y los procesos del trabajo bajo su control no presenten riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores y que las sustancias y los agentes químicos, físicos y biológicos no presenten riesgo alguno para la salud, cuando se garantice una protección apropiada;

  - en caso de necesidad, proporcionar vestimentas y un equipo de protección adecuados;

  - prever medidas que permitan hacer frente a situaciones de urgencia y a los accidentes.

- Siempre que dos o más empresas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo tendrán el deber de colaborar en la aplicación de las disposiciones del Convenio.
- Los trabajadores y/o sus representantes deberán recibir una información suficiente y una formación apropiada, y deberán ser consultados por el empleador. Además, deberán colaborar con este último.
- El trabajador deberá indicar inmediatamente a su superior jerárquico directo cualquier situación de la que tenga un motivo razonable para creer que entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud.
- Hasta que el empleador haya adoptado medidas correctivas, no podrá solicitar a los trabajadores que reanuden el trabajo en una situación en la que persista tal peligro.
- Un trabajador que se haya retirado de tal situación laboral, deberá ser protegido contra consecuencias injustificadas.
- Las medidas de seguridad e higiene del trabajo no deberán implicar ninguna carga financiera para los trabajadores.

Protocolo de 2002 del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981

- Todo Estado que ratifique el Protocolo deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, volver a examinar periódicamente los requisitos y los procedimientos a los fines del registro y de la notificación:
  - de los accidentes del trabajo;
  - de las enfermedades profesionales;
  - cuando sea procedente, de los sucesos peligrosos, de los accidentes de trayecto y de los casos de enfermedad que se sospeche tengan un origen profesional.
- Deberá asimismo publicar anualmente estadísticas compiladas.
- Los requisitos y los procedimientos para la notificación deberán determinar la responsabilidad de los empleadores, las modalidades de notificación y los criterios según los cuales deberán realizarse tales notificaciones.

- En la mayor medida posible:
  - deberían aplicarse las disposiciones del Convenio núm. 155 y de la Recomendación a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores;
  - debería garantizarse a los trabajadores por cuenta propia una protección similar.
- La Recomendación enumera algunas esferas en las que deberían adoptarse medidas complementarias en aplicación de la política prevista en el Convenio núm. 155, especialmente en lo que respecta a:
  - los lugares de trabajo, sus medios de acceso y de salida;
  - la iluminación y la temperatura en los lugares de trabajo;
  - las sustancias y los agentes patógenos;
  - el ruido y las vibraciones;
  - los incendios y las explosiones;
  - los equipos de protección individual.
- Precisa las obligaciones complementarias a cargo de los empleadores, especialmente en lo que atañe a los lugares de trabajo, a la formación que ha de impartirse a los trabajadores y a los equipos de protección que han de suministrárseles.
- Las medidas adoptadas para favorecer la colaboración entre empleadores y trabajadores deberían incluir, cuando ello fuese apropiado y necesario, la instauración de comités conjuntos de seguridad y de higiene (u otros mecanismos similares), cuyas funciones se enumeran.
- Cuando las actividades de la empresa lo exijan y su tamaño prácticamente lo permita, debería preverse la disponibilidad de un servicio de medicina del trabajo y de un servicio de seguridad; estos servicios podrán encontrarse dentro de la propia empresa o en común con otras empresas, o incluso mediante acuerdos concluidos con un organismo exterior.
- Por último, en la elaboración y aplicación de la política nacional a que se refiere el Convenio núm. 155, y sin perjuicio de las obligaciones asumidas con arreglo a los convenios que hayan ratificado, los Estados Miembros deberían remitirse a los convenios y recomendaciones que figuran en el anexo a la Recomendación.

Convenio núm. 161

sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985

- Todo Estado que ratifique el Convenio deberá formular, aplicar y reexaminar periódicamente una política nacional coherente sobre servicios de salud en el trabajo.

Servicios de salud en el trabajo: servicios investidos de funciones esencialmente preventivas y encargados de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de:

- los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano;
- la adaptación del trabajo a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores.

- Se compromete a establecer progresivamente servicios de salud en el trabajo para todos los trabajadores, en todas las ramas de actividad económica y en todas las empresas.

- Estos servicios podrán servir a una o varias empresas y deberán, en particular:
  - identificar y evaluar los riesgos que puedan afectar a la salud en los lugares de trabajo;
  - vigilar los factores del medio ambiente de trabajo y de las prácticas de trabajo que puedan afectar la salud de los trabajadores;
  - participar en el desarrollo de programas para la mejora de estas prácticas y para fomentar la adaptación del trabajo a los trabajadores;
  - asesorar sobre la planificación y la organización del trabajo, la ergonomía y los equipos de protección individual y colectiva;
  - vigilar la salud de los trabajadores en relación con el trabajo;
  - contribuir a las medidas de readaptación profesional;
  - colaborar en la difusión de la información y en la formación de los trabajadores en los riesgos inherentes a su trabajo;
  - organizar los primeros auxilios y la atención de urgencia;
  - participar en el análisis de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales.

- El Convenio precisa las modalidades de funcionamiento de estos servicios, especialmente en lo que concierne a su personal y a las informaciones que se le deben comunicar.
- La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con el trabajo no deberá significar para ellos ninguna pérdida de ingresos; deberá ser gratuita y, en la medida de lo posible, realizarse durante las horas de trabajo.
- Las autoridades nacionales competentes deberán consultar con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores acerca de las medidas que han de adoptarse para dar efecto a las disposiciones del Convenio.

RECOMENDACIÓN núm. 171

sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985

- La Recomendación contiene disposiciones detalladas sobre las funciones que deberían asumir los servicios de salud en el trabajo, especialmente en lo que respecta a la vigilancia del medio ambiente del trabajo (identificación y evaluación de los riesgos) y a los medios de que deberían dotárseles (libertad de acceso a los lugares de trabajo, posibilidad de tomar muestras y acceso a las informaciones).
- La vigilancia de la salud de los trabajadores debería abarcar todas las evaluaciones necesarias para proteger su salud:
  - antes de que se les asignen tareas específicas que pudieran entrañar un peligro para su salud o para la de los demás;
  - a intervalos periódicos, durante todo empleo que implique una exposición a riesgos particulares;
  - cuando reanudan el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales, de recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores, de determinar la adaptabilidad de los trabajadores a sus tareas o la necesidad de una reclasificación y de una readaptación;
  - al terminar y después de terminar la asignación a puestos de trabajo que entrañaran riesgos que pudieran provocar perjuicios ulteriores a la salud.
- Cuando el mantenimiento de un trabajador en un determinado puesto de trabajo estuviese contraindicado por razones de salud, los servicios

de salud en el trabajo deberían colaborar en los esfuerzos destinados a encontrarle otra colocación en la empresa u otra solución apropiada.

- La Recomendación contiene asimismo disposiciones detalladas sobre las funciones de los servicios de salud en el trabajo en lo que concierne a la información y a la formación en la salud, la higiene en el trabajo y la ergonomía, y prevé que esos servicios deberían disponer de un personal técnico en número suficiente que poseyera una formación y una experiencia especializadas, y que estuviese sujeto al secreto profesional.
- Deberían adoptarse disposiciones para proteger la vida privada de los trabajadores y asegurarse de que la vigilancia de su salud no fuese utilizada con fines discriminatorios o de cualquier otra manera perjudicial para sus intereses.
- El empleador, los trabajadores y sus representantes deberían colaborar y participar en la puesta en práctica de la organización de servicios de salud y de trabajo, y de otras medidas que les concernieran, y sobre una base equitativa.
- Los servicios de salud en el trabajo de una empresa nacional o multinacional que contara con más de un establecimiento, deberían brindar a los trabajadores de todos sus establecimientos, sin discriminaciones, las prestaciones que respondieran a las normas más elevadas, cualquiera fuese el lugar o el país donde se situaran.

* Convenio núm. 187

sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006

Política nacional se refiere a la política nacional sobre seguridad y salud en el trabajo y el medio ambiente de trabajo, elaborada de conformidad con los principios enunciados en el artículo 4 del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155).

Cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud se refiere a una cultura en la que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se respeta en todos los niveles, en la que el gobierno, los empleadores y los trabajadores participan activamente en iniciativas destinadas a asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos, y en la que se concede la máxima prioridad al principio de prevención.

- Los Estados deberán promover la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo mediante el desarrollo de una política, un sistema y un programa nacionales, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

- Los Estados deberán adoptar medidas activas con miras a conseguir de forma progresiva un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema nacional y programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta los principios recogidos en los instrumentos pertinentes de la OIT.

- Los Estados, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, deberán examinar periódicamente las medidas que podrían adoptarse para ratificar los convenios pertinentes de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo.

POLÍTICA NACIONAL

- Los Estados deberán promover un ambiente de trabajo seguro y saludable mediante la elaboración de una política nacional.

- Los Estados deberán promover e impulsar, en todos los niveles pertinentes, el derecho de los trabajadores a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.

- Al elaborar su política nacional, todo Estado deberá promover, de acuerdo con las condiciones y práctica nacionales y en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, principios básicos tales como: evaluar los riesgos o peligros del trabajo; combatir en su origen los riesgos o peligros del trabajo; y desarrollar una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud que incluya información, consultas y formación.

SISTEMA NACIONAL

- Los Estados deberán establecer, mantener y desarrollar de forma progresiva, y reexaminar periódicamente, un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

- El sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo deberá incluir, entre otras cosas:
  - la legislación, los convenios colectivos en su caso, y cualquier otro instrumento pertinente en materia de seguridad y salud en el trabajo;
  - una autoridad u organismo, o autoridades u organismos responsables de la seguridad y salud en el trabajo, designados de conformidad con la legislación y la práctica nacionales;
  - mecanismos para garantizar la observancia de la legislación nacional, incluidos los sistemas de inspección;
  - disposiciones para promover en el ámbito de la empresa la cooperación entre la dirección, los trabajadores y sus representantes, como elemento esencial de las medidas de prevención relacionadas con el lugar de trabajo.
- El sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo deberá incluir, cuando proceda:
  - un órgano u órganos consultivos tripartitos de ámbito nacional para tratar las cuestiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo;
  - servicios de información y asesoramiento en materia de seguridad y salud en el trabajo;
  - formación en materia de seguridad y salud en el trabajo;
  - servicios de salud en el trabajo, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales;
  - investigación en materia de seguridad y salud en el trabajo;
  - un mecanismo para la recopilación y el análisis de los datos relativos a las lesiones y enfermedades profesionales, teniendo en cuenta los instrumentos pertinentes de la OIT ;
  - disposiciones con miras a la colaboración con los regímenes pertinentes de seguro o de seguridad social que cubran las lesiones y enfermedades profesionales;
  - mecanismos de apoyo para la mejora progresiva de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en las microempresas, en las pequeñas y medianas empresas, y en la economía informal.

PROGRAMA NACIONAL

- Los Estados deberán elaborar, aplicar, controlar, evaluar y reexaminar periódicamente un programa nacional de seguridad y

salud en el trabajo en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

- El programa nacional deberá:
  - promover el desarrollo de una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud;
  - contribuir a la protección de los trabajadores mediante la eliminación de los peligros y riesgos del trabajo o su reducción al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, con miras a prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo y a promover la seguridad y salud en el lugar de trabajo;
  - elaborarse y reexaminarse sobre la base de un análisis de la situación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo, que incluya un análisis del sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo;
  - incluir objetivos, metas e indicadores de progreso;
  - ser apoyado, cuando sea posible, por otros programas y planes nacionales de carácter complementario que ayuden a alcanzar progresivamente el objetivo de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.
- El programa nacional deberá ser ampliamente difundido y, en la medida de lo posible, respaldado y puesto en marcha por las más altas autoridades nacionales.

RECOMENDACIÓN núm. 197

sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006

POLÍTICA NACIONAL

- La política nacional debería tener en cuenta los principios de política nacional recogidos en el Convenio núm. 155, así como los derechos, obligaciones y responsabilidades pertinentes de los trabajadores, los empleadores y los gobiernos enunciados en dicho Convenio.

SISTEMA NACIONAL

- Al establecer, mantener, desarrollar de forma progresiva y reexaminar periódicamente el sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo, los Estados:
  - ➔ deberían tener en cuenta los instrumentos de la OIT que figuran en el anexo, en particular los Convenios núms. 155, 81 y 129;
  - ➔ podrían igualmente mantener consultas con otras partes interesadas sobre la revisión del sistema nacional.
- El sistema nacional debería comprender medidas adecuadas para la protección de todos los trabajadores, en particular los trabajadores de los sectores de alto riesgo y los trabajadores vulnerables, entre ellos los trabajadores de la economía informal, los trabajadores migrantes y los trabajadores jóvenes. Asimismo, los Estados deberían tomar medidas para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores de ambos sexos, incluida la protección de su salud reproductiva.
- Al promover una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud, los Estados deberían procurar:
  - ➔ aumentar, en el lugar de trabajo y entre la población en general, el grado de concienciación respecto a la seguridad y salud en el trabajo mediante campañas nacionales vinculadas, cuando proceda, a iniciativas en el lugar de trabajo y a iniciativas internacionales;
  - ➔ promover mecanismos para impartir educación y formación sobre seguridad y salud en el trabajo, en particular a los directores, los supervisores, los trabajadores y sus representantes, y a los funcionarios encargados de la seguridad y la salud;
  - ➔ introducir los conceptos de seguridad y salud en el trabajo y, cuando proceda, competencias en dicha materia, en los programas de educación y de formación profesional;
  - ➔ facilitar el intercambio de estadísticas y datos sobre seguridad y salud en el trabajo entre las autoridades competentes, los empleadores, los trabajadores y sus representantes;

- ➔ proporcionar información y asesoramiento a los empleadores y los trabajadores y a sus respectivas organizaciones, y promover o propiciar la cooperación entre todos ellos con miras a eliminar o reducir al mínimo los peligros y riesgos relacionados con el trabajo, en la medida en que sea razonable y factible;
- ➔ promover, en el ámbito del lugar de trabajo, la adopción de políticas de seguridad y salud y la constitución de comités mixtos de seguridad y salud, así como el nombramiento de representantes de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales;
- ➔ abordar las limitaciones de las microempresas, las pequeñas y medianas empresas, y los contratistas en relación con la aplicación de las políticas y la reglamentación sobre seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

■ Los Estados deberían promover un enfoque de sistemas de gestión en el área de la seguridad y salud en el trabajo, tal como se establece en las Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001).

PROGRAMA NACIONAL

■ El programa nacional de seguridad y salud en el trabajo debería:

- ➔ basarse en los principios de evaluación y gestión de los peligros y riesgos, en particular en el ámbito del lugar de trabajo;
- ➔ identificar las prioridades de acción, que deberían reexaminarse y actualizarse periódicamente;
- ➔ promover activamente medidas y actividades de prevención en el lugar de trabajo que incluyan la participación de los empleadores, de los trabajadores y de sus representantes;
- ➔ coordinarse, cuando proceda, con otros programas y planes nacionales, como aquellos relacionados con la salud pública y el desarrollo económico.

■ Al elaborar y reexaminar el programa nacional, los Estados podrán extender las consultas a otras partes interesadas y deberían tener presentes los instrumentos pertinentes de la OIT que figuran en el anexo.

PERFIL NACIONAL

- Los Estados deberían preparar y actualizar periódicamente un perfil nacional en que se resuman la situación existente en materia de seguridad y salud en el trabajo, y los progresos realizados para conseguir un medio ambiente de trabajo seguro y saludable. Ese perfil debería servir de base para elaborar y reexaminar el programa nacional.
- En el perfil nacional de seguridad y salud en el trabajo debería incluirse información sobre:
  - la legislación, los convenios colectivos en su caso, y cualquier otro instrumento relativo a la seguridad y salud en el trabajo;
  - la autoridad u organismo, o las autoridades u organismos responsables en materia de seguridad y salud en el trabajo, designados de conformidad con la legislación y la práctica nacionales;
  - los mecanismos para garantizar la observancia de la legislación nacional, incluidos los sistemas de inspección;
  - las disposiciones para promover, en el ámbito de la empresa, la cooperación entre la dirección, los trabajadores y sus representantes, como elemento esencial de las medidas de prevención relacionadas con el lugar de trabajo;
  - el órgano u órganos consultivos tripartitos de ámbito nacional para tratar las cuestiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo;
  - los servicios de información y asesoramiento en materia de seguridad y salud en el trabajo;
  - la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo;
  - los servicios de salud en el trabajo, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales;
  - la investigación en materia de seguridad y salud en el trabajo;
  - el mecanismo para la recopilación y el análisis de los datos relativos a las lesiones y enfermedades profesionales y sus causas, teniendo en cuenta los instrumentos de la OIT pertinentes;
  - las disposiciones con miras a la colaboración con los regímenes pertinentes de seguro o de seguridad social que cubran las lesiones y enfermedades profesionales;
  - los mecanismos de apoyo para la mejora progresiva de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en las microempresas, en las pequeñas y medianas empresas y en la economía informal.

- El perfil nacional de seguridad y salud en el trabajo también debería incluir información sobre los elementos siguientes, cuando proceda:
  - mecanismos de coordinación y colaboración en los ámbitos nacional y de empresa, incluidos mecanismos para reexaminar el programa nacional;
  - normas técnicas, repertorios de recomendaciones prácticas y directrices en materia de seguridad y salud en el trabajo;
  - dispositivos educativos y de sensibilización, incluidas iniciativas de promoción;
  - instituciones técnicas, médicas y científicas especializadas que guarden relación con los diversos aspectos de la seguridad y salud en el trabajo, incluidos institutos de investigación y laboratorios que se ocupan de la seguridad y salud en el trabajo;
  - el personal del sector de la seguridad y salud en el trabajo, como inspectores, funcionarios de seguridad y salud, y médicos e higienistas del trabajo;
  - estadísticas de las lesiones y enfermedades profesionales;
  - políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo de las organizaciones de empleadores y de trabajadores;
  - actividades periódicas o en curso relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, incluida la colaboración internacional;
  - recursos financieros y presupuestarios en materia de seguridad y salud en el trabajo;
  - datos relativos a la demografía, la alfabetización, la economía y el empleo, según su disponibilidad, así como cualquier otra información pertinente.

ANEXO
INSTRUMENTOS PERTINENTES DE LA OIT

Convenios núms. 81 (y Protocolo de 1995), 115, 120, 121, 129, 139, 148, 152, 155 (y Protocolo de 2002), 161, 162, 167, 170, 176 y 184; y Recomendaciones núms. 81, 82, 97, 102, 114, 115, 120, 121, 133, 147, 156, 160, 164, 171, 172, 175, 177, 181, 183, 192 y 194.

RECOMENDACIÓN núm. 97

sobre la protección de la salud de los trabajadores, 1953

- La legislación nacional debería contener disposiciones sobre los métodos para prevenir, reducir o eliminar los riesgos que amenacen la salud en los lugares de trabajo.
- La Recomendación enumera una serie de medidas técnicas que el empleador debería adoptar para asegurar una protección suficiente de la salud de los trabajadores y prevé que los trabajadores deberían ser informados y consultados sobre las medidas de protección y la obligación de colaborar en las mismas.
- La autoridad competente debería:
  - ➔ señalar a la atención de los empleadores y de los trabajadores interesados los riesgos especiales y las precauciones que habrán de tomarse;
  - ➔ prever consultas, en el plano nacional, entre la inspección del trabajo o cualquier otra autoridad encargada de la protección de la salud de los trabajadores, y las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.
- La legislación nacional debería contener disposiciones especiales relativas a los exámenes médicos de los trabajadores empleados en trabajos que entrañen riesgos especiales para su salud.
- Los exámenes médicos efectuados de conformidad con la Recomendación, no deberían ocasionar gasto alguno al trabajador interesado.
- La legislación nacional debería prever la notificación de los casos de enfermedad profesional reconocidos o presuntos a la inspección del trabajo o a cualquier otra autoridad encargada de la protección de la salud de los trabajadores. La Recomendación precisa asimismo las informaciones que debería incluir esta notificación.
- La autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, debería preparar una lista de las enfermedades profesionales o de las categorías de los casos que diesen lugar a una notificación, e introducir con regularidad en la misma las modificaciones necesarias.
- En los lugares de trabajo deberían preverse medios de socorro y de primeros auxilios para casos de accidente, enfermedad profesional, intoxicación o indisposición.

RECOMENDACIÓN núm. 102

sobre los servicios sociales, 1956

- La Recomendación se aplica a los trabajadores manuales y no manuales empleados en empresas públicas o privadas, excluidos los trabajadores de la agricultura y de los transportes marítimos.
- Se encamina a definir algunos principios y a establecer determinadas normas en lo que respecta a los servicios sociales relacionados con:
  - ➔ la alimentación en las empresas o cerca de ellas (comedores, refectorios, etc.);
  - ➔ los lugares y los medios de descanso en las empresas o cerca de ellas, y con los medios de recreo, con excepción de la utilización de las vacaciones pagadas;
  - ➔ los medios de transporte para ir al lugar de trabajo y regresar del mismo, cuando los servicios ordinarios de transporte público sean insuficientes o difíciles de utilizar.

RECOMENDACIÓN núm. 194

sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002

- La Recomendación se dirige a fortalecer los procedimientos de identificación, de registro y de notificación de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales y de establecer un procedimiento simple para mantener actualizada la lista de enfermedades profesionales.
- En el establecimiento, la revisión y la aplicación de sistemas de registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, la autoridad competente debería tener debidamente en cuenta el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, de 1996, y otros repertorios de recomendaciones prácticas o guías relativos a este tema que la Organización Internacional del Trabajo pueda aprobar en el futuro.
- La lista de las enfermedades profesionales establecida en el ámbito nacional, que deberá ser actualizada periódicamente, debería comprender:
  - ➔ al menos las enfermedades mencionadas en el cuadro I del Convenio núm. 121;

- ➔ en la medida de lo posible, las demás enfermedades enumeradas en la lista de las enfermedades profesionales anexada a la Recomendación;
- ➔ en la medida de lo posible, una parte titulada "Enfermedades de presunto origen profesional".

■ Todo Estado debería aportar anualmente a la OIT estadísticas exhaustivas sobre los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales y, cuando fuese apropiado, sobre los acontecimientos peligrosos y los accidentes del trayecto.

2. Protección contra riesgos específicos

Convenio núm. 115

sobre la protección contra las radiaciones, 1960

- Un Estado que ratifique el Convenio deberá dar efecto a sus disposiciones consultando con los representantes de los empleadores y de los trabajadores.
- El Convenio se aplica a todas las actividades que entrañen la exposición de trabajadores a radiaciones ionizantes en el curso de su trabajo.
- La exposición de los trabajadores deberá reducirse al mínimo y deberá evitarse toda exposición inútil.
- Deberán tomarse todas las medidas apropiadas para una protección eficaz de la salud y de la seguridad de los trabajadores asignados a trabajos que impliquen radiaciones, a la luz de la evolución de los conocimientos.
- Ningún trabajador menor de 16 años de edad deberá ser asignado a trabajos que impliquen radiaciones ionizantes.
- Deberán fijarse límites de exposición y revisarse los mismos a la luz de los nuevos conocimientos. Estas límites deberán fijarse por separado para los trabajadores menores de 18 años de edad y para los mayores de 18 años de edad.
- Deberá realizarse un control apropiado con el fin de medir la exposición de los trabajadores y de verificar que se adoptan y respetan todas las medidas prescritas.
- Se deberá instruir debidamente a todos los trabajadores directamente ocupados en trabajos bajo radiaciones, antes y durante su ocupación en tales trabajos, sobre las precauciones que deben tomar, y someterse a un examen médico apropiado antes o poco después de la ocupación en tales trabajos, y someterse ulteriormente a exámenes médicos a intervalos apropiados.
- No se deberá ocupar ni mantener a ningún trabajador en un trabajo que lo exponga a radiaciones ionizantes, en oposición a un dictamen médico autorizado.

RECOMENDACIÓN núm. 114

sobre la protección contra las radiaciones, 1960

- Los empleadores y los trabajadores deberían colaborar lo más estrechamente posible en la aplicación de las medidas de protección contra las radiaciones ionizantes.
- Por razones de problemas médicos concretos planteados por el empleo, en trabajos bajo radiaciones, en el caso de las mujeres en edad de concebir, deberían tomarse todas las precauciones para garantizar que no se encontraran expuestas a riesgos de intensas radiaciones.
- Deberían fijarse los límites de exposición previstos en el Convenio núm. 115, habida cuenta de los valores correspondientes recomendados por la Comisión Internacional de protección contra las radiaciones.
- La Recomendación contiene asimismo disposiciones detalladas sobre los métodos de protección colectiva (preferentemente) e individual. Deberían escogerse estos métodos con miras a reducir al mínimo las posibilidades de penetración de sustancias radioactivas en el organismo y los riesgos de contaminación radioactiva.
- Precisa también las modalidades relativas a las inspecciones de los lugares de trabajo, a las verificaciones de los equipos y aparatos de control y a los exámenes médicos.
- Por último, todo Estado debería prever medidas para el control de la distribución y de la utilización de radiaciones ionizantes, en particular mediante una notificación a las autoridades nacionales competentes.

Convenio núm. 139

sobre el cáncer profesional, 1974

- Todo Estado que ratifique el Convenio deberá, en particular:
  - determinar periódicamente las sustancias y los agentes cancerígenos cuya exposición en el trabajo esté prohibida o sujeta a autorización o a control;
  - estimular su sustitución por otras sustancias u otros agentes;
  - reducir al mínimo el número de trabajadores expuestos, así como la duración y el nivel de exposición;

- prescribir las medidas que han de adoptarse para proteger a los trabajadores contra los riesgos de exposición y crear un sistema de registro de los datos;
- prever la información a los trabajadores expuestos sobre los riesgos que entrañan esas sustancias y esos agentes, y sobre las medidas requeridas;
- prever la realización de exámenes médicos o biológicos de los trabajadores expuestos, durante y después de su empleo;
- cerciorarse de que se ejercen inspecciones adecuadas.

✸ Para determinar las sustancias y los agentes cancerígenos cuya exposición en el trabajo esté prohibida o sujeta a autorización o a control, será conveniente tomar en consideración los datos más recientes contenidos en los repertorios de recomendaciones prácticas o en las guías que pueda elaborar la OIT, así como las informaciones procedentes de otros organismos competentes.

RECOMENDACIÓN núm. 147

sobre el cáncer profesional, 1974

- Los empleadores deberían procurar por todos los medios de utilizar procedimientos de trabajo que no ocasionaran la formación, ni, en particular, la emisión de sustancias o agentes cancerígenos en el lugar de trabajo.
- Los trabajadores y otras personas que participaran en actividades profesionales que implicaran un riesgo de exposición a sustancias o agentes cancerígenos, deberían conformarse a las instrucciones de seguridad prescritas y utilizar correctamente todos los equipos suministrados para su protección o la de otras personas.
- La Recomendación precisa las modalidades de excepciones individuales a la prohibición de exposición profesional y prevé las medidas que han de adoptarse cuando se trate de sustancias y de agentes sujetos a autorización o a control.
- Alienta la vigilancia de la salud de los trabajadores, al prever un examen médico previo a la asignación y, con posterioridad, exámenes periódicos.
- Si, como resultado de una medida adoptada en virtud de la Recomendación núm. 147, se considerara inoportuno continuar exponiendo a un trabajador a sustancias o agentes cancerígenos en el

curso de su empleo normal, se deberían aplicar todos los medios razonables para trasladar a ese trabajador a otro empleo conveniente.

- La autoridad nacional competente debería establecer y mantener, con la colaboración de los empleadores y de los representantes de los trabajadores, un sistema de prevención y de control del cáncer profesional.
- La autoridad nacional competente debería divulgar informaciones sobre los riesgos de cáncer profesional, con la ayuda, si hubiere lugar, de las organizaciones nacionales e internacionales, incluidas las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y elaborar manuales sobre las sustancias y los agentes susceptibles de provocar el cáncer profesional.
- Los empleadores deberían:
  - informarse de los riesgos de cáncer cuando se introdujeran o fueran a introducirse sustancias o agentes en la empresa;
  - cerciorarse de que, en todos los casos en los que se utilizaran sustancias o agentes cancerígenos, hubiese indicaciones apropiadas en el lugar de trabajo sobre el riesgo que supusieran, destinadas al trabajador que pudiera estar expuesto a tales sustancias o agentes;
  - informar a los trabajadores de los riesgos y de las medidas requeridas.
- Las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían adoptar medidas concretas para aplicar programas de información y de educación sobre los riesgos de cáncer profesional y deberían estimular a sus miembros a participar plenamente en los programas de prevención y de control.

Convenio núm. 148

sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977

- El Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica.
- Sin embargo, un Estado podrá, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir del campo de aplicación del Convenio a ramas particulares de actividad económica, cuando tal aplicación presente problemas especiales de cierta importancia.

- Podrá, en el momento de su ratificación, y previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, aceptar separadamente las obligaciones del Convenio respecto de:
  - la contaminación del aire;
  - el ruido;
  - las vibraciones.
- Todo Estado que ratifique el Convenio deberá:
  - adoptar, mediante la legislación o cualquier otro método que esté de conformidad con la práctica y con las condiciones nacionales, las medidas necesarias para dar efecto al Convenio, incluida la adopción de sanciones apropiadas;
  - encargarse de los servicios de inspección apropiados, del control de su aplicación o de verificar que se garantice una inspección adecuada.
- Al dar efecto a las disposiciones del convenio y, en particular, al elaborar y aplicar las medidas (técnicas y de organización del trabajo) destinadas a prevenir los riesgos, la autoridad competente deberá actuar en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas.
- Los empleadores serán responsables de la aplicación de las medidas prescritas y los trabajadores estarán obligados a observar las consignas de seguridad.
- Si los empleadores no logran reducir la contaminación del aire, el ruido o las vibraciones con esas medidas, deberán suministrar al trabajador un equipo de protección individual apropiado.
- La autoridad nacional competente deberá:
  - establecer los criterios que permitan definir los riesgos de exposición a la contaminación del aire, al ruido y a las vibraciones en los lugares de trabajo;
  - fijar los límites de exposición sobre la base de tales criterios.
- El estado de salud de los trabajadores expuestos o que puedan estar expuestos a riesgos profesionales debidos a la contaminación del aire, al ruido y a las vibraciones en los lugares de trabajo deberá ser objeto de una vigilancia médica gratuita, con intervalos apropiados, y deberá comprender un examen previo al empleo y exámenes periódicos.
- Cuando por razones médicas sea desaconsejable la permanencia de un trabajador en un puesto que entrañe exposición, deberán

adoptarse todas las medidas compatibles con la práctica y las condiciones nacionales para trasladarlo a otro empleo adecuado o para asegurarle el mantenimiento de sus ingresos mediante prestaciones de seguridad social o por cualquier otro método.

- Las medidas adoptadas para dar efecto al Convenio no deberán afectar desfavorablemente los derechos de los trabajadores previstos en la legislación sobre seguridad social o seguros sociales.
- Los trabajadores o sus representantes tendrán el derecho de presentar proposiciones, de obtener informaciones y una formación, y de recurrir a la instancia apropiada, para garantizar la protección contra los riesgos profesionales mencionados en el Convenio.
- La utilización de procedimientos, sustancias, máquinas o materiales especificados por la autoridad competente y que entrañen la exposición de los trabajadores a estos riesgos profesionales, deberá notificarse a la autoridad competente, la cual podrá, según los casos, autorizarla con arreglo a modalidades determinadas o prohibirla.

RECOMENDACIÓN núm. 156

sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977

- En la medida de lo posible, las disposiciones del Convenio núm. 148 y de la Recomendación deberían aplicarse a todas las ramas de actividad económica.
- Los trabajadores por cuenta propia deberían gozar de una protección análoga a la prevista en estos instrumentos.
- La autoridad competente debería fijar la naturaleza, la frecuencia y las demás modalidades de vigilancia de la contaminación del aire, del ruido y de las vibraciones en los lugares de trabajo, que han de llevarse a cabo bajo la responsabilidad del empleador.
- La Recomendación precisa las medidas de prevención y de protección que deberían adoptarse, como los controles particulares de la puesta en servicio de máquinas, la sustitución de operaciones contaminantes, la prohibición o la restricción de la utilización de determinadas sustancias.
- El empleador debería informar a los trabajadores sobre los riesgos que corrieran y a sus representantes, en particulars los proyectos, medidas o decisiones que pudiesen tener consecuencias nocivas para su salud.

- Las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían adoptar medidas concretas para realizar programas de información y de formación en materia de prevención y de limitación de los riesgos profesionales existentes y potenciales, así como en materia de protección contra tales riesgos.
- Las disposiciones relativas al diseño, a la construcción y a la puesta en circulación de máquinas y de materiales, deberían ser aplicables inmediatamente a las máquinas y a los materiales de nueva construcción. La autoridad competente debería fijar, lo antes posible, plazos adecuados para la modificación de las máquinas y de los materiales existentes.

Convenio núm. 162

sobre el asbesto, 1986

- El Convenio se aplica a todas las actividades en las que los trabajadores estén expuestos al asbesto en el curso de su trabajo.
- Todo Estado podrá, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, excluir determinadas ramas de actividad económica o determinadas empresas de la aplicación de ciertas disposiciones del Convenio, en base a una evaluación de los riesgos para la salud y a las medidas de seguridad aplicadas, y cuando se asegure que su aplicación a esas ramas o a esas empresas no es necesaria.
- La autoridad nacional competente deberá consultar con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores sobre las medidas que habrán de adoptarse para dar efecto a las disposiciones del Convenio.
- La legislación nacional deberá prescribir las medidas que habrán de adoptarse para prevenir y controlar los riesgos y para proteger a los trabajadores. Deberá revisarse periódicamente a la luz de los progresos técnicos y del desarrollo de los conocimientos científicos.
- Deberá prever que la exposición al asbesto deberá prevenirse o controlarse, especialmente a través de medidas técnicas, métodos de trabajo adecuados, y la prescripción de reglas y de procedimientos especiales, incluidas las autorizaciones.
- Siempre que sea necesario y factible desde el punto de vista técnico, deberá también prever la sustitución del asbesto por otros

materiales y su prohibición parcial o total en determinados procedimientos de trabajo.

- La autoridad competente podrá permitir excepciones temporales a las medidas prescritas por la legislación nacional en las condiciones y en los plazos que habrán de fijarse, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas.
- La aplicación de la legislación nacional deberá garantizarse mediante un sistema de inspección suficiente y apropiado.
- La autoridad competente deberá prescribir, revisar y actualizar los límites de exposición a la luz de los progresos tecnológicos y de la evolución de los conocimientos técnicos y científicos.
- Deberá asimismo elaborar un sistema de notificación de las enfermedades profesionales ocasionadas por el asbesto.
- El empleador deberá adoptar todas las medidas apropiadas para:
  - prevenir o controlar el desprendimiento de polvo de asbesto en el aire;
  - garantizar que se observen los límites de exposición;
  - reducir la exposición a un nivel tan bajo que sea razonable y prácticamente realizable.
- Será responsable de la aplicación de las medidas prescritas.
- Cuando las medidas adoptadas no lleguen a contener la exposición al asbesto en los límites de exposición, el empleador deberá suministrar, mantener y, si es necesario, sustituir, sin gasto alguno para los trabajadores, un equipo de protección respiratoria adecuado y ropa de protección especial.
- El equipo de protección respiratoria sólo deberá utilizarse como medida complementaria, temporal, de emergencia o excepcional, y no deberá sustituir al control técnico.
- Los trabajadores deberán respetar las consignas de seguridad y de higiene prescritas, y colaborar tan estrechamente como sea posible con el empleador.
- Los trabajadores que estén o hayan estado expuestos deberán poder beneficiarse, sin ninguna pérdida de ingresos, y, en la medida de lo posible, durante las horas de trabajo, de los exámenes médicos necesarios para vigilar su estado de salud y del diagnóstico de las enfermedades profesionales provocadas por la exposición al asbesto.

- Cuando no sea aconsejable desde el punto de vista médico la asignación permanente a un trabajo que entrañe una exposición al asbesto, deberá hacerse todo lo posible para ofrecer al trabajador afectado otros medios para mantener sus ingresos.
- En consulta y en colaboración con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, la autoridad competente deberá promover la difusión de informaciones y la educación de todas las personas interesadas respecto de los riesgos que entraña la exposición al asbesto, así como de los métodos de prevención y control.
- Los empleadores deberán notificar a la autoridad competente, según las modalidades, y en la medida que ésta establezca, determinados tipos de trabajos que entrañen una exposición al asbesto.
- Incumbirá a los productores y a los proveedores de asbesto la responsabilidad de rotular suficientemente los embalajes y los productos que contengan asbesto.

RECOMENDACIÓN núm. 172

sobre el asbesto, 1986

- La Recomendación prevé que los trabajadores por cuenta propia deberían gozar de una protección análoga a la prevista en el Convenio núm. 162.
- El empleo de personas menores de 18 años de edad en actividades que entrañaran un riesgo de exposición profesional al asbesto, debería ser objeto de atención especial.
- La autoridad nacional competente debería revisar periódicamente las medidas prescritas, teniendo en cuenta el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad en la utilización del asbesto, publicado por la OIT, otros repertorios de recomendaciones prácticas o guías que pueda elaborar la OIT, las conclusiones de las reuniones de expertos que ésta convoque y las informaciones que proporcionen otros organismos competentes sobre el asbesto y los materiales que puedan sustituirlo.
- En consulta y en colaboración con los trabajadores interesados o sus representantes , y habida cuenta de las opiniones de los organismos competentes (en particular, los servicios de salud en el trabajo), los empleadores deberían recurrir a todas las medidas que fuesen adecuadas para prevenir o controlar la exposición al asbesto.

- Todo trabajador que se retirara de una situación de trabajo por tener motivos razonables para creer que tal situación entrañaba un peligro grave para su vida o su salud, debería advertir a su superior jerárquico inmediato y estar protegido contra medidas de represalia o medidas disciplinarias, de conformidad con las condiciones y la práctica nacionales.
- La Recomendación precisa las medidas que deberían adoptarse, en particular en lo que respecta a:
  - la prevención o el control de la exposición de los trabajadores al asbesto;
  - la determinación de los productos cuya utilización debería someterse a autorización o prohibirse;
  - el reemplazo del asbesto por materiales de sustitución;
  - los límites de exposición;
  - los equipos de protección respiratoria;
  - el sistema de inspección previsto en el Convenio núm. 162;
  - la aplicación de un programa de prevención y de control de la exposición de los trabajadores al asbesto;
  - la demolición de instalaciones que contuvieran materiales con asbesto;
  - el incentivo de investigaciones sobre problemas técnicos y de salud relacionados con la exposición al asbesto, a los materiales de sustitución y a las teconologías alternativas;
  - la rotulación de embalajes y productos.
- Se enumeran asimismo las medidas relativas al control del medio ambiente de trabajo (especialmente la medida vinculada con las concentraciones en el aire) y a la vigilancia de la salud de los trabajadores (exámenes médicos, declaraciones de enfermedades profesionales).
- Una empresa nacional o multinacional que contara con más de un establecimiento, debería estar obligada a adoptar, sin discriminaciones, medidas de prevención, de control y de protección en todos sus establecimientos, cualquiera fuese el lugar o el país en el que se encontraran.
- Por último, la Recomendación precisa las medidas que han de adoptarse con miras a la formación y a la información de todas las personas interesadas.

Convenio núm. 170

sobre los productos químicos, 1990

- El Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica en las que se utilizan productos químicos.
- Sin embargo, un Estado podrá excluir de todas o algunas de sus disposiciones ramas de actividad económica, empresas o productos determinados, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas y en base a una evaluación de los daños existentes, así como de las medidas de protección que hayan de aplicarse, cuando:
  - se planteen problemas especiales de suficiente importancia;
  - la protección conferida en su conjunto, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, no sea inferior a la que resultaría de la aplicación íntegra de las disposiciones del Convenio.
- Todo Estado que ratifique el Convenio deberá establecer disposiciones especiales para proteger la información confidencial, cuya divulgación a un competidor podría resultar perjudicial para la actividad del empleador, a condición de que la seguridad y la salud de los trabajadores no sean comprometidas.
- Deberá formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política coherente de seguridad en la utilización de productos químicos en el trabajo, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.
- La autoridad nacional competente, si se justifica por motivos de seguridad y salud, deberá poder prohibir o restringir la utilización de ciertos productos químicos peligrosos, o exigir una notificación y una autorización previas a su utilización.
- Deberá asimismo crear sistemas de clasificación de los productos químicos en función del tipo y del grado de los riesgos físicos y para la salud que les caracterizan.
- Todos los productos químicos deberán llevar una marca que permita su identificación. Los productos químicos peligrosos deberán llevar además una etiqueta fácilmente comprensible para los trabajadores, que facilite información esencial sobre su clasificación, los peligros que entrañan y las precauciones de seguridad que deban observarse en materia de seguridad.

- Los proveedores de productos químicos deberán garantizar que esos productos sean:
  - clasificados de conformidad con las disposiciones del Convenio;
  - marcados de modo que permitan su identificación;
  - etiquetados de conformidad con las disposiciones del Convenio y se acompañen de fichas de datos de seguridad, si se trata de productos peligrosos.
- Los empleadores deberán:
  - asegurarse de que todos los productos químicos utilizados en el trabajo estén etiquetados o marcados y de que las fichas de datos de seguridad se pongan a disposición de los trabajadores y de sus representantes;
  - asegurarse de que sólo sean utilizados los productos clasificados o identificados y etiquetados de conformidad con las disposiciones del Convenio y de que se tomen todas las debidas precauciones durante su utilización;
  - mantener un registro de los productos químicos peligrosos utilizados en el lugar de trabajo;
  - vigilar la exposición de los trabajadores a los productos químicos;
  - evaluar, vigilar y limitar (aplicando medidas preventivas y de protección adecuadas) la exposición de los trabajadores a los productos químicos peligrosos;
  - proporcionar los primeros auxilios y tomar medidas para hacer frente a las situaciones de urgencia;
  - informar a los trabajadores sobre los riesgos que corren y les instruir sobre la forma de usar la información que aparece en las etiquetas y en las fichas de datos de seguridad.
- Los trabajadores y sus representantes deberán colaborar estrechamente con los empleadores y respetar los procedimientos y las prácticas relativas a la seguridad en la utilización de productos químicos en el trabajo.
- Los trabajadores deberán tomar todas las medidas razonables para eliminar o reducir al mínimo para ellos mismos y para los demás los riesgos que entraña la utilización de productos químicos en el trabajo.

- Los trabajadores tendrán el derecho:
  - de apartarse de cualquier riesgo inminente y grave para su seguridad o salud, y deberán estar protegidos contra las consecuencias injustificadas de tal acto;
  - de obtener información sobre los productos químicos utilizados.
- Cuando en un Estado exportador la utilización de productos químicos peligrosos haya sido total o parcialmente prohibida por razones de seguridad y salud en el trabajo, dicho Estado deberá llevar ese hecho y las razones que lo motivan al conocimiento de todo país al que exporte.

RECOMENDACIÓN núm. 177

sobre los productos químicos, 1990

- Las disposiciones de la Recomendación deberían aplicarse igualmente a los trabajadores por cuenta propia que pudiera determinar la legislación.
- La autoridad competente debería especificar las categorías de trabajadores a las que, por razones de seguridad y de salud, no se permitiera utilizar determinados productos químicos o a las que sólo se permitiera utilizarlos en ciertas condiciones fijadas de conformidad con la legislación nacional.
- La Recomendación contiene asimismo disposiciones detalladas sobre la manera en que deberían efectuarse la clasificación, el etiquetado y el marcado de los productos químicos, y precisa las informaciones esenciales que deberían contener las fichas de datos de seguridad.
- Cuando los trabajadores estuviesen expuestos a productos químicos peligrosos, debería exigirse al empleador que:
  - limitara su exposición a dichos productos;
  - evaluara, vigilara y consignara, de ser necesario, la concentración de los productos químicos en suspensión en el aire del lugar de trabajo. Los trabajadores y sus representantes deberían tener acceso a dichos registros.
- Una empresa nacional o multinacional que contara con más de un establecimiento debería, sin hacer discriminaciones, adoptar medidas de prevención, de control y de protección en todos sus establecimientos, cualquiera fuese el lugar o el país en el que se encontraran.
- La Recomendación también enumera los criterios de seguridad que deberían establecerse para la utilización, el almacenamiento, el

transporte, la eliminación y el tratamiento de los productos químicos peligrosos.

- Contiene precisiones en cuanto a las medidas de vigilancia médica destinadas a evaluar el estado de salud de los trabajadores y a diagnosticar las enfermedades y las lesiones vinculadas con la exposición a productos químicos peligrosos.
- Los trabajadores deberían tener el derecho:
  - de obtener del empleador las fichas de datos de seguridad y otras informaciones que les permitan tomar las precauciones adecuadas;
  - de participar en las investigaciones sobre los riesgos potenciales que entrañe la utilización de productos químicos en el trabajo;
  - de alertar a sus representantes, a su empleador o a la autoridad competente, de los peligros potenciales vinculados con la utilización de productos químicos en el trabajo;
  - de apartarse del peligro derivado de la utilización de productos químicos, cuando tuviesen motivos razonables para creer que existiera un riesgo inminente y grave para su seguridad o su salud, y deberían indicarlo sin retrasos a su superior;
  - de obtener un trabajo alternativo, en caso de que su estado de salud aumentara el riesgo de sufrir daños derivados de un producto químico peligroso, o una compensación si perdieran su empleo;
  - de un tratamiento médico adecuado y de una indemnización en concepto de accidentes o de enfermedades provocados por la utilización de productos químicos en el trabajo.
- En caso de embarazo o de lactancia, las trabajadoras deberían tener derecho a un trabajo alternativo que no implicara la exposición a productos químicos peligrosos para la salud del feto o del lactante, siempre que tal trabajo estuviese disponible, así como el derecho de regresar a sus ocupaciones previas en el momento adecuado.

* Convenio núm. 174

sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993

Instalación expuesta a riesgos de accidentes mayores: instalación que produzca, transforme, manipule, utilice, deseche o almacene, de manera permanente o transitoria, una o varias sustancias o categorías de sustancias peligrosas, en cantidades que sobrepasen la cantidad umbral.

Accidente mayor: acontecimiento repentino, como una emisión, un incendio o una explosión de gran magnitud, en el curso de una actividad dentro de una instalación expuesta a riesgos de accidentes mayores, en el que estén implicadas una o varias sustancias peligrosas y que exponga a los trabajadores, a la población o al medio ambiente a un peligro grave, inmediato o diferido.

- El Convenio tiene por objeto la prevención de accidentes mayores que involucren sustancias químicas peligrosas y la limitación de las consecuencias de dichos accidentes.
- Se aplica a instalaciones expuestas a riesgos de accidentes mayores, con algunas excepciones, en particular las instalaciones nucleares y militares.
- Sin embargo, un Estado podrá, después de consultar a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, excluir del campo de aplicación del Convenio aquellas instalaciones o ramas de actividad económica en las que se disponga de una protección equivalente.
- En consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, y con otras partes interesadas que pudieran ser afectadas, todo Estado que ratifique el Convenio deberá formular, adoptar y revisar periódicamente una política nacional coherente relativa a la protección de los trabajadores, de la población y del medio ambiente contra los riesgos de accidentes mayores.
- Esta política deberá promover la utilización de las mejores tecnologías de seguridad disponibles.
- La autoridad nacional competente deberá establecer, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas y con otras partes interesadas que puedan ser afectadas, un sistema que permita la identificación de las instalaciones expuestas a riesgos, basado en una lista de sustancias peligrosas o de categorías de sustancias peligrosas, o de ambas.
- Los empleadores deberán:
  - identificar y notificar a la autoridad competente las instalaciones expuestas a riesgos sujetas a su control;
  - notificar a la autoridad competente el cierre definitivo de esas instalaciones;
  - establecer y mantener, respecto de cada instalación expuesta a riesgos, un sistema documentado de prevención y de protección;

- establecer, revisar y actualizar informes de seguridad para esas instalaciones y ponerlos a disposición de la autoridad competente;
- informar a la autoridad competente tan pronto como se produzca un accidente mayor;
- presentar a la autoridad competente, tras un accidente mayor, un informe detallado, incluidas las recomendaciones sobre las medidas que vayan a adoptarse para impedir que el accidente vuelva a producirse.

- La autoridad nacional competente deberá velar por que:
  - se establezcan y actualicen los planes y los procedimientos de emergencia fuera del emplazamiento de la instalación;
  - se difunda, entre las poblaciones interesadas, información sobre las medidas de seguridad en caso de accidente;
  - en caso de accidente mayor, se dé la alarma cuanto antes;
  - las mencionadas informaciones sean comunicadas a los Estados concernidos, cuando las consecuencias del accidente puedan trascender sus fronteras.
- Deberá asimismo disponer de personal debidamente calificado, competente y dotado de medios suficientes para desempeñar sus funciones de inspección, investigación, evaluación y asesoría en los temas especificados en el Convenio, y asegurar el cumplimiento de la legislación nacional.
- Deberá tener el derecho de suspender cualquier actividad que presente una amenaza inminente de accidente mayor.
- En una instalación expuesta a riesgos, los trabajadores y sus representantes deberán ser consultados con el fin de establecer un sistema seguro de trabajo. En particular, deberán:
  - estar informados de los peligros y de las instrucciones que emanan de la autoridad competente;
  - ser consultados cuando se trate de la preparación de informes de seguridad, de planes y procedimientos de emergencia y de informes sobre los accidentes;
  - recibir instrucciones y formación con respecto a las prácticas y a los procedimientos de prevención y de emergencia en caso de accidente, que han de aplicarse en tales casos;
  - dentro de los límites de sus funciones, tomar medidas correctivas y, en caso de necesidad, interrumpir el trabajo

cuando exista un peligro inminente de accidente e informar a su supervisor o dar la alarma;

- discutir con el empleador cualquier peligro que pueda causar un accidente mayor y tener el derecho de informar a la autoridad competente acerca de dichos peligros.

✸ Cuando en un Estado Miembro exportador el uso de sustancias, tecnologías o procedimientos peligrosos haya sido prohibido por ser fuente potencial de un accidente mayor, dicho Estado deberá poner a disposición de todo país importador la información relativa a esta prohibición y a las razones que la motivan.

RECOMENDACIÓN núm. 181

sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993

- La OIT, en colaboración con otras organizaciones internacionales (intergubernamentales o no gubernamentales) interesadas, debería adoptar disposiciones para que se produjera un intercambio a escala internacional de las informaciones, especialmente sobre:
  - las prácticas de seguridad satisfactorias en las instalaciones expuestas a riesgos de accidentes mayores;
  - los accidentes mayores;
  - las tecnologías y los procedimientos prohibidos por razones de seguridad y de salud;
  - los mecanismos y procedimientos utilizados por las autoridades competentes para garantizar la aplicación del Convenio núm. 174 y de la Recomendación.
- Los Estados deberían desarrollar políticas dirigidas a hacer frente a los riesgos y peligros de accidentes mayores y a sus consecuencias en aquellos sectores y actividades excluidos del campo de aplicación del Convenio núm. 174.
- La Recomendación también preconiza la creación de sistemas destinados a indemnizar a los trabajadores lo más rápidamente posible después de un accidente mayor y a hacer frente, de manera adecuada, a las consecuencias de ese accidente en la población y en el medio ambiente.
- Por último, las empresas nacionales o multinacionales que contaran con más de un establecimiento deberían, sin hacer discriminaciones, adoptar medidas de prevención y de protección respecto de los trabajadores de todos sus establecimientos, cualquiera fuese el país en el que se encontraran.

3. Protección en ramas particulares de actividad

Convenio núm. 120

sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964

- El Convenio se dirige a preservar la salud y el bienestar de los trabajadores, al prescribir medidas elementales de higiene.
- Se aplica:
  - a los establecimientos comerciales;
  - a los establecimientos, instituciones o servicios administrativos cuyo personal efectúe principalmente trabajos de oficina;
  - a otros servicios conexos, en la medida en que no estén sujetos a la legislación nacional relativa a la higiene en sectores particulares.
- Sin embargo, la autoridad competente podrá, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores directamente interesadas, excluir de la aplicación de la totalidad o de algunas disposiciones del Convenio a determinadas categorías de establecimientos, instituciones o servicios administrativos, cuando las circunstancias y las condiciones de empleo sean tales que no resulte conveniente la aplicación de todas o de algunas de esas disposiciones.
- Las medidas de higiene prescritas en el Convenio se refieren:
  - al estado de mantenimiento y de limpieza de los locales utilizados por los trabajadores y de sus equipos;
  - a la ventilación;
  - a la iluminación;
  - a la temperatura;
  - a la instalación de los locales de trabajo, de manera que no se produzca ningún efecto nocivo para la salud de los trabajadores;
  - al suministro de agua potable;
  - a las instalaciones sanitarias;
  - a la puesta a disposición de asientos;
  - a los vestuarios;

- a la planificación de los locales subterráneos o sin ventanas;
- a la protección contra las sustancias y los procedimientos incómodos, insalubres, tóxicos o peligrosos;
- a la protección contra el ruido y las vibraciones;
- a las instalaciones de primeros auxilios.

✸ Deberá adoptarse la legislación que dé efecto a las disposiciones del Convenio y, dado el caso, de la Recomendación núm. 120, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

✸ Se deberán tomar las medidas apropiadas, mediante servicios de inspección adecuados o por otros medios, para asegurar la aplicación efectiva de esa legislación, incluyendo, en lo posible, el establecimiento de un sistema de sanciones adecuado.

RECOMENDACIÓN núm. 120

sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964

- La autoridad nacional competente, los empleadores y los trabajadores deberían establecer contactos recíprocos para garantizar la higiene de los trabajadores en relación con su trabajo.
- El campo de aplicación de la Recomendación es más amplio que el del Convenio núm. 120 y comprende, en particular, los servicios de correos, los hoteles, los restaurantes y las empresas de espectáculos.
- En los establecimientos en los que la autoridad competente lo considerara conveniente, habida cuenta de los riesgos supuestos, debería crearse un delegado de higiene o, si es considerado oportuno, un comité de higiene.
- Además de detallar las medidas que vayan a adoptarse en cada una de las áreas a que se refiere el Convenio núm. 120, preconiza la adopción de medidas en lo que respecta a:
  - los refectorios;
  - las salas de descanso;
  - los planes y construcciones;
  - la prevención de la propagación de enfermedades;
  - la enseñanza de medidas de higiene.
- Dispone asimismo que deberían adoptarse medidas apropiadas para que la mecanización o los métodos de aceleración de las actividades no

impusieran un ritmo de trabajo que pudiese entrañar efectos nocivos para los trabajadores. La autoridad nacional competente debería fijar una edad mínima para el empleo en este tipo de actividades.

Convenio núm. 167

sobre seguridad y salud en la construcción, 1988

Actividades de construcción: la edificación, las obras públicas y de montaje y desmontaje, incluido cualquier procedimiento, cualquier operación o cualquier transporte en una obra, desde la preparación del lugar de trabajo hasta la finalización del proyecto.

- El Convenio se aplica a todas las actividades de construcción. Sin embargo, un Estado podrá, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir de la aplicación del Convenio o de algunas de sus disposiciones a determinadas ramas de actividad económica o a determinadas empresas respecto de las cuales se planteen problemas especiales que revistan cierta importancia, a condición de garantizar en ellas un medio ambiente de trabajo seguro y salubre.

- Todo Estado que ratifique el Convenio se compromete a adoptar una legislación que asegure la aplicación de sus disposiciones, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, y teniéndose en cuenta las normas adoptadas en la materia por las organizaciones internacionales reconocidas en el campo de la normalización.

- Esta legislación deberá prever:
  - el derecho y la obligación de los trabajadores de contribuir a la seguridad del trabajo;
  - la obligación de los empleadores:
    - de conformarse a las medidas prescritas en materia de seguridad y salud en los lugares de trabajo;
    - de interrumpir el trabajo, en caso de peligro inminente para la seguridad de los trabajadores y, si fuere necesario, de proceder a una evacuación;
    - de suministrar un equipo de protección individual a los trabajadores, sin gasto alguno para éstos, cuando la protección no pueda asegurarse por otros medios;

- de asegurarse de que los trabajadores puedan recibir los primeros auxilios;

- la obligación de los trabajadores:
  - de colaborar con su empleador en la aplicación de las medidas prescritas en materia de seguridad y salud, y de conformarse a sus medidas, y de informar inmediatamente a su superior jerárquico y, dado el caso, al delegado de los trabajadores en la seguridad, de cualquier situación que pueda presentar un riesgo;
  - de cuidar su propia seguridad y la de otras personas que puedan verse afectadas por sus acciones u omisiones;
  - de utilizar los medios puestos a su disposición;
- el derecho de los trabajadores de apartarse de un peligro cuando tengan razones valederas para pensar que existe un peligro inminente y grave para su seguridad y salud;
- la declaración a la autoridad competente en caso de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales, dentro de un plazo determinado.

- Deberá adoptar medidas para asegurar una cooperación entre empleadores y trabajadores, con miras a promover la seguridad y la salud en las obras.

- El Convenio prevé igualmente la distribución de responsabilidades cuando dos o más empleadores emprendan simultáneamente trabajos en una obra:
  - el contratista principal deberá, en la medida que ello sea compatible con la legislación nacional, coordinar las medidas prescritas en materia de seguridad y salud y velar por su cumplimiento efectivo;
  - cada empleador será responsable de la aplicación de las medidas prescritas a los trabajadores bajo su autoridad.

- Las personas responsables del diseño y de la planificación de un proyecto de construcción deberán tener en cuenta la seguridad y la salud de los trabajadores de la construcción.

- Las medidas técnicas para la prevención y la seguridad conciernen los temas siguientes:
  - seguridad en los lugares de trabajo;
  - andamiajes y escaleras de mano;
  - aparatos elevadores y accesorios de izado;

- vehículos de transportes y maquinaria de movimiento de tierras y de manipulación de materiales;
- instalaciones, máquinas, equipos y herramientas manuales;
- trabajos en alturas, incluidos los tejados;
- excavaciones, pozos, terraplenes, obras subterráneas y túneles;
- ataguías y cajones de aire comprimido;
- trabajos en aire comprimido;
- armaduras y encofrados;
- trabajos por encima de una superficie de agua;
- trabajos de demolición;
- alumbrado;
- electricidad;
- explosivos;
- riesgos para la salud;
- precauciones contra incendios;
- ropas y equipos de protección personal;
- primeros auxilios;
- bienestar;
- información y formación;
- declaración de accidentes y enfermedades.

RECOMENDACIÓN núm. 175

sobre seguridad y salud en la construcción, 1988

- Las medidas encaminadas a garantizar una cooperación organizada entre los empleadores y los trabajadores, con miras a promover la seguridad y la salud en las obras, deberían comprender, en particular:
  - la constitución de comités de seguridad y de salud representativos de los empleadores y de los trabajadores;
  - la elección o la designación de delegados de los trabajadores en la seguridad.

- Las obras deberían planificarse, prepararse y realizarse de forma apropiada para:
  - ➔ prevenir lo antes posible los riesgos que pudieran presentarse en el lugar de trabajo;
  - ➔ evitar en el trabajo posturas y movimientos excesiva o innecesariamente fatigosos;
  - ➔ organizar el trabajo teniendo en cuenta la seguridad y la salud de los trabajadores;
  - ➔ utilizar materiales y productos apropiados desde el punto de vista de la seguridad y de la salud;
  - ➔ emplear métodos de trabajo que protejan a los trabajadores contra los efectos nocivos de agentes químicos, físicos y biológicos.
- Los fabricantes y vendedores de productos utilizados en la industria de la construcción deberían suministrar, con los productos, informaciones sobre los riesgos que conllevaran para la salud, así como sobre las precauciones que hubieran de tomarse.
- Las sustancias peligrosas deberían ser designadas claramente y estar provistas de una etiqueta en la que figuraran las características pertinentes y las instrucciones para su utilización. Tales sustancias deberían ser manipuladas de conformidad con las condiciones prescritas por la legislación nacional o por la autoridad competente.
- La autoridad competente debería determinar las sustancias peligrosas cuya utilización debería prohibirse en la industria de la construcción.
- Debería evitarse la elevación manual de cargas excesivas cuyo peso entrañara riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores.
- La autoridad competente debería establecer y aplicar una reglamentación rigurosa de seguridad para los trabajadores de la construcción ocupados en trabajos que entrañaran riesgos de exposición a radiaciones ionizantes, especialmente en la industria nuclear.

Convenio núm. 176

sobre seguridad y salud en las minas, 1995

- El Convenio se aplica a todas las minas. Sin embargo, la autoridad nacional competente podrá excluir de su aplicación, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, a determinadas categorías de minas si la protección conferida en su conjunto, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, no es inferior a la que resultaría de la aplicación íntegra de las disposiciones del Convenio.

- Todo Estado que ratifique el Convenio deberá, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, formular, aplicar y revisar periódicamente una política coherente en materia de seguridad y salud en las minas.

- Las medidas destinadas a garantizar la aplicación del Convenio deberán establecerse por medio de la legislación nacional y completarse, cuando proceda, con:
  - normas técnicas, directrices, repertorios de recomendaciones prácticas; u
  - otros medios conformes a la práctica nacional.

- La legislación deberá designar a la autoridad encargada de vigilar y regular los diversos aspectos de la seguridad y la salud en las minas.

- Deberá prever:
  - la vigilancia de la seguridad y la salud en las minas y su inspección;
  - los procedimientos para la notificación y la investigación de los accidentes, de los desastres acaecidos en las minas y de los incidentes peligrosos;
  - la compilación y publicación de estadísticas sobre los casos de accidentes, enfermedades profesionales e incidentes peligrosos;
  - la facultad de la autoridad competente de suspender o restringir, por motivos de seguridad y salud, las actividades mineras;
  - el establecimiento de procedimientos de consulta con los trabajadores y sus representantes.

- Deberá disponer que la fabricación, el almacenamiento, el transporte y el uso de explosivos y detonadores en la mina se lleven a cabo por personal competente y autorizado, o bajo su supervisión directa.

- Deberá establecer, especialmente:
  - las prescripciones que han de seguirse en lo que concierne al salvamento en las minas, a los primeros auxilios y a los servicios médicos apropiados;
  - la obligación de suministrar respiradores de autosalvamento individuales a quienes trabajan en minas subterráneas de carbón.
- Por último, la legislación deberá prever la obligación que tendrá el empleador responsable de garantizar que se preparen planos apropiados de la explotación minera antes del inicio de las operaciones, y que estos planos se actualicen periódicamente y se tengan a disposición en el lugar de trabajo.
- Los empleadores deberán:
  - evaluar los riesgos, eliminarlos, controlarlos o reducirlos al mínimo;
  - prever la utilización de equipos de protección personal en tanto perdure la situación de riesgo;
  - preparar un plan de acción de emergencia para cada mina;
  - garantizar a los trabajadores información y formación en materia de seguridad y salud;
  - garantizar a los trabajadores que han sufrido una lesión o una enfermedad en el lugar de trabajo los primeros auxilios y el acceso a servicios médicos apropiados;
  - velar por que todos los accidentes e incidentes peligrosos sean objeto de una investigación y por que se adopten medidas correctivas;
  - garantizar que se ejerza una vigilancia médica regular en los trabajadores expuestos a riesgos profesionales propios de las actividades mineras.
- Los trabajadores tendrán el derecho de:
  - notificar los accidentes y los peligros al empleador y a la autoridad competente;
  - pedir, siempre que exista un motivo de preocupación en materia de seguridad y salud, que el empleador y la autoridad competente efectúen inspecciones e investigaciones;
  - conocer los peligros existentes en el lugar de trabajo que puedan afectar su seguridad o su salud;

- retirarse de cualquier sector de la mina cuando haya motivos razonablemente fundados para pensar que la situación presenta un peligro grave para su seguridad o salud;
- elegir colectivamente a los representantes de seguridad y salud.

- Los representantes de los trabajadores de seguridad y salud deberán tener derecho a:
  - representar a los trabajadores en todos los aspectos relativos a la seguridad y la salud en el lugar de trabajo;
  - participar en las inspecciones e investigaciones realizadas por el empleador y por la autoridad competente en el lugar de trabajo;
  - recurrir a consejeros y a expertos independientes;
  - celebrar oportunamente consultas con el empleador y con la autoridad competente acerca de cuestiones relativas a la seguridad y la salud;
  - recibir notificación de los accidentes y de los incidentes peligrosos.
- Los trabajadores deberán:
  - acatar las medidas de seguridad y de salud prescritas;
  - velar por su propia seguridad y salud y por la de las personas que puedan verse afectadas por sus acciones u omisiones;
  - informar en el acto a su superior de cualquier situación que consideren puede representar un riesgo para su seguridad o su salud o para las de otras personas;
  - cooperar con el empleador para asegurar que éste cumpla con sus obligaciones.
- Deberán adoptarse medidas para fomentar la cooperación entre los empleadores, los trabajadores y sus representantes, destinadas a promover la seguridad y la salud en las minas.

RECOMENDACIÓN núm. 183

sobre seguridad y salud en las minas, 1995

- Las consultas previstas en el Convenio núm. 176 deberían referirse en particular a las repercusiones en la seguridad y la salud de los trabajadores de la duración de la jornada de trabajo, del trabajo nocturno y del trabajo por turnos. Con arreglo a esas consultas, el

Estado debería adoptar las medidas necesarias en materia de duración de la jornada de trabajo.

- Deberían adoptarse medidas, especialmente para fomentar:
  - ➔ la prestación de una asistencia específica a las pequeñas empresas mineras por parte de la autoridad competente;
  - ➔ programas de rehabilitación y de reintegración de los trabajadores que hubiesen sido víctimas de lesiones o enfermedades profesionales.
- Los empleadores deberían proceder a evaluar los peligros y a analizar los riesgos y, sobre esta base, elaborar y aplicar, según procediera, sistemas de gestión de dichos riesgos.
- La Recomendación contiene asimismo prescripciones detalladas para la aplicación de las diversas medidas previstas en el Convenio.

Convenio núm. 184 *

sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001

Agricultura: actividades agrícolas y forestales realizadas en explotaciones agrícolas, incluidas la producción agrícola, los trabajos forestales, la cría de animales y la cría de insectos, la transformación primaria de los productos agrícolas y animales por el encargado de la explotación o por cuenta del mismo, así como la utilización y el mantenimiento de la maquinaria, equipo, herramientas e instalaciones agrícolas y cualquier proceso, almacenamiento, operación o transporte que se efectúe en una explotación agrícola, que estén relacionados directamente con la producción agrícola.

No abarca:

- la agricultura de subsistencia;
- los procesos industriales que utilizan productos agrícolas como materia prima, y los servicios conexos;
- la explotación industrial de los bosques.

* La autoridad nacional competente podrá excluir de todas o parte de las disposiciones del Convenio a ciertas explotaciones agrícolas o a categorías limitadas de trabajadores, cuando se planteen problemas especiales de singular importancia. En este caso, deberá prever la cobertura progresiva de todas las explotaciones y de todas las categorías de trabajadores.

- Todo Estado que ratifique el Convenio deberá, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud en la agricultura.

- Esta política deberá tener por objeto prevenir los accidentes y los daños a la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, mediante la eliminación, la reducción al mínimo o el control de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo en la agricultura.

- Con este fin, la legislación nacional deberá:
  - designar a la autoridad competente responsable de la aplicación de esa política y velar por la observancia de la legislación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo en la agricultura;
  - definir los derechos y las obligaciones de los empleadores y de los trabajadores en relación con la seguridad y la salud en el trabajo en la agricultura;
  - establecer mecanismos de coordinación intersectorial entre las autoridades y los órganos competentes para el sector agrícola, y definir sus funciones y responsabilidades respectivas.

- La legislación nacional o las autoridades competentes deberán disponer que cuando en un lugar de trabajo agrícola dos o más empleadores ejerzan sus actividades o cuando uno o más empleadores y uno o más trabajadores por cuenta propia ejerzan actividades, éstos deberán colaborar en la aplicación de las prescripciones sobre seguridad y salud.

- Todo Estado que ratifique el Convenio deberá garantizar la existencia de un sistema apropiado y conveniente de inspección de los lugares de trabajo agrícolas, que disponga de medios adecuados.

- El empleador deberá:
  - velar por la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo;
  - evaluar los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores y adoptar las medidas de prevención y de protección requeridas;
  - asegurar la formación de los trabajadores de la agricultura y darles las instrucciones necesarias para el cumplimiento de su trabajo, incluso en cuanto a los riesgos que son inherentes a las medidas de protección que han de adoptarse;

- suspender cualquier operación que presente un peligro inminente y grave para la seguridad y la salud, y evacuar a los trabajadores como convenga.

- Los trabajadores de la agricultura deberán tener derecho:
  - a ser informados y consultados sobre cuestiones de seguridad y salud;
  - a participar en la aplicación y en el examen de las medidas de seguridad encaminadas a garantizar la seguridad y la salud;
  - a elegir a los representantes que tengan competencias en materia de seguridad y salud, y a los representantes en los comités de higiene y seguridad;
  - a apartarse de cualquier peligro que presente su trabajo en caso de riesgo inminente y grave para su seguridad y su salud, y a señalarlo de inmediato a su supervisor. No deberán verse perjudicados por estas acciones.

- Los trabajadores de la agricultura y sus representantes deberán cumplir con las medidas de seguridad y de salud y colaborar con los empleadores con el fin de permitir que estos últimos cumplan con sus obligaciones.

- El Convenio prevé asimismo la adopción de medidas en lo que atañe:
  - a la seguridad de utilización de la maquinaria y la ergonomía;
  - a la manipulación y al transporte de materiales;
  - a la gestión racional de los productos químicos;
  - al manejo de animales y a la protección contra los riesgos biológicos;
  - a los servicios de bienestar y de vivienda.

- La construcción, el mantenimiento y la reparación de las instalaciones agrícolas deberán estar de conformidad con la legislación nacional y con los requisitos en materia de seguridad y salud.

- La edad mínima para desempeñar un trabajo en la agricultura que pueda dañar la salud y la seguridad de los trabajadores jóvenes, no deberá ser inferior a 18 años.

- Sin embargo, la legislación nacional o la autoridad nacional competente podrá, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, autorizar el desempeño de tal trabajo a partir de los 16 años de edad, a condición de que se imparta previamente una formación adecuada y de que se proteja plenamente la seguridad y la salud de los trabajadores jóvenes interesados.

- Deberán adoptarse medidas para garantizar:
  - que los trabajadores temporales y estacionales reciban la misma protección en materia de seguridad y salud que la concedida a los trabajadores permanentes en una situación comparable;
  - que se tengan en cuenta las necesidades propias de las trabajadoras agrícolas en lo que respecta al embarazo, la lactancia y las funciones relativas a la reproducción.
- Las horas de trabajo, el trabajo nocturno y los períodos de descanso de los trabajadores de la agricultura deberán estar de conformidad con la legislación nacional o con los convenios colectivos.
- Los trabajadores de la agricultura deberán estar cubiertos por un régimen de seguro o de seguridad social contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, la invalidez y otros riesgos relacionados con el trabajo, que les brinde una cobertura al menos equivalente a la ofrecida a los trabajadores de otros sectores.

RECOMENDACIÓN núm. 192

sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001

- Las medidas relativas a la inspección en la agricultura previstas en el Convenio núm. 184 deberían ser adoptadas a la luz de los principios contenidos en el Convenio (núm. 129) y en la Recomendación (núm. 133) sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969.
- Las empresas multinacionales deberían brindar una protección adecuada para la seguridad y la salud de sus trabajadores en la agricultura en todos sus establecimientos, sin discriminaciones e independientemente del lugar o del país en que estuviesen situados, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales y con la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social.
- La Recomendación precisa también las medidas que deberían adoptarse en materia de vigilancia, prevención y protección.
- La Recomendación recalca que deberían adoptarse medidas para asegurar la evaluación de cualesquiera riesgos en el lugar de trabajo que incidan en la seguridad y la salud de las mujeres embarazadas o en período de lactancia, así como en sus funciones relativas a la reproducción.
- Por último, dispone que los Estados deberían ampliar progresivamente la protección del Convenio núm. 184 a los agricultores por cuenta propia.

Capítulo 13 *Seguridad social*

1. Normas generales

RECOMENDACIÓN núm. 67

sobre la seguridad de los medios de vida, 1944

- La recomendación preconiza la adopción de nuevas medidas para lograr la seguridad de los medios de vida, mediante:
  - ➔ la unificación de los sistemas de seguro social;
  - ➔ la extensión de dichos sistemas a todos los trabajadores y sus familias, incluyendo las poblaciones rurales y los trabajadores independientes;
  - ➔ la eliminación de injustas anomalías.
- Recomienda a los Estados Miembros que apliquen progresivamente unos principios directivos.
- Los regímenes de seguridad de los medios de vida deberían, en caso de incapacidad para trabajar (comprendida la vejez), aliviar el estado de necesidad e impedir la miseria.
- Esta seguridad debería organizarse, siempre que fuere posible, a base del seguro social obligatorio, y las necesidades que no estén cubiertas deberían estarlo por la asistencia social.
- La recomendación define también los diversos riesgos que deberían ser cubiertos por el seguro social, para los asalariados y los trabajadores independientes.
- Contiene unas disposiciones relativas a la financiación, a la administración y a la gestión del seguro social.
- Finalmente, el anexo a la recomendación contiene varias sugestiones para la aplicación de estos principios directivos.

Convenio núm. 102

sobre la seguridad social (norma mínima), 1952

- El convenio está concebido para garantizar un nivel mínimo de protección para las siguientes nueve ramas de seguridad social:

  a) asistencia médica;

  b) prestación monetaria de enfermedad;

  c) prestaciones de desempleo;

  d) prestaciones de vejez;

  e) prestaciones en caso de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales;

  f) prestaciones familiares;

  g) prestaciones de maternidad;

  h) prestaciones de invalidez;

  i) prestaciones de sobrevivientes.

- Ciertos Convenios y Recomendaciones adoptados posteriormente se basan sobre los mismos conceptos y principios aunque ofrecen una protección superior en términos de población cubierta, asimismo de nivel y de duración de las prestaciones. Esta sección se limita pues a exponer los principios generales del Convenio núm. 102.

- Las prestaciones previstas en este Convenio y en cada uno de los demás instrumentos serán descritas en las secciones subsiguientes del presente capítulo, lo que permitirá una comparación entre las disposiciones del Convenio núm. 102 y las de los Convenios ulteriores para las ramas correspondientes. Además, las prestaciones de maternidad se examinarán en un capítulo distinto, "Protección de la maternidad", ya que algunas disposiciones de los instrumentos pertinentes van más allá de las cuestiones de seguridad social y tratan, por ejemplo, del derecho a una licencia de maternidad.

Cláusulas de flexibilidad

- El convenio ofrece une cierta flexibilidad para poder tener en cuenta la diversidad de las situaciones nacionales. Así, un Estado, cuya economía y/o cuyos recursos médicos están insuficientemente desarrollados, puede determinar a las personas protegidas

refiriéndose sólo a la cantidad de empleados de las empresas industriales de una cierta importancia.[11]

- Además, este Estado puede, como excepción temporal y para ciertas ramas, acordar prestaciones menores o durante un período más reducido.

- Las cláusulas de flexibilidad también tratan del campo de aplicación personal de los Convenios y Recomendaciones de seguridad social. El Estado debe proteger a una cierta proporción de personas pertenecientes a un determinado grupo y puede elegir uno de los dos o tres métodos propuestos, relativos respectivamente a los asalariados, a la población activa y a los residentes en el país.

- La flexibilidad también se localiza en el método para calcular el nivel de las prestaciones monetarias. Este nivel mínimo se define, para cada Estado, en función de los salarios de ese país. Además, el Convenio núm. 102[12] da a los Estados la posibilidad de elegir entre tres fórmulas. Pueden fijar la tasa mínima de las prestaciones:

  a) en un porcentaje de las ganancias anteriores del beneficiario o del sostén de familia; o

  b) en una tasa uniforme o que incluye un monto mínimo comparado con el nivel del salario de un trabajador ordinario no calificado adulto de sexo masculino; o

  c) según un baremo prescrito que puede depender del nivel de los otros recursos de la familia del beneficiario (si se cubren el conjunto de los residentes).

- Cualquiera que sea el método de cálculo elegido, el monto de las prestaciones debe alcanzar para un «beneficiario tipo», un cierto porcentaje del salario de referencia y para cada eventualidad se define de forma distinta al beneficiario tipo. Los Estados pueden adoptar sus propias reglas y métodos de cálculo para fijar el monto de las prestaciones, siempre que éste sea al menos igual al monto fijado por el Convenio.

[11] Además, el Convenio no se aplica ni a la gente de mar ni a los pescadores.

[12] Estas fórmulas se aplican para el conjunto de las ramas de la seguridad social, a excepción de las prestaciones familiares. En lo que respecta a los instrumentos de la tercera generación, sólo los Convenios núms. 168 (prestaciones de desempleo) y 183 (prestaciones de maternidad) prevén otras reglas.

Responsabilidad general del Estado

- Sea cual sea el método de administración elegido (publico o privado), el Estado debe asumir una responsabilidad general en la buena administración de las instituciones de seguridad social.
- A fin de garantizar el servicio de las prestaciones, las autoridades nacionales competentes deberán, sea cual sea el modo de financiación elegido, asegurar que se establezcan periódicamente estudios actuariales y, en cualquier caso antes de toda modificación de las prestaciones, de la tasa de las cotizaciones o de los impuestos destinados a la protección.

Participación de los asegurados

- Cuando la administración no está asegurada por una institución reglamentada por las autoridades públicas o por un departamento gubernamental responsable ante el Parlamento, los representantes de las personas protegidas deben participar en la administración o estar asociados a ella, con carácter consultivo.
- Asimismo, el Convenio prevé la participación de los representantes de los empleadores o de las autoridades públicas.

Financiación de las prestaciones[13]

- El coste de las prestaciones y los gastos de administración deben financiarse de forma colectiva a través de las cotizaciones o de los impuestos, o utilizando las dos vías conjuntamente.
- Los métodos de financiación deben tener en cuenta la situación económica del país y la de las personas protegidas.
- En el caso particular de los regímenes contributivos, el total de las cotizaciones a cargo de los asalariados protegidos no debe superar el 50 por ciento del total de los recursos destinados a la protección.

Derecho de recurso

- Cado beneficiario tiene el derecho de apelación en caso de que no se conceda la prestación o de reclamaciones sobre su calidad o cantidad.

[13] Los Convenios núms. 121, 128, 130 y 168, examinados más abajo, no contienen disposiciones sobre este tema. El Convenio núm. 183 contiene disposiciones especiales al fin de evitar que las medidas de protección de la maternidad hagan que la contratación de mujeres sea más cara para el empleador y le lleven a emplear a menos mujeres.

Suspensión de las prestaciones

- Las prestaciones a las que la persona protegida habría tenido derecho y pueden suspenderse:
  - en caso de ausencia del interesado del territorio del Estado en el que ha adquirido su derecho a las prestaciones;
  - si el interesado es mantenido con fondos públicos o a expensas de una institución o de un servicio de la seguridad social, o percibe otras prestaciones o indemnizaciones;
  - si comete actos como una tentativa fraudulenta de obtener prestaciones, una falta intencional que haya provocado la contingencia, o una negligencia al utilizar los servicios apropiados.
- Además, pueden denegarse, suprimirse o suspenderse las prestaciones de desempleo cuando el interesado ha contribuido de forma deliberada a su despido, o cuando ha abandonado voluntariamente su empleo sin motivo legítimo.

2. Protección garantizada en las diferentes ramas de la seguridad social

2.1. Asistencia médica

Convenio núm. 102, parte II
Convenio núm. 130 y Recomendación núm. 134

Definición de contingencia

- La contingencia cubierta comprende:
  - todo estado mórbido, cualquiera que fuere su causa, y la necesidad de asistencia médica que de ella se derive;
  - la asistencia médica de carácter preventivo;
  - la asistencia médica necesaria durante el embarazo, el parto y sus consecuencias (sólo el Convenio núm. 102).

Prestaciones

	Convenio núm. 102	Convenio núm. 130
Naturaleza de las prestaciones	• Asistencia preventiva. • Asistencia médica general, comprendidas las visitas a domicilio. • Asistencia por especialistas fuera o dentro de los hospitales. • Productos farmaceúticos esenciales que han sido recetados. • Hospitalización cuando fuere necesaria. • Asistencia prenatal, asistencia durante el parto y asistencia puerperal prestada por un médico o por una comadrona diplomada, y hospitalización cuando fuere necesaria.	• Asistencia garantizada por el Convenio núm. 102. Además: • Asistencia odontológica. • Readaptación médica.
Condiciones de apertura del derecho	• Posibilidad de imponer un período de calificación.	• Ídem.

	Convenio núm. 102	Convenio núm. 130
Duración de las prestaciones	• Prestaciones debidas durante toda la duración de la contingencia. • Posibilidad de limitar la duración de las prestaciones a 26 semanas en cada caso. • La duración de la asistencia médica debe prolongarse mientras que el beneficiario tenga derecho a las prestaciones monetarias por enfermedad (véase más abajo) y en el caso de enfermedades para las que se reconoce la necesidad de una asistencia prolongada.	• Ídem. • Posibilidad de limitar la duración de las prestaciones a 26 semanas únicamente si el beneficiario deja de pertenecer a una de las categorías de personas protegidas en caso en el que la enfermedad hubiese empezado mientras todavía pertenecía a una de esas categorías. • Ídem.

2.2. Prestaciones monetarias de enfermedad

Convenio núm. 102, parte III
Convenio núm. 130 y Recomendación núm. 134

Definición de contingencia

- La contingencia comprende la incapacidad para trabajar, resultante de un estado mórbido, que entrañe la suspensión de ganancias.
- La Recomendación núm. 134 también preconiza la concesión de prestaciones cuando la ausencia del trabajo esté justificada por otros motivos, por ejemplo si el interesado esté bajo observación médica con fines de readaptación o tenga un permiso de convalecencia.

Prestaciones

	Convenio núm. 102	Convenio núm. 130
Naturaleza de las prestaciones	• Pagos periódicos de, por lo menos, el 45 por ciento del salario de referencia.	• Pagos periódicos de, por lo menos, el 60 por ciento del salario de referencia. • En caso de fallecimiento del beneficiario prestaciones por gastos funerarios.
Condiciones de apertura del derecho	• Posibilidad de imponer un periódo de calificación.	• Ídem.
Duración de las prestaciones	• Prestaciones debidas durante toda la duración de la contingencia. • Posibilidad de fijar un período de espera de tres días. • Posibilidad de limitar la duración de las prestaciones a 26 semanas en cada caso de enfermedad.	• Ídem. • Ídem. • Posibilidad de limitar la duración de las prestaciones a 52 semanas en cada caso de enfermedad.

2.3. Prestaciones de desempleo

Convenio núm. 102, parte IV
Convenio núm. 168 y Recomendación núm. 176

Definición de contingencia

- La contingencia comprende la suspensión o la pérdida de ganancias ocasionada por la imposibilidad de obtener un empleo conveniente en el caso de una persona protegida que sea apta para trabajar y esté disponible para el trabajo.
- El Convenio núm. 168 contienen ciertas disposiciones particulares:
  - la persona interesada debe estar efectivamente buscando empleo para beneficiar de las prestaciones;
  - los Estados deben realizar esfuerzos para cubrir la pérdida de ganancias debida al desempleo parcial y a la suspensión o a la reducción de ganancias debidas a una suspensión temporal del trabajo;
  - deben también acordar prestaciones sociales a algunas categorías de personas que buscan empleo pero a las que nunca

se ha reconocido como desempleados o han dejado de serlo, o que nunca han pertenecido a regímenes de indemnización de desempleo o han cesado de pertenecer a ellos.

Prestaciones

	Convenio núm. 102	Convenio núm. 168
Naturaleza de las prestaciones	• Pagos periódicos de, por lo menos, el 45 por ciento del salario de referencia.	• Pagos periódicos de, por lo menos, el 50 por ciento del salario de referencia. • Más allá de un período inicial, posibilidad de aplicar reglas específicas de cálculo. Sin embargo, el conjunto de las prestaciones a las que tienen derecho los desempleados deben garantizarles condiciones de vida sanas y convenientes, según las normas nacionales.
Condiciones de apertura del derecho	• Posibilidad de imponer un período de calificación.	• Ídem.
Duración de las prestaciones	• Posibilidad de fijar un plazo de carencia de siete días. • En principio, prestaciones debidas durante toda la duración de la contingencia. • Sin embargo, posibilidad de limitar la duración de las prestaciones, según el caso, a 13 o 26 semanas durante un período de 12 meses.	• idem. • Ídem. • Posibilidad de limitar la duración inicial del pago de las prestaciones monetarias a 26 semanas por cada caso de desempleo o a 39 semanas durante un período de 24 meses. • En caso de prolongación del desempleo más allá de este período, pago de prestaciones cuya duración puede limitarse y cuyo monto se calculará en función de los recursos del beneficiario y de su familia.

2.4. Prestaciones de vejez

Convenio núm. 102, parte V
Convenio núm. 128 y Recomendación núm. 131

Definición de contingencia

- La contingencia cubierta es la supervivencia más allá de una edad prescrita que normalmente no deberá superar los 65 años.
- Sin embargo, una edad más elevada puede fijarse para tener en cuenta la capacidad de trabajo de las personas de edad avanzada (Convenio núm. 102) o de los criterios demográficos, económicos y sociales apropiados, justificados por datos estadísticos (Convenio núm. 128).
- Cuando la edad prescrita de jubilación es igual o superior a 65 años, el Convenio núm. 128 prevé su reducción para las personas que hayan estado trabajando en labores consideradas como penosas o insalubres.
- De modo general, la Recomendación núm. 131 preconiza la reducción de la edad de pensión de vejez respecto de cualquier categoría prescrita de personas, cuando tal medida sea deseable para ella por motivos sociales.

Prestaciones

	Convenio núm. 102	Convenio núm. 128
Naturaleza de las prestaciones	• Pagos periódicos de, por lo menos, el 40 por ciento del salario de referencia. • Obligación de revisar estos montos en caso de variaciones sensibles del nivel general de ganancias y/o del costo de la vida.	• Pagos periódicos de, por lo menos, el 45 por ciento del salario de referencia. • Ídem.

	Convenio núm. 102	Convenio núm. 128
Condiciones de apertura del derecho	• La edad de admisión a las prestaciones de vejez no deberá exceder de 65 años.	• Ídem.
	• Posibilidad de fijar una edad superior teniendo en cuenta la capacidad de trabajo de las personas de edad avanzada en el país de que se trate.	• Posibilidad de fijar una edad superior teniendo en cuenta los criterios demográficos, económicos y sociales apropiados, justificados por estadísticas. Si la edad de la jubilación es de 65 años o más, debe descenderse para las personas que se han ocupado de trabajos penibles o insalubres.
	• Posibilidad de imponer un período de calificación: sea de 30 años de cotización o de empleo, sea de 20 años de residencia.	• Ídem.
	• Cuando se impone un período de calificación, obligación de garantizar prestaciones reducidas después del cumplimiento de un período de calificación de 15 años de cotización o de empleo.	• Ídem.
Duración de las prestaciones	• Prestaciones debidas durante toda la duración de la contingencia.	• Ídem.

2.5. Prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

Convenio núm. 102, parte VI
Convenio núm. 121 y Recomendación núm. 121

Definición de la contingencia

- La contingencia cubierta comprende el estado mórbido, la incapacidad para trabajar, la invalidez o la disminución de las facultades físicas producidas por un accidente del trabajo o por una enfermedad profesional prescrita.

- Comprende asimismo la pérdida de los medios de existencia sufrida en caso de muerte del sostén de familia como consecuencia de una lesión profesional.

- El Convenio núm. 121 impone a los Estados la obligación de dar una definición de accidente del trabajo, precisando las condiciones bajo las cuales un accidente sufrido en el trayecto al o del trabajo es considerado como un accidente del trabajo.

- En cuanto a la noción de enfermedad profesional, los Estados tienen tres opciones:
  - establecer, en la legislación, una lista de enfermedades en la que figuren, por lo menos, las que se enumeran en el cuadro I del Convenio núm. 121 y que serán reconocidas como enfermedades profesionales; o
  - incluir en su legislación una definición general de las enfermedades profesionales, que deberá ser lo suficientemente amplia para que abarque, por lo menos, las enfermedades enumeradas en este cuadro; o
  - combinar estos dos métodos.

- El cuadro I del Convenio núm. 121 enumera, por un lado, las categorías de enfermedades profesionales, y, por otro lado, los trabajos que entrañan el riesgo. La persona protegida que es víctima de una de estas enfermedades y que efectiva un trabajo que le expone al riesgo correspondiente, se verá beneficiada con la presunción del origen profesional de su enfermedad.[14]

- La Recomendación núm. 121 precisa los casos en los que los accidentes deberán ser considerados como accidentes del trabajo por la legislación nacional, así como las condiciones en las que deberá presumirse el origen profesional de la enfermedad.

[14] Esta cuadro se actualizó en 1980. Véanse también las disposiciones de la Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194) (Capítulo "Seguridad y salud en el trabajo").

Prestaciones

	Convenio núm. 102	Convenio núm. 121
	• Asistencia médica (cuya lista figura en el Convenio). • Pagos periódicos de, por lo menos, el 50 por ciento del salario de referencia en los casos de incapacidad temporal o de invalidez. • En caso de fallecimiento del sostén de familia, prestaciones para la viuda y los hijos a cargo de la víctima. Pagos periódicos de, por lo menos, el 40 por ciento del salario de referencia.	• Ídem. Además, ciertos tipos de asistencia en el lugar de trabajo. • Pagos periódicos de, por lo menos, el 60 por ciento del salario de referencia en los casos de incapacidad temporal o de invalidez. • En caso de fallecimiento del sostén de familia, prestaciones para la viuda, el viudo inválido y a cargo, los hijos a cargo y todas las otras personas designadas por la legislación nacional. Pagos periódicos de, por lo menos, el 50 por ciento del salario de referencia. En principio, pago de una prestación para los gastos funerarios. • Obligación de fijar un monto mínimo para los pagos períodicos.
Naturaleza de las prestaciones	• Salvo en los casos de incapacidad de trabajo, obligación de revisar estos montos en caso de variaciones sensibles del costo de la vida. • Posibilidad de convertir los pagos períodicos en un capital únicamente: 1) cuando el grado de incapacidad es mínimo; o 2) cuando se proporciona a las autoridades competentes la garantía de que se hará un uso juicioso de ese capital.	• Ídem. • Posibilidad de convertir los pagos períodicos en un capital 1) en caso de pérdida no substancial de la capacidad de ganar o 2) en casos excepcionales y previo acuerdo de la víctima, cuando la autoridad competente tiene razones para creer que ese capital será utilizado de forma especialmente ventajosa para la víctima. • Prestaciones suplementarias para las víctimas cuyo estado requiere la asistencia constante de una tercera persona.

	Convenio núm. 102	Convenio núm. 121
Condiciones de apertura del derecho	• Prohibición de imponer un período de calificación. • Posibilidad de subordinar el derecho a las prestaciones de la viuda a la presunción de que es incapaz de subvenir a sus propias necesidades.	• Ídem. • Posibilidad para las autoridades nacionales de prescribir las condiciones en las cuales una viuda puede pretender recibir prestaciones.
Duración de las prestaciones	• No hay plazo de carencia, excepto en los casos de incapacidad temporal de trabajo (3 días como máximo). • Prestaciones debidas durante toda la contingencia.	• Posibilidad de fijar un plazo de carencia para los casos de incapacidad de trabajo, si este plazo estaba previsto en la legislación en el momento de entrada en vigor del Convenio y si las razones para prevalerse de él siguen existiendo. • Ídem.

2.6. Prestaciones familiares

Convenio núm. 102, parte VII

Definición de la contingencia

- La contingencia cubierta es la de tener hijos a cargo en las condiciones que se prescriban. El término «hijo» designa a un hijo en la edad de asistencia obligatoria a la escuela o al que tiene menos de 15 años.
- El Convenio le deja a la legislación la iniciativa de determinar a partir de qué número de hijos se pagan las prestaciones.

Prestaciones

	Convenio núm. 102	Ningún instrumento de tercera generación
Naturaleza de las prestaciones	• a) Sea pagos períodicos; b) sea el suministro de alimentos, vestido, vivienda y el disfrute de vacaciones o de asistencia doméstica; c) sea una combinación de los dos. • Monto mínimo por el valor total de las prestaciones atribuidas en el país.	/
Condiciones de apertura del derecho	• Posibilidad de imponer un período de calificación, sea de 3 meses de cotización o de empleo, sea un año de residencia.	/
Duración de las prestaciones	• En caso de pagos períodicos, prestaciones debidas durante toda la duración de la contingencia.	/

2.7. Prestaciones de invalidez

Convenio núm. 102, parte IX
Convenio núm. 128 y Recomendación núm. 131

Definición de la contingencia

- La contingencia cubierta consiste en la ineptitud para ejercer una actividad profesional cuando sea probable que esta ineptitud sea permanente o cuando la misma subsista después de cesar las prestaciones monetarias de enfermedad.
- La Recomendación núm. 131 preconiza igualmente que se tome en cuenta la incapacidad para ejercer una actividad que proporcione un ingreso apreciable.

Prestaciones

	Convenio núm. 102	Convenio núm. 128
Naturaleza de las prestaciones	• Pagos períodicos de, por lo menos, el 40 por ciento del salario de referencia. • Obligación de revisar estos montos en caso de variaciones sensibles del nivel general de ganancias y/o del costo de la vida.	• Pagos períodicos de, por lo menos, el 50 por ciento del salario de referencia. • Ídem. • Obligación de prever servicios de reeducación y de tomar las medidas necesarias para facilitar la colocación de los inválidos en un empleo apropiado.
Condiciones de apertura del derecho	• Posibilidad de imponer un período de calificación, sea de 15 años de cotización o de empleo, sea de 10 años de residencia. • En este caso, obligación de garantizar prestaciones reducidas después del cumplimiento de un período de calificación de cinco años de cotización o de empleo.	• Ídem. • Obligación de garantizar prestaciones reducidas después de cumplir con un período de calificación de cinco años de cotización, de empleo o de residencia.
Duración de las prestaciones	• Prestaciones debidas durante toda la duración de la contingencia o hasta que sean remplazadas por las prestaciones de vejez.	• Ídem.

2.8. Prestaciones de sobrevivientes

Convenio núm. 102, parte X
Convenio núm. 128 y Recomendación núm. 131

Definición de la contingencia

- La contingencia cubierta es la pérdida de medios de existencia sufrida por la viuda o los hijos como consecuencia de la muerte del sostén de familia.
- El término "hijo" designa al hijo en la edad de asistencia obligatoria a la escuela o al que tiene menos de 15 años (se tendrá que tener en consideración la edad más elevada) (Convenio núm. 102).

- El Convenio núm. 128 prevé una edad mayor, si el hijo es aprendiz, estudiante o padece una enfermedad o una dolencia que lo incapacite para toda actividad lucrativa.

Prestaciones

	Convenio núm. 102	Convenio núm. 128
Naturaleza de las prestaciones	• Pagos períodicos de, por lo menos, el 40 por ciento del salario de referencia. • Obligación de revisar estos montos en caso de variaciones sensibles del nivel general de ganancias y/o del costo de la vida.	• Pagos períodicos de, por lo menos, el 45 por ciento del salario de referencia. • Ídem.
Condiciones de apertura del derecho	• Posibilidad de exigir el cumplimiento de un período de calificación por parte del sostén de familia, sea de 15 años de cotización o de empleo, sea de 10 años de residencia. • En este caso, obligación de garantizar prestaciones reducidas cuando el sostén de familia ha cumplido un período de calificación de cinco años de cotización o de empleo. • Posibilidad de subordinar el derecho a las prestaciones acordadas a la viuda a la presunción de que es incapaz de subvenir a sus propias necesidades. • Para las viudas sin hijos consideradas incapaces de subvenir a sus propias necesidades, posibilidad de exigir que el matrimonio haya tenido una duración mínima.	• Ídem. Sin embargo, el cumplimiento por parte de la viuda de un período de calificación prescrito de residencia puede ser considerado como suficiente. • Ídem. • Posibilidad de imponer una condición de edad a la viuda (como máximo la edad fijada para el derecho a las prestaciones de vejez) excepto si es inválida o si tiene un hijo del difunto a su cargo. • Posibilidad de imponer una duración mínima del matrimonio.
Duración de las prestaciones	• Prestaciones debidas durante toda la duración de la contingencia.	• Ídem.

3. La seguridad social de los trabajadores migrantes

Convenio núm. 118
Convenio núm. 157 y Recomendación núm. 167

- Estos tres instrumentos tienen como objetivo regularizar determinadas dificultades a las cuales los trabajadores migrantes se ven confrontados en el campo de la seguridad social. Contienen disposiciones relativas al conjunto de las nuevas ramas de seguridad social. Sin embargo:
  - un Estado que ratifica el Convenio núm. 118 puede limitar su aplicación a algunas ramas;
  - un Estado Parte del Convenio núm. 157 que posee una legislación en vigor que cubre una rama determinada, debe aplicar las disposiciones del Convenio con respecto a dicha rama.
- Los Convenios núms. 118 y 157 establecen un sistema basado en algunos principios fundamentales, descritos mas abajo. Con el debido respeto a dichos principios, los Estados Parte a estos Convenios pueden establecer excepciones a sus disposiciones a través de acuerdos especiales concluidos entre ellos, a condición notablemente que regulen las cuestiones que cubren según unas condiciones que, en conjunto, sean al menos tan favorables.
- Además, para facilitar la realización de los acuerdos previstos por estos instrumentos, así como su coordinación, la Recomendación núm. 167 contiene en un anexo disposiciones tipo para la conclusión de instrumentos bilaterales o multilaterales de seguridad social.

3.1. Igualdad de trato

- Todo Estado que ratifica el Convenio núm. 118 se compromete a acordar, en su territorio, la igualdad de trato en materia de seguridad social (cobertura y derecho a las prestaciones) a los nacionales de todo otro Estado parte del Convenio, y con respecto a cada una de las ramas aceptadas por estos dos Estados.
- Sin embargo, puede desviarse de esta regla con el fin de presionar a cualquier otro Estado que no la respete.
- La igualdad de trato debe también extenderse a los refugiados y a los apátridas.

3.2. Mantenimiento de los derechos adquiridos y servicio de las prestaciones en el extranjero

- El mantenimiento de los derechos adquiridos permite a los trabajadores migrantes disfrutar de las prestaciones que les son debidas por un Estado, incluso cuando dejan de residir en su territorio.

Prestaciones a largo plazo
(en particular, prestaciones de invalidez, vejez, sobrevivientes, rentas pagadas después de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional)

- Cado Estado que ratifica el Convenio núm. 118 debe garantizar el servicio de las prestaciones en el extranjero, respecto a una rama determinada, tanto a favor de sus propios nacionales como de los nacionales de todo otro Estado que haya aceptado las obligaciones del Convenio para la misma rama, cualquiera que sea el lugar de residencia del beneficiario.
- El Convenio núm. 157 prevé una obligación similar. Sin embargo, debido a la imposibilidad de excluir en el momento de la ratificación una u otra de las ramas, debe garantizarse a los nacionales de otro Estado Parte del Convenio el mantenimiento de los derechos adquiridos respecto a toda rama de la seguridad social para la que cada uno de los Estados interesados posee una legislación en vigor.
- Tanto el Convenio núm. 118 como el Convenio núm. 157 acuerdan, asimismo, la aplicación de este principio a los refugiados y a los apátridas.

Prestaciones a corto plazo

- Los Estados parte de los Convenios núms. 118 y 157 deben esforzarse por participar en un sistema de conservación de los derechos adquiridos.
- Las negociaciones deben llevarse a cabo de buena fe, sin que la imposibilidad de concluir un acuerdo pueda ser interpretada como un incumplimiento de esta obligación.
- Además, esta obligación sólo se impone a los Estados interesados, es decir, a los Estados entre los que existen movimientos de personas que justifican la conclusión de tales acuerdos.

3.3. Mantenimiento de los derechos en vías de adquisición

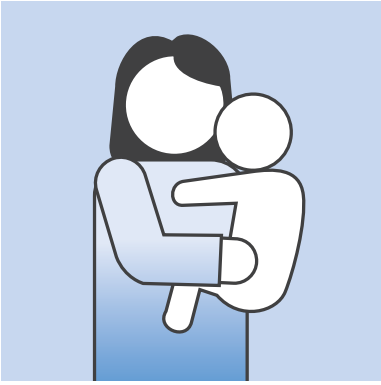
- El mantenimiento de los derechos en vías de adquisición permite sumar los períodos en los que los trabajadores migrantes han estado cubiertos en virtud de las legislaciones sobre la seguridad social de los distintos países en los que han residido.
- Los Estados Parte del Convenio núm. 118 o del Convenio núm. 157, deben esforzarse por participar en un sistema de conservación de los derechos en vías de adquisición similar al descrito antes para el mantenimiento de los derechos adquiridos.

3.4. Legislación aplicable

- El Convenio núm. 157 estipula que los Estados interesados deberán determinar de mutuo acuerdo la legislación aplicable. Este principio está destinado a evitar los conflictos legislativos y las consecuencias indeseables que de ellos podrían derivarse para las partes interesadas, ya sea por falta de protección, o como consecuencia de una acumulación indebida de contribuciones o prestaciones.
- Esta legislación es, en principio, la del Estado sobre cuyo territorio ejerce su actividad profesional la persona interesada o, si se trata de una persona no activa, la del Estado sobre cuyo territorio reside dicha persona.
- Sin embargo, los Estados interesados pueden establecer excepciones a esta norma en beneficio de las personas interesadas.

3.5. Colaboración administrativa y asistencia a las personas

- Los Estados Parte del Convenio núm. 118 deben prestarse mutuamente, y de forma gratuita, la asistencia administrativa necesaria para facilitar la aplicación de sus disposiciones y de las legislaciones respectivas de seguridad social.
- Esta asistencia también esta prevista por el Convenio núm. 157. Es en principio gratuita, bajo reserva del reembolso de ciertos gastos.
- Además, los Estados Parte del Convenio núm. 157 deben favorecer el desarrollo de los servicios sociales destinados a asistir a las personas interesadas en sus relaciones con las autoridades.



Capítulo **14** *Protección de la maternidad*

1. Prestaciones de maternidad

Convenio núm. 102, partes II y VIII
Convenio núm. 183 y Recomendación núm. 191

Definición de la contingencia

- La contingencia cubierta debe comprender:
  - las prestaciones médicas justificadas por el embarazo, el parto y sus consecuencias;
  - la suspensión de ganancias resultante.

Prestaciones

	Convenio núm. 102	Convenio núm. 183
Naturaleza de las prestaciones	• Asistencia médica que deberá comprender, por lo menos, la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia puerperal prestada por un médico o una comadrona diplomada, así como la hospitalización cuando fuere necesaria. • Pagos períodicos de, por lo menos, el 45 por ciento del salario de referencia.	• Prestaciones médicas que deberán comprender la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia puerperal, y la hospitalización cuando fuere necesaria. • Prestaciones pecuniarias que permitan a la mujer subvenir a su mantenimiento y al de su hijo en buenas condiciones de salud y según un nivel de vida conveniente. Por lo menos 2/3 de las ganancias anteriores o un monto de la misma amplitud.

	Convenio núm. 102	Convenio núm. 183
Condiciones de apertura del derecho	• Posibilidad de imponer un período de calificación. • Además, deben tener derecho a la asistencia médica las cónyuges de los hombres pertenecientes a las categorías protegidas, cuando han cumplido el período de calificación previsto.	• Las condiciones requeridas para poder acceder a las prestaciones pecuniarias deben poder ser reunidas por la mayor parte de las mujeres a las que se aplica el Convenio. Una mujer que no reúna las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias, tendrá derecho a percibir prestaciones adecuadas con cargo a los fondos de asistencia social, siempre que cumpla las condiciones de control de recursos exigidas para otorgar estas prestaciones.
Duración de las prestaciones	• Prestaciones debidas durante toda la duración de la contingencia. • Posibilidad de limitar los pagos periódicos a 12 semanas, excepto si la legislación nacional prevé o permite una baja por maternidad más larga.	• Prestaciones debidas durante toda la duración de la baja: 14 semanas, o más, en caso de enfermedad o de complicaciones.

2. Otras medidas de protección

- El Convenio núm. 102 es un instrumento consagrado exclusivamente a la seguridad social. El Convenio núm. 183 (y la Recomendación núm. 191 vinculada), en cambio, está especialmente consagrado a la protección de la maternidad de manera global y contiene disposiciones que van más allá del contexto de la legislación sobre seguridad social.

Licencia de maternidad

- Toda mujer a la que se aplique el Convenio núm. 183 tiene derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado, a una licencia de maternidad de una duración de al menos 14 semanas. La Recomendación núm. 191 preconiza su extensión a 18 semanas y su prolongación en el caso de nacimientos múltiples.
- Esta licencia debe incluir un período de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto, a menos que se acuerde de otra forma a nivel nacional por el gobierno y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.
- El período prenatal de la licencia de maternidad deberá prolongarse por un período equivalente al transcurrido entre la fecha presunta del parto y la fecha en que el parto tiene lugar efectivamente.
- En caso de enfermedad o si hay complicaciones o riesgo de que se produzcan complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto se deberá otorgar una licencia suplementaria.

Tipos de licencia relacionados

- La Recomendación núm. 191 prevé asimismo otros tipos de licencia:
  - licencia para el padre en caso de fallecimiento, de enfermedad o de hospitalización de la madre antes de acabarse el período de licencia postnatal;
  - licencia parental durante el período siguiente a la expiración de la licencia de maternidad;
  - licencia en caso de adopción.

Interrupciones para la lactancia

- Todo Estado que ratifica el Convenio núm. 183 debe instituir el derecho de las madres lactantes a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo.
- Estas interrupciones o la reducción diaria del tiempo de trabajo deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia.
- La Recomendación núm. 191 establece que, cuando sea posible, y con el acuerdo del empleador y de la mujer interesada, dichas interrupciones deberían poder ser agrupadas en un solo lapso de tiempo para permitir una reducción de las horas de trabajo.

Protección de la salud

- Todo Estado Parte del Convenio núm. 183 debe tomar medidas para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo considerado como perjudicial para su salud o la de su hijo.
- La Recomendación núm. 191 prevé la adopción de medidas a fin de garantizar la evaluación de todo riesgo para la seguridad y la salud de la mujer embarazada o lactante y de su hijo en el lugar de trabajo. Cuando haya sido determinada la existencia de un riesgo significativo, deberían adoptarse medidas para que se ofrezcan las opciones siguientes:
  - la eliminación del riesgo;
  - la adaptación de las condiciones de trabajo de la mujer interesada;
  - el traslado a otro puesto, sin pérdida de salario, cuando dicha adaptación no sea posible, o
  - una licencia remunerada cuando dicho traslado no sea realizable.
- La Recomendación enumera varios tipos de trabajo respectivo a los cuales tales medidas deberían adoptarse: trabajo penoso; trabajo que exponga a la mujer a agentes biológicos, químicos o físicos peligrosos; trabajo que exija particularmente un sentido del equilibrio o un esfuerzo físico.
- Una mujer embarazada o lactante no debería estar obligada a realizar trabajos nocturnos si un certificado médico establece que ese trabajo es incompatible con su estado.
- Finalmente, la Recomendación prevé que la mujer debería poder ausentarse de su trabajo, cuando corresponda, después de notificar

a su empleador, con la finalidad de realizar controles médicos relativos a su embarazo.

No discriminación

- Todo Estado que ratifica el Convenio núm. 183 debe adoptar medidas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo.
- Se prohíbe al empleador despedir a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia, o durante un cierto tiempo después de haberse reintegrado al trabajo, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. En este último caso, la carga de la prueba de inexistencia de una tal relación incumbe al empleador.
- La mujer debe tener la seguridad de retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

1. Disposiciones generales

Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006

En síntesis, el Convenio:

- inaugura un nuevo estilo en la presentación de los convenios de la OIT. Sus disposiciones se reparten en artículos y reglas redactados en un lenguaje simple y claro. Comprende asimismo un Código subdividido en dos partes. La parte A ("normas" de carácter obligatorio) y la parte B ("pautas" no obligatorias a las que se debe prestar la "debida consideración") facilitan detalles técnicos para la aplicación de las reglas, que se han redactado en términos amplios. El Convenio contiene una presentación «integrada verticalmente» de las reglas y disposiciones del Código con un sistema de numeración que las vincula, en las que cada regla va seguida de las correspondientes disposiciones del Código sobre ese tema. El Convenio abarca de forma extensa casi todos los temas abordados en los actuales convenios sobre el trabajo marítimo, entre los que figuran la edad mínima, las horas de trabajo y de descanso, las vacaciones anuales, los acuerdos de empleo de la gente de mar, la repatriación, la atención médica, los criterios en materia de alojamiento y la protección social. Además, establece un importante nuevo sistema de cumplimiento y control de la aplicación que comprende las responsabilidades adicionales del Estado de abanderamiento, del Estado rector del puerto y del Estado proveedor de mano de obra;
- permite la modificación de los detalles técnicos en el Código por medio de un proceso más simple y rápido, concebido para mantener las normativas a la par con la evolución del sector;
- establece obligaciones ineludibles por lo que se refiere a los principios y derechos, otorgando al mismo tiempo a los Miembros ratificantes mayores facultades discrecionales que en las normativas anteriores sobre la forma en que estos principios y derechos han de llevarse a la práctica en su legislación y práctica nacionales;

- define el concepto de «gente de mar o marino» de manera tal que asegura, hasta donde ello es posible, que toda persona empleada a bordo de un buque esté protegida;
- define el concepto de «armador» de tal forma que sea congruente con las definiciones más conocidas en el sector marítimo, a fin de asegurar que se pueda determinar con precisión quien es el empleador responsable, incluso en los casos en que haya subcontratación de funciones;
- se aplica a todos los buques dedicados habitualmente a operaciones de carácter comercial, excluyéndose los que estén dedicados a la pesca o las embarcaciones de construcción tradicional. El Convenio no se aplica a los buques de guerra;
- ofrece un cierto grado de flexibilidad añadida por lo que se refiere a la situación de los buques de menor tamaño (de arqueo bruto inferior a 200 toneladas) que no efectúen viajes internacionales, y cuya gente de mar esté protegida por la legislación nacional;
- recoge los principios de transparencia y responsabilidad. Cuando los gobiernos precisen una mayor flexibilidad con respecto a los buques de menor tamaño, deberán celebrar consultas con las organizaciones de armadores y gente de mar y presentar un informe que la OIT remitirá a otros países;
- establece un sistema muy completo de cumplimiento y control de la aplicación, basado en la certificación por el Estado de abanderamiento de los requisitos establecidos en el Convenio para los buques que enarbolen su pabellón (de arqueo bruto igual o superior a 500 toneladas y que efectúen viajes internacionales), con el apoyo de inspecciones por parte del Estado rector del puerto y mecanismos de queja de la gente de mar a bordo y en tierra;
- exige que los Estados de abanderamiento expidan un «Certificado de Trabajo Marítimo» a los buques que, conforme a los resultados de las inspecciones correspondientes, cumplan con los requisitos del Convenio. Este Certificado será complementado por una «Declaración de Conformidad Laboral Marítima», expedida bajo la responsabilidad del Estado de abanderamiento y preparada en parte por el armador interesado. El Certificado deberá expedirse a todos los buques de arqueo bruto igual o superior a 500 toneladas que estén dedicados a la navegación internacional, y éstos deberán llevarlo a bordo. Dichos buques también deberán llevar a bordo la Declaración conexa, en la que se indicarán detalladamente las medidas que el armador ha tomado o ha puesto en práctica para dar cumplimiento continuo a los requisitos del Convenio;

- permite que otros buques soliciten este Certificado;
- dispone que la posesión de un Certificado, complementado por una Declaración, se considere como prueba suficiente, salvo demostración en contrario, de que las condiciones laborales a bordo cumplen con los requisitos del Convenio. Esta disposición puede contribuir a que los buques eviten demoras asociadas a inspecciones rutinarias en puertos extranjeros;
- adopta el principio de «trato no más favorable» para los buques de los países que no ratifiquen el Convenio. Habida cuenta de que estos buques no contarán con los certificados previstos en el Convenio, serán objeto de una inspección de las condiciones de trabajo a bordo cuando se encuentren en los puertos de los Estados Miembros que hayan ratificado el Convenio;
- reconoce explícitamente a las organizaciones privadas (las llamadas «organizaciones reconocidas») que suelen desempeñar funciones de inspección y certificación en el sector del transporte marítimo, por encargo de las administraciones marítimas nacionales. El Convenio, basándose en directrices vigentes de la Organización Marítima Internacional (OMI), establece algunas normas obligatorias en lo que atañe a la competencia técnica y la independencia que estas organizaciones deberían tener antes de que los gobiernos las autoricen a llevar a cabo tareas de inspección y certificación laboral en su nombre;
- exige que los Miembros lleven a cabo controles de calidad de sus sistemas de inspección y certificación, y que incluyan la información pertinente en las memorias que presenten a la OIT en virtud del artículo 22 de la Constitución.

Convenio núm. 147

sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976

- Todo Estado que ratifique el Convenio se compromete a promulgar una legislación relativa a los buques matriculados en su territorio y a ejercer un control efectivo sobre esos buques (control por el Estado del pabellón), en lo que respecta a:
  - normas de seguridad;
  - un régimen apropiado de seguridad social;
  - condiciones de empleo a bordo;
  - acuerdos relativos a la vida a bordo.
- Debe asimismo verificar que las disposiciones de esa legislación sean equivalentes, en su conjunto, a un determinado número de convenios enumerados en el anexo de este Convenio. Los instrumentos a los que se refiere este anexo abarcan especialmente:
  - la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva;
  - la edad mínima para el acceso al empleo o al trabajo;
  - la seguridad social;
  - la seguridad, la salud y el bienestar;
  - los certificados de capacidad de los oficiales;
  - el contrato de enrolamiento;
  - la repatriación de la gente de mar.
- Esta regla de equivalencia prevalece en la medida en que el Estado interesado no esté obligado a dar efecto a estos convenios debido a que los ha ratificado.
- Deberá asegurar:
  - la existencia de procedimientos adecuados para el enrolamiento de la gente de mar en los buques matriculados en su territorio y para el examen de las quejas que se presenten a este respecto;
  - la existencia de procedimientos adecuados para el examen de toda queja relativa al enrolamiento, en su territorio, de gente de mar de su propia nacionalidad en buques matriculados en un país extranjero;

- la transmisión rápida de tales quejas, así como de toda queja relativa al enrolamiento, en su territorio, de gente de mar extranjera en buques extranjeros, a la autoridad competente del país en el que está matriculado el buque, con copia a la OIT.
- la calificación adecuada de la gente de mar enrolada en buques matriculados en su territorio para realizar las tareas para las que ha sido contratada.

- Deberá verificar, mediante inspección u otras medidas apropiadas, que los buques matriculados en su territorio den cumplimiento a:
  - los convenios de la OIT que haya ratificado;
  - su legislación adoptada de conformidad con las prescripciones del Convenio;
  - los contratos colectivos, si ello es procedente.
- Deberá también llevar a cabo una encuesta oficial en particulars los accidentes marítimos graves en los que se vean implicados buques matriculados en su territorio y hacer público el informe final de esa encuesta.
- Deberá informar a sus nacionales de los problemas que pudieran derivarse de un enrolamiento en un buque matriculado en un Estado que no hubiese ratificado el Convenio núm. 147 y que no aplicara normas equivalentes a las de éste.
- El Convenio prevé asimismo el control por el Estado del puerto en tanto que facultad y no obligación, como ocurre en el caso del control por el Estado del pabellón. Si un Estado que ha ratificado el Convenio, al encontrarse en uno de sus puertos un buque que en él hace escala, recibe una queja o tiene pruebas de que en dicho buque no se observan las normas de este Convenio, podrá:
  - enviar un informe al gobierno del país en el que está matriculado el buque, con copia a la OIT;
  - tomar las medidas necesarias para poner remedio a cualquier situación a bordo que resulte claramente peligrosa para la seguridad o la salud, sin detener o demorar, en ningún caso, al navío sin motivo.

Protocolo de 1996 relativo al Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976

- Todo Estado que ratifique el Protocolo debe ampliar la lista de convenios que se recoge en el anexo del Convenio núm. 147, de modo que incluya los convenios enumerados en el Protocolo. Este último se refiere a determinados instrumentos relativos a las materias apuntadas en anexo del Convenio núm. 147. Abarca asimismo dos nuevos temas: la duración del trabajo y los documentos de identidad de la gente de mar.
- Para un grupo de convenios, mencionados en el anexo del Protocolo, la ampliación se limita, no obstante, a los que el Estado hubiese aceptado mediante una declaración realizada en el momento de la ratificación del Protocolo.

RECOMENDACIÓN núm. 155

sobre la marina mercante (mejoramiento de las normas), 1976

- Según la Recomendación, los Estados deberían cerciorarse de que la legislación, así como las disposiciones de los contratos colectivos que regulan las condiciones de empleo y de vida a bordo sean al menos equivalentes a los convenios mencionados en el anexo del Convenio núm. 147.
- Además, el anexo a la Recomendación contiene una lista de instrumentos. Estos abarcan dos materias adicionales en comparación con el Convenio núm. 147: las vacaciones pagadas y la formación profesional de la gente de mar.
- Deberían adoptarse medidas, en caso necesario por etapas, para que la legislación o los contratos colectivos contuvieran disposiciones que fuesen al menos equivalentes a las mencionadas en dicho anexo.
- Por último, en aplicación del Convenio núm. 147 y de la Recomendación núm. 155, sería conveniente reconocer, previa consulta con las organizaciones más representativas de los armadores y de la gente de mar, toda revisión de los instrumentos enumerados en sus respectivos anexos.

Convenio núm. 185

sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003

- Todo Miembro que haya ratificado el Convenio deberá, a petición de los interesados, otorgar a sus nacionales que ejerzan la profesión de marinos un «documento de identidad de la gente de mar». Este documento también se podrá otorgar, bajo ciertas condiciones, a los residentes permanentes.
- El documento de identidad de la gente de mar es un documento de identidad, y no un documento de viaje.
- Este documento contendrá datos específicos, se conformará al modelo que se encuentra en el anexo I del Convenio, y deberá ser de fácil reconocimiento para las autoridades de inmigración.
- Asimismo, contendrá los datos biométricos de su titular, que actualmente consisten en una plantilla de las huellas digitales, numerada en forma de código de barras, y que se ajusta a las normas internacionales. Los datos biométricos consisten en el registro electrónico de una característica física única, que permite a los servicios de inmigración comprobar de forma automática que el portador del documento es la persona descrita en éste.
- Además de proponer un documento único y estandarizado, el Convenio se ocupa de otros puntos importantes:
  - *requisitos* destinados a reforzar la fiabilidad de la identificación de los marinos; y
  - procedimientos de *facilitación* para la gente de mar.
- En el Convenio se incluyen requisitos sobre la seguridad del documento, así como sobre la infraestructura de base para su emisión y verificación.
  - En lo que respecta a la seguridad de la infraestructura, los procedimientos de producción y de emisión de los documentos deberán ajustarse estrictamente a los requisitos sobre seguridad y fiabilidad. Los requisitos vinculantes, y las recomendaciones sobre su observancia, se encuentran en el anexo III.
  - Cada Miembro deberá proceder a una evaluación regular de sus sistemas de producción y de emisión y someter a la OIT un informe sobre estas evaluaciones. Por su parte, la OIT deberá publicar una lista de los Miembros que hayan ratificado el

Convenio y que estén en conformidad con los requisitos mínimos contenidos en éste.

- Todo Miembro que haya ratificado el Convenio deberá mantener una base de datos actualizada sobre el registro de todos los documentos de identidad de la gente de mar expedidos, suspendidos o retirados. En todo momento, deberá facilitarse a las autoridades competentes el acceso a toda la información estipulada en el Convenio, ya sea de forma electrónica o a través de un centro permanente.

- Los procedimientos de facilitación para la gente de mar están relacionados con el permiso para bajar a tierra, así como con el tránsito y el reembarco, en conformidad con las disposiciones del Convenio.
  - Todo Miembro que haya ratificado el Convenio permitirá la entrada en su territorio a todo marino que esté en posesión de un documento de identidad de la gente de mar, si esta entrada se solicita a los fines de un permiso temporal para bajar a tierra durante la estadía del buque en un puerto. Tiene que avisarse con antelación sobre la llegada. El permiso debe otorgarse, a menos que existan motivos para denegar la entrada que tengan que ver con la seguridad, la salud o el orden público, o con la seguridad nacional.
  - Asimismo, se autorizará la entrada en el territorio por razones de tránsito, reembarco, o repatriación, a menos que existan motivos para denegar la entrada que tengan que ver con la seguridad, la salud o el orden público, o con la seguridad nacional. Sin embargo, en este caso el documento de identidad de la gente de mar deberá ir acompañado de un pasaporte.

2. Protección de los niños y de los adolescentes

RECOMENDACIÓN núm. 153

sobre la protección de los jóvenes marinos, 1976

Jóvenes marinos: todos los jóvenes menores de 18 años de edad empleados con cualquier cargo a bordo de un buque que se dedique a la navegación marítima, que no sea un buque de guerra o un barco dedicado a la pesca o a operaciones similares.

- En todo país en que se hubiesen registrado buques en los cuales se emplara a jóvenes marinos, deberían tomarse medidas, con el fin de asegurar:
  - su protección eficaz, incluidos la protección de su salud, moral y seguridad, y el fomento de su bienestar general;
  - su orientación y formación profesionales.
- La Recomendación prevé asimismo:
  - el respeto de determinadas reglas relativas a la duración del trabajo autorizada y a los períodos de descanso, en el respeto de la obligación general de los jóvenes marinos de trabajar bajo el mando del capitán en cualquier situación de urgencia;
  - el derecho del joven marino a ser repatriado, sin gastos para él, en particular con el fin de tomar vacaciones;
  - la adopción de reglamentos relativos a la seguridad e higiene de los jóvenes.

3. Acceso al empleo

Convenio núm. 179

sobre la contratación y la colocación de la gente de mar, 1996

Servicio de contratación y colocación: toda persona, empresa, institución, oficina u otra organización del sector público o privado cuya actividad consiste en contratar marinos por cuenta de los empleadores o en proporcionar marinos a los empleadores.

- El Convenio:
  - no impide la posibilidad de que un Estado asegure un servicio de contratación y colocación público y gratuito para la gente de mar;
  - no le impone la obligación de establecer un sistema de servicios de contratación y colocación privados;
  - no afecta, en lo que atañe a la contratación y a la colocación de la gente de mar, el derecho de un Estado que ratifica el Convenio de aplicar su legislación a los buques que enarbolan su bandera;
  - no perjudicará en modo alguno la facultad de la gente de mar de ejercer sus derechos fundamentales, incluidos los derechos sindicales.
- Los servicios privados de contratación y colocación sólo podrán funcionar en el territorio de un Estado parte en el Convenio, de conformidad con un sistema de licencias o certificados u otros tipos de regulación.
- Todo Estado que ratifique el Convenio deberá:
  - velar por que las retribuciones u otras sumas debidas por la contratación o la colocación de la gente de mar no estén a cargo de esta última;
  - determinar si los servicios de contratación y colocación pueden colocar o contratar a gente de mar en el extranjero, y en qué condiciones;
  - especificar las condiciones en las que los datos personales de la gente de mar pueden ser tratados por los servicios de contratación y colocación;

- determinar las condiciones en las que se puede suspender o retirar la licencia, en caso de violación de la legislación pertinente.

- Todo Estado que ratifique el Convenio velará por que la autoridad nacional competente:
  - supervise estrechamente todos los servicios de contratación y colocación;
  - sólo conceda o renueve una licencia después de haber comprobado que esos servicios dan cumplimiento a la legislación nacional;
  - exija que la dirección y el personal de esos servicios posean una formación idónea y un conocimiento adecuado del sector marítimo.
  - prohiba que esos servicios empleen medios destinados a impedir que los marinos obtengan un empleo;
  - exija que esos servicios aseguren que el empleador tiene los medios para evitar el abandono de los marinos en un puerto extranjero;
  - asegure que esos marinos puedan ser indemnizados por las pérdidas pecuniarias debidas al incumplimiento por parte del servicio de contratación o colocación de sus obligaciones para con ellos.

- Todos los servicios de contratación y colocación deberán velar por que:
  - todo marino contratado o colocado por su mediación posea las calificaciones y los documentos necesarios para el empleo de que se trate;
  - los contratos de trabajo y los contratos de enrolamiento estén de conformidad con la legislación y los convenios colectivos aplicables;
  - se informe a la gente de mar, a más tardar en el momento de su contratación, de sus derechos y obligaciones con arreglo a esos contratos, que puedan examinarlos y que reciban una copia de los mismos.

- Deberá contarse con mecanismos y procedimientos adecuados para hacer averiguaciones sobre las quejas relacionadas con las actividades de los servicios de contratación y colocación, con el concurso eventual de representantes de los armadores y de la gente de mar. Los servicios de contratación y colocación deberán examinar y responder toda queja relativa a sus actividades y, si no se resuelve la queja, deberá comunicarlo a la autoridad nacional competente.

RECOMENDACIÓN núm. 186

sobre la contratación y la colocación de la gente de mar, 1996

- La autoridad competente debería:
  - promover una cooperación eficaz entre los servicios de contratación y colocación, ya sean públicos o privados;
  - disponer de un mecanismo para reunir y analizar la información pertinente sobre el mercado de trabajo marítimo;
  - establecer o aprobar normas de funcionamiento y alentar la adopción de códigos de conducta o de deontología aplicables a estos servicios.
- Se debería alentar la cooperación internacional entre los Estados miembros y las organizaciones interesadas, que podría incluir:
  - el intercambio de información acerca de la legislación laboral marítima;
  - la armonización de las políticas, de los métodos de trabajo y de la legislación que rigen la contratación y la colocación de la gente de mar.

Convenio núm. 180 *

sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996

Horas de trabajo y de descanso de la gente de mar

- Todo Estado que ratifique Convenio reconoce que la pauta en materia de horas de trabajo de la gente de mar es de ocho horas diarias, con un día de descanso semanal y con los días de descanso que correspondan a los días festivos. Nada impide que el Estado autorice un horario normal de trabajo más favorable.
- El Estado deberá fijar:
  - ya sea el número máximo de horas de trabajo en un período dado (un máximo de 14 horas por cada período de 24 horas y de 72 horas por cada período de 7 días);
  - ya sea el número mínimo de horas de descanso que deberá concederse en un período dado (un mínimo de 10 horas por cada período de 24 horas o de 77 horas por cada período de 7 días).
- Se permitirán excepciones a los límites así establecidos, con la posibilidad de que se tenga en cuenta en particular el otorgamiento de licencias compensatorias.
- Deberá también exigir la colocación de un cuadro en el que se especifique la organización del trabajo a bordo y en el que figuren programas con las horas diarias de trabajo o de descanso de los marinos.
- El capitán de un buque:
  - deberá adoptar todas las medidas necesarias para garantizar que se observen las reglas en materia de horas de trabajo y de descanso de la gente de mar;
  - podrá exigir de un marino las horas de trabajo necesarias para la seguridad inmediata del buque, de las personas a bordo o de la carga, o, con miras a socorrer a otros buques o a las personas que se encuentren en peligro en el mar. No obstante, una vez realizado lo anterior, y tras el regreso a una situación normal, deberá velar por que todo marino que hubiese efectuado un trabajo mientras se encontraba descansando según el horario normal, goce de un período de descanso adecuado.

- La autoridad competente deberá garantizar la adopción de medidas en caso de infracciones, incluida, de ser necesario, la revisión de la dotación del buque, con el fin de evitar futuras infracciones.
- Ninguna persona menor de 18 años de edad deberá realizar trabajos de noche, salvo que ello afecte la eficacia de la formación de los jóvenes marinos de edades comprendidas entre los 16 y los 18 años.

Dotación de los buques

- Ninguna persona menor de 16 años de edad deberá trabajar a bordo de un buque.
- Todo buque al que se aplique el Convenio deberá tener a bordo una tripulación suficiente en número y en calidad para garantizar la seguridad. La dotación de los buques será determinada teniéndose en cuenta la necesidad de evitar el exceso de horas de trabajo, de garantizar un descanso suficiente y de limitar el cansancio.
- El armador deberá asegurarse de que el capitán disponga de los recursos necesarios, incluida la dotación suficiente, a efectos de garantizar la observancia de las disposiciones del Convenio.

RECOMENDACIÓN núm. 187

sobre los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996

Salarios

- La Recomendación preconiza la observancia de algunas reglas relativas a la remuneración, por una parte, de la gente de mar que recibe una compensación por separado por las horas extraordinarias efectuadas y, por la otra, de aquellos cuyo salario está consolidado. (La expresión "salario consolidado" designa un salario que comprende el salario básico y otros complementos salariales).
- Prevé asimismo que el principio de "igual remuneración por un trabajo de igual valor", debería aplicarse a toda la gente de mar empleada en el mismo buque, sin discriminación alguna por razón de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social.
- El salario debería pagarse en moneda de curso legal, a intervalos regulares, y directamente al marino, o bien en la cuenta bancaria que éste designe.

- A reserva de algunas deducciones de la remuneración permitidas en la Recomendación, el armador no debería imponer límite alguno a la libertad del marino de disponer de su remuneración.
- Las autoridades competentes deberían imponer sanciones u otras medidas adecuadas a todo armador que retrasara indebidamente o no efectuara el pago de toda la remuneración debida.
- Deberían protegerse, mediante un privilegio, los créditos laborales relativos a sus salarios y otras sumas debidas en relación con su empleo.
- La Recomendación preconiza igualmente la instauración de procedimientos de fijación de salarios mínimos para la gente de mar, sin perjuicio del principio de negociación colectiva libre. En este marco, deberían tenerse en cuenta, en particular, las normas internacionales del trabajo relativas a los salarios mínimos.
- El salario básico mensual de un marinero preferente no debería ser inferior al importe que determinara periódicamente la Comisión Paritaria Marítima u otro órgano autorizado por el Consejo de Administración de la OIT.

Convenio núm. 146 *

sobre las vacaciones anuales pagadas (gente de mar), 1976

- La gente de mar tendrá derecho a unas vacaciones anuales pagadas cuya duración será especificada por cada Estado en una declaración anexa a su ratificación, con un mínimo de 30 días por un año de servicios.
- La gente del mar cuyo período de servicios sea inferior a un año, tendrá derecho a vacaciones anuales pagadas de una duración proporcionalmente reducida.
- Se considerará nulo todo acuerdo que implique el abandono de ese derecho.
- Las ausencias del trabajo para asistir a un curso autorizado de formación profesional marítima o por motivos independientes de la voluntad de la gente de mar interesada (como enfermedad, accidente o maternidad), se contarán como parte del período de servicios, en las condiciones que han de determinarse en el ámbito nacional.

- No podrán ser contados como parte de las vacaciones anuales pagadas mínimas:
  - los días feriados oficiales y los establecidos por la costumbre reconocidos como tales en el país de la bandera del buque;
  - los períodos de incapacidad de trabajo por motivo de enfermedad, accidente o maternidad;
  - las licencias temporales de ausencia en tierra concedidas a la gente de mar;
  - los permisos compensatorios de cualquier clase.
- La gente de mar deberá percibir al menos su remuneración normal por el período entero de las vacaciones anuales.
- La gente de mar que abandone el servicio del empleador antes de haber tomado las vacaciones que le corresponden, deberá percibir por cada día de vacaciones a que tenga derecho la remuneración prevista.
- Las vacaciones deberán consistir en un período interrumpido, salvo que:
  - se prevea de otro modo en un acuerdo aplicable al empleador y a la gente de mar interesada; o
  - se autorice en el ámbito nacional el fraccionamiento o la acumulación.
- En casos excepcionales, las vacaciones anuales podrán ser sustituidas por un pago en efectivo que sea equivalente al menos a la remuneración normal tal como era sido definida en el Convenio.
- La época en que se tomarán las vacaciones será determinada por el empleador, previa consulta y, en lo posible, de acuerdo con la gente de mar interesada o con sus representantes.
- Únicamente en caso de extrema urgencia y con un aviso previo razonable se podrá solicitar el regreso a bordo de la gente de mar que está gozando de sus vacaciones.
- No podrá requerirse a la gente de mar, sin su consentimiento, que tome las vacaciones anuales en otro lugar que el de enrolamiento o de reclutamiento, excepto en el caso de que así lo disponga un contrato colectivo o la legislación nacional.

Convenio núm. 166

sobre la repatriación de la gente de mar (revisado), 1987

- Todo marino tendrá derecho a ser repatriado en las circunstancias siguientes:
  - cuando un contrato de duración determinada o para un viaje específico expire en el extranjero;
  - cuando expire el período de preaviso dado de conformidad con las disposiciones del contrato de enrolamiento;
  - en caso de enfermedad o de accidente o por cualquier otra razón médica que exija la repatriación del marino;
  - en caso de naufragio;
  - cuando el armador no pueda seguir cumpliendo con sus obligaciones de empleador respecto del marino, en particular a causa de quiebra;
  - cuando un buque se dirija a una zona de guerra a la cual el marino no consienta ir;
  - en caso de terminación o de interrupción del empleo del marino.
- La legislación nacional o los convenios colectivos deberán prescribir la duración máxima del período de servicio a bordo al término del cual el marino tiene derecho a la repatriación, debiendo ser tal período inferior a doce meses.
- El Estado deberá asimismo prescribir los puntos de destino a los cuales podrá repatriarse a la gente de mar. Esos puntos de destino deberán incluir:
  - el lugar que el marino aceptó como lugar de contratación;
  - el país estipulado por el convenio colectivo;
  - el país de residencia del marino; o
  - cualquier otro lugar convenido entre las partes en el momento de la contratación.
- El marino tendrá el derecho de elegir, de entre los puntos de destino prescritos, el lugar al que desea que se le repatríe.
- La organización de la repatriación:
  - incumbirá primero al armador;

- en caso de no hacerlo, incumbe luego a la autoridad competente del Estado en el cual esté matriculado el buque (con la posibilidad de recuperar los gastos de la misma del armador);
- en caso de no hacerlo, puede ser garantizada por el Estado de cuyo territorio deba ser repatriado el marino o el Estado del cual sea nacional el marino (con la posibilidad de recuperar el costo de la misma del Estado en cuyo territorio esté matriculado el buque).

- Los gastos de repatriación no deberán correr en ningún caso a cargo del marino, salvo cuando éste haya sido reconocido culpable de una infracción grave de las obligaciones que entraña su empleo.
- La gente de mar que ha de ser repatriada deberá poder obtener su pasaporte y otros documentos de identidad a tal fin.
- Todo Estado parte en el Convenio deberá facilitar la repatriación de la gente de mar que sirve en buques que atracan en sus puertos o que atraviesan sus aguas territoriales o vías internas de navegación, así como su reemplazo a bordo.
- La autoridad competente de cada Estado deberá garantizar, mediante un control adecuado, que los armadores de todo buque matriculado en su territorio cumplan las disposiciones del Convenio.

RECOMENDACIÓN núm. 174

sobre la repatriación de la gente de mar, 1987

- En caso de que el armador y el Estado en cuyo territorio se encuentra matriculado el buque incumplan la obligación que les impone el Convenio, el Estado de cuyo territorio deba ser repatriado el marino, o el Estado del cual el marino sea nacional, debería organizar la repatriación y recuperar los gastos de la misma del Estado en cuyo territorio está matriculado el buque.

5. Seguridad, salud y bienestar

Convenio núm. 163

sobre el bienestar de la gente de mar, 1987

- Todo Estado que ratifique el Convenio deberá velar por que la gente de mar goce, tanto en los puertos como a bordo de los buques, de medios y servicios de bienestar, culturales, de esparcimiento y de información adecuados.
- Estos medios y servicios deberán ser:
  - facilitados en los puertos apropiados del país a todos los marinos, sin distinción de nacionalidad, raza, color, sexo, religión, opinión política u origen social, e independientemente del Estado en que esté matriculado el buque a bordo del cual estén empleados;
  - accesibles a toda la gente de mar que se encuentre a bordo de un buque dedicado a la navegación marítima matriculado en su territorio;
  - revisados con frecuencia, con el fin de asegurar que responden a las necesidades de la gente de mar.

RECOMENDACIÓN núm. 173

sobre el bienestar de la gente de mar, 1987

- Además de los medios y servicios de bienestar mencionados en el Convenio núm. 163, los Estados deberían adoptar medidas para garantizar una protección adecuada a la gente de mar en el ejercicio de su profesión.
- En la aplicación de estas medidas, los Estados deberían tener en cuenta las necesidades especiales de la gente de mar en materia de seguridad, salud y esparcimiento, particularmente cuando se encuentre en el extranjero o penetre en zonas de guerra.
- La Recomendación enumera los medios de bienestar y recreativos que deberían desarrollarse en los puertos.

- Prevé asimismo la comunicación de informaciones a la gente de mar que llega a un puerto, especialmente en lo que respecta a:
  - los riesgos de enfermedades y su prevención;
  - las leyes o costumbres cuya violación pudiera entrañar la privación de la libertad.
- Otras medidas se refieren a:
  - la posibilidad de que la gente de mar reciba tratamientos;
  - su acceso a las autoridades consulares;
  - la posibilidad de que la gente de mar ahorre y remita sus ahorros a sus familias.

Convenio núm. 164

sobre la protección de la salud y la asistencia médica (gente de mar), 1987

- Todo Estado que ratifique el Convenio deberá:
  - conceder a los armadores la responsabilidad de garantizar que los buques sean mantenidos en condiciones sanitarias e higiénicas adecuadas;
  - velar por la adopción de las medidas que garanticen la protección de la salud y la asistencia médica de la gente de mar a bordo.
- Tales medidas deberán incluir:
  - la aplicación a la gente de mar de las disposiciones generales sobre protección de la salud en el trabajo y asistencia médica, así como toda disposición especial relativa al trabajo a bordo;
  - una protección tan próxima como sea posible de la que gozan generalmente los trabajadores en tierra;
  - el derecho de visitar sin demora a un médico en los puertos de escala, cuando ello sea posible;
  - asistencia médica gratuita;
  - medidas de carácter preventivo.
- Deberán ser accesibles y gratuitas las consultas médicas por radio o por satélite para los buques dedicados a la navegación marítima, a cualquier hora del día o de la noche.

- Todo buque al que se aplique el Convenio deberá:
  - tener un botiquín que será mantenido de manera adecuada e inspeccionado a intervalos regulares no superiores a 12 meses;
  - llevar una guía médica de a bordo adoptada por la autoridad competente.
- Deberá, cuando ello sea factible, brindar toda la asistencia médica posible a otros buques que lo soliciten.
- Si los buques llevan 100 o más marinos a bordo y hacen normalmente viajes internacionales de más de tres días de duración, deberán llevar, entre los miembros de la tripulación, un médico.
- Todo buque de 500 toneladas o más de registro bruto, que lleve 15 o más marinos a bordo y que efectúe una travesía de más de tres días de duración, deberá disponer a bordo de una enfermería independiente.
- Toda la gente de mar deberá recibir una información sobre las medidas que han de adoptarse inmediatamente en caso de accidente o de otra urgencia médica que sobrevenga.
- La autoridad competente deberá adoptar un modelo de informe médico para la gente de mar.
- Los Estados para los cuales esté en vigor el Convenio deberán cooperar mutuamente con el fin de fomentar la protección de la salud y la asistencia médica de la gente de mar a bordo de los buques.

Convenio núm. 92

sobre el alojamiento de la tripulación (revisado), 1949

- Deberá someterse a la aprobación de la autoridad competente:
  - el plano del buque antes de que comience su construcción;
  - el plano detallado del alojamiento de la tripulación a bordo de un buque antes de comenzar su construcción o antes de modificar o reconstruir el alojamiento de la tripulación de un buque ya existente.

- La autoridad competente deberá inspeccionar todos los buques y cerciorarse de que el alojamiento de la tripulación reúna las condiciones exigidas por la legislación y la reglamentación:
  - cuando el buque se matricule por primera vez o cuando se matricule de nuevo;
  - cuando el alojamiento de la tripulación haya sufrido alguna modificación importante o haya sido reconstruido;
  - en caso de queja a la autoridad competente, en la forma prescrita y con el tiempo necesario para evitar al buque cualquier retraso:
    - mediante una organización de gente de mar reconocida bona fide y que represente a toda o a parte de la tripulación; o
    - mediante un porcentaje prescrito de miembros de la tripulación.
- Todo Estado para el cual se encuentre en vigor el Convenio se obliga a mantener en vigor una legislación que prevea especialmente:
  - la obligación que tiene la autoridad competente de notificar a todas las personas interesadas las disposiciones que se adopten;
  - las personas encargadas de garantizar su aplicación;
  - sanciones adecuadas para cualquier infracción;
  - la creación de un sistema de inspección que pueda garantizar el efectivo cumplimiento de las disposiciones adoptadas;
  - la obligación de la autoridad competente de consultar a las organizaciones de armadores (y/o a los armadores) y a las organizaciones de gente de mar reconocidas bona fide, con el fin de elaborar los reglamentos y de colaborar, siempre que sea posible, con las partes interesadas en la aplicación de dichos reglamentos.
- El Convenio contiene disposiciones detalladas relativas al alojamiento de la tripulación, especialmente en lo que respecta a los materiales utilizados, a la ventilación, a la calefacción, a la iluminación, a los dormitorios, a los comedores, a las salas de recreo, a las instalaciones sanitarias y a la enfermería.
- Prevé que el alojamiento de la tripulación deberá mantenerse en condiciones adecuadas de limpieza y de habitabilidad. No deberá almacenar en él ningún material o mercancía que no sea propiedad personal de sus ocupantes.
- Contiene asimismo disposiciones particulares relativas a su aplicación a los buques existentes.

Convenio núm. 133

sobre el alojamiento de la tripulación (disposiciones complementarias), 1970

- Este Convenio se dirige a completar el Convenio núm. 92, habida cuenta de la rápida evolución de las características de la construcción y de la operación de los buques modernos.
- Todo Estado que ratifique el Convenio núm. 133 se compromete a estar de conformidad con las disposiciones de la Parte II de este instrumento, al igual que con las disposiciones de las Partes II (Planos y control del alojamiento de la tripulación) y III (Prescripciones sobre el alojamiento de la tripulación) del Convenio núm. 92.
- La Parte II del Convenio núm. 133 contiene prescripciones detalladas sobre los temas siguientes: superficie por ocupante de los dormitorios; superficie e instalaciones de los comedores; salas de recreo; instalaciones sanitarias; altura del espacio libre en los locales de la tripulación; iluminación.
- Permite algunas excepciones para tener en cuenta los intereses de las tripulaciones con prácticas religiosas y sociales diferentes, con la condición de que tales excepciones no sean menos favorable, en su conjunto, que las que hubieran podido obtenerse de la aplicación del Convenio.

RECOMENDACIÓN núm. 140

sobre el alojamiento de la tripulación (aire acondicionado), 1970

- Todos los buques de 1000 o más toneladas brutas de registro que se hubiesen construido después de su adopción, con excepción de aquellos que operan regularmente en regiones cuyas condiciones de clima templado no lo requieren, deberían estar provistos de aire acondicionado en el alojamiento de la tripulación.
- Preconiza asimismo considerar la posibilidad de dotar de aire acondicionado a otros tipos de buques.

RECOMENDACIÓN núm. 141

sobre el alojamiento de la tripulación (lucha contra ruidos), 1970

- Las autoridades competentes de cada país marítimo, de concierto con los organismos internacionales competentes y con los representantes de las organizaciones de armadores y de gente de mar, deberían estudiar los resultados de la investigación de los problemas del ruido a bordo, con objeto de establecer normas destinadas a proteger a la gente de mar de los efectos nocivos del ruido.
- Deberían, a la luz de esas investigaciones, elaborar disposiciones dirigidas a reducir el ruido excesivo y nocivo a bordo y a garantizar la protección de la gente de mar al respecto.
- La Recomendación también enumera las medidas que deberían preverse para reducir el ruido a bordo.

6. Seguridad del empleo

Convenio núm. 145

sobre la continuidad del empleo (gente de mar), 1976

- El Convenio se aplicará a las personas que se dedican a trabajar como gente de mar de manera regular y que obtienen de ese trabajo la mayor parte de sus ingresos anuales.
- En cada Estado Miembro que cuente con una industria marítima, la política nacional deberá estimular a todos los sectores interesados a que, en la medida de lo posible, se asegure el empleo continuo o regular de la gente de mar calificada y, al hacerlo, se proporcione a los armadores una mano de obra estable y competente.
- Deberán desplegarse todos los esfuerzos para asegurar a la gente de mar, sea períodos mínimos de empleo, sea ingresos mínimos o subsidios en efectivo.
- La gente de mar inscrita en estos registros o listas deberá tener prioridad para el enrolamiento.
- El número de trabajadores inscritos en tales registros o listas deberá ser revisado periódicamente, a fin de mantenerlo a un nivel que responda a las necesidades de la industria marítima.
- Cuando sea necesario reducir el número de los trabajadores inscritos en uno de tales registros o listas, deberán adoptarse las medidas del caso para impedir o atenuar los efectos perjudiciales consecuentes para la gente de mar.
- Todo Estado deberá asegurarse de que la gente de mar está cubierta por disposiciones apropiadas en materia de seguridad, higiene, bienestar y formación profesional.

RECOMENDACIÓN núm. 154

sobre la continuidad del empleo (gente de mar), 1976

- Siempre que sea viable, los sistemas de asignación de puestos de trabajo deberían preservar el derecho del marino a elegir el barco en que quiere emplearse, así como el derecho del armador a elegir el marino a quien va a contratar.

- Los registros o listas de gente de mar calificada elaboradas para asegurar un empleo regular a la gente de mar, deberían establecerse incluyendo los criterios siguientes:
  - residencia en el país interesado;
  - edad y estado de salud;
  - competencia y calificaciones;
  - servicio prestado en el mar.
- Si fuera inevitable reducir la dotación de inscritos en tal registro, deberían hacerse todos los esfuerzos necesarios para ayudar a la gente de mar a conseguir un empleo en otra actividad, poniéndose a su disposición medios de readaptación profesional, así como la asistencia de los servicios públicos del empleo.
- En lo posible, toda reducción de dotación debería efectuarse gradualmente y sin recurrir a la terminación de la relación de trabajo.
- Si fuera inevitable la terminación de la relación de trabajo debería hacerse, dentro do posible, según criterios convenidos y con sujeción a un preaviso adecuado y al pago de asignaciones como un seguro de desempleo u otras formas de seguridad social; una asignación por terminación de la relación de trabajo u otro tipo de prestación por este motivo; o una combinación de prestaciones diversas, según lo que la legislación nacional o los contratos colectivos prevean.
- En la medida de lo posible, las disposiciones de la Recomendación deberían aplicarse asimismo, a las personas que trabajan como gente de mar con carácter temporal.

7. Seguridad social

Convenio núm. 165 *

sobre la seguridad social de la gente de mar (revisado), 1987

- La legislación nacional deberá prever para la gente de mar una protección en materia de seguridad social no menos favorable que la que protege a los trabajadores en tierra.
- Ademas, todo Estado que ratifique el Convenio deberá tomar disposiciones que coordinen los regímenes de seguridad social a fin de mantener los derechos en curso de adquisición de las personas que, al cesar de estar amparadas por un régimen obligatorio de seguridad social, de un Miembro, especial para la gente de mar, entren en un régimen correspondiente de dicho Miembro, aplicable a los trabajadores en tierra o viceversa.
- El Convenio se aplica a toda la gente de mar y, cuando corresponda, a las personas a su cargo y a sus supervivientes.
- Los Estados que ratifiquen el Convenio se comprometen a cumplir las disposiciones respecto de, por lo menos tres de las siguientes ramas de seguridad social:

  a) asistencia médica;

  b) prestaciones económicas de enfermedad;

  c) prestaciones de desempleo;

  d) prestaciones de vejez;

  e) prestaciones en caso de accidente del trabajo y de enfermedad profesional;

  f) prestaciones familiares;

  g) prestaciones de maternidad;

  h) prestaciones de invalidez;

  i) prestaciones de supervivencia,

  incluida por lo menos una de las ramas mencionadas en los apartados c), d), e), h), e i).

- Para cada una de las ramas aceptadas, el Estado deberá indicar si tiene previsto aplicar a dicha rama las normas mínimas

(prestaciones correspondientes a nivel del Convenio núm. 102 por la misma rama) o las normas superiores (prestaciones al menos iguales a las previstas por las disposiciones, según caso, de los Convenios núms. 103, 121, 128, o 130).

- El armador deberá proporcionar a la gente de mar cuya condición requiera asistencia médica:
  - asistencia médica adecuada y suficiente hasta su curación o hasta su repatriación;
  - alojamiento y alimentación hasta que pueda encontrar empleo adecuado o sea repatriada;
  - repatriación.
- La gente de mar que, debido a su estado, ha sido repatriada o desembarcada, en el camino, seguirá teniendo derecho al salario completo (con exclusión de las bonificaciones), hasta, según sea el evento que ocurra en primer lugar:
  - una oferta de un empleo adecuado;
  - la curación;
  - la repatriación; o
  - expiración de un período prescrito por la legislación o por convenios colectivos (no deberá ser inferior a doce semanas).
- El armador dejará de ser responsable del pago de los salarios desde el momento en que esa gente de mar tenga derecho a prestaciones monetarias en virtud de la legislación aplicable.
- El Convenio prevé medidas de protección de la gente de mar extrangera o migrante especialmente en lo que respecta:
  - la determinación de la legislación aplicable para evitar conflictos de leyes (en principio, la legislación del Estado del pabellón del buque en que navegue, o esa del Miembro en cuyo territorio resida la gente de mar);
  - igualdad de trato tanto respecto de la cobertura como del derecho a prestaciones;
  - conservación de derechos adquiridos o en curso de adquisición.
- Toda persona interesada deberá tener derecho a recurrir en caso de que se le niegue la prestación o a presentar una queja respecto de la naturaleza, nivel, calidad o importe de dicha prestación.
- Todo Miembro deberá aceptar la responsabilidad general:
  - del suministro de las prestaciones debidas en cumplimiento del Convenio;

- por la buena administración de las instituciones y servicios interesados en la aplicación del Convenio.

- El Convenio prevé asimismo la participación de representantes de la gente de mar protegida y de los armadores (y eventualmente de representantes de las autoridades públicas) cuando la administración de la seguridad social de la gente de mar no esté confiada a una institución regida por las autoridades públicas o responsable ante una legislatura.

8. Inspección del trabajo

Convenio núm. 178

sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1996

- Todo Estado que ratifique el Convenio deberá mantener un sistema de inspección de las condiciones de vida y de trabajo de la gente de mar.

Autoridad central de coordinación: ministros, departamentos gubernamentales u otras autoridades públicas facultados para dictar y supervisar la aplicación de reglamentos, ordenanzas u otras instrucciones de obligado cumplimiento y que se refieran a la inspección de las condiciones de vida y de trabajo de la gente de mar en relación con cualquier buque matriculado en el territorio del Estado.

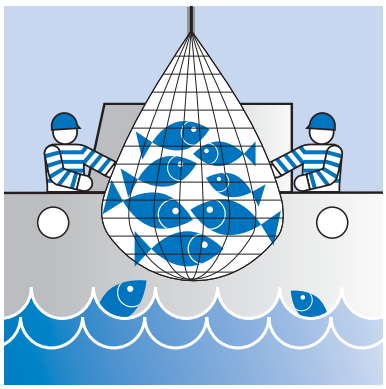
- La autoridad central de coordinación se encargará de coordinar las inspecciones competentes, de manera exclusiva o en parte, sobre las condiciones de vida y de trabajo de la gente de mar, así como de fijar los principios que habrán de observarse.
- Será responsable, en todos los casos, de la inspección de las condiciones de vida y de trabajo de la gente de mar.
- Puede facultar a instituciones públicas u otras organizaciones a las que reconozca como competentes e independientes para que efectúen en su nombre tales inspecciones.
- Todos los buques matriculados en su territorio deberán ser inspeccionados a intervalos que no excedan de tres años, y, cuando sea factible, anualmente, para verificar que las condiciones de trabajo y de vida de la gente de mar a bordo estén de conformidad con la legislación nacional.
- Si un Estado recibe una queja o llega a la evidencia de que un buque registrado en su territorio no está de conformidad con la legislación nacional respecto de las condiciones de trabajo y de vida de la gente de mar, deberá tomar medidas para proceder a la inspección del buque tan pronto como sea factible.
- En caso de cambios sustanciales en la construcción del buque o en los alojamientos, se procederá a su inspección en el plazo de tres meses desde su realización.

- Todo Estado que ratifique el Convenio deberá proceder al nombramiento de los inspectores en número suficiente y con las calificaciones que correspondan al ejercicio de sus funciones.
- Los inspectores deberán poseer una condición jurídica y unas condiciones de servicio que garanticen su independencia respecto de los cambios de gobiernos y de cualquier influencia exterior indebida.
- Los inspectores deberán estar autorizados para:
  - subir a bordo de los buques matriculados en el territorio del Estado y entrar en los locales donde sea necesario para la inspección;
  - llevar a cabo cualquier investigación, prueba o examen para cerciorarse de la observancia de las disposiciones legales;
  - exigir que se remedien las deficiencias;
  - prohibir que un buque abandone el puerto hasta que se hayan adoptado las medidas necesarias, cuando tengan motivos para creer que una deficiencia presenta un serio peligro para la seguridad y la salud de la gente de mar.
- El buque no deberá, sin embargo, sufrir una inmovilización o un retraso indebido. En caso contrario, el armador o el operador del buque tendrá derecho a exigir una indemnización para compensar cualquier pérdida o daño sufrido.
- La autoridad central de coordinación deberá llevar registros de las inspecciones sobre las condiciones de vida y de trabajo de la gente de mar y publicar un informe anual sobre la actuación de los servicios de inspección.
- La legislación nacional establecerá sanciones adecuadas para los casos de violación de las disposiciones legales por cuyo cumplimiento han de velar los inspectores y de obstrucción a estos últimos cuando se encuentren en el ejercicio de sus funciones. Esas sanciones deberán aplicarse de manera efectiva.
- Los inspectores tendrán la facultad de amonestar y de aconsejar, en lugar de incoar o recomendar un procedimiento.

- La autoridad central de coordinación debería, especialmente:
  - asegurar la cooperación entre, por una parte, los inspectores, y, por otra, los armadores, la gente de mar y sus organizaciones respectivas;
  - establecer procedimientos simples que le permitan recibir de manera confidencial la información que le transmita la gente de mar, ya sea directamente, ya sea a través de sus representantes, en relación con posibles infracciones de las disposiciones legales, y posibilitar a los inspectores que investiguen tales cuestiones con celeridad;
  - habilitar a los capitanes, a los miembros de la tripulación y a los representantes de la gente de mar para que puedan solicitar una inspección cuando lo consideren necesario.
- Debería asimismo notificarse cualquier accidente del trabajo o enfermedad profesional que afectara a la gente de mar, en los casos y de la forma prevista en la legislación nacional.
- Los inspectores deberían, siempre que fuese posible, tener una formación marítima o una experiencia de marino. Deberían tener un conocimiento adecuado de las condiciones de trabajo y de vida de la gente de mar.
- Deberían estar autorizados para:
  - interrogar al capitán, a la gente de mar y a cualquier otra persona, incluido el armador o su representante, acerca de la aplicación de las disposiciones legales;
  - exigir la presentación de cualquier libro, diario de navegación, registro, certificado u otro documento o información relacionados de manera directa con los asuntos sometidos a inspección;
  - velar por que se expongan los afiches que exijan las disposiciones legales;
  - tomar o extraer muestras para el análisis de los productos, de la carga, del agua potable, de las provisiones y de los materiales y sustancias empleados o manipulados.
- Los inspectores deberían:
  - tener prohibido cualquier interés directo o indirecto en las actividades que hayan de inspeccionar;
  - estar obligados al respeto de la confidencialidad, so pena de sufrir las sanciones o las medidas disciplinarias correspondientes;

- ➔ considerar confidencial el origen de cualquier queja y abstenerse de dar a entender al armador, a su representante o al operador del buque que se procedió a una inspección como consecuencia de dicha queja;
- ➔ contar, una vez realizada la inspección, con la facultad discrecional de señalar directamente a la atención del armador, del operador del buque o del capitán, las deficiencias que pudieran afectar la salud y la seguridad de quienes se encontraran a bordo.

■ Por último, la Recomendación contiene indicaciones sobre las informaciones que debería contener el informe anual de la autoridad central de coordinación.



Capítulo **16** *Trabajo en la pesca*

Convenio núm. 188 *

sobre el trabajo en la pesca, 2007

- El Convenio, salvo que en el mismo se disponga otra cosa, se aplica a todos los pescadores y buques pesqueros que se dediquen a operaciones de pesca comercial.

- Todo Estado que haya ratificado el Convenio deberá adoptar leyes u otras medidas (que pueden incluir convenios colectivos, decisiones judiciales, laudos arbitrales u otros medios conformes con la legislación y la práctica nacionales) para cumplir sus obligaciones de conformidad con este Convenio por lo que respecta a todos los pescadores y buques pesqueros que se dediquen a operaciones de pesca comercial bajo su jurisdicción. Todo Estado Miembro que haya ratificado el Convenio deberá, entre otras cosas:

  - asegurarse de que la edad mínima para trabajar a bordo de un buque pesquero es de 16 años. No obstante, la autoridad competente podrá autorizar una edad mínima de 15 años en determinadas circunstancias. La edad mínima para desempeñar a bordo actividades que puedan resultar peligrosas para la salud, la seguridad o la moralidad de los jóvenes, o se realicen de noche, no deberá ser inferior a 18 años;

  - asegurarse de que los buques cuenten con una dotación suficiente, segura y eficiente, y de que los pescadores gocen de períodos de descanso regulares y de duración suficiente para preservar su seguridad y salud;

  - exigir que los pescadores que trabajen a bordo de todo buque pesquero que enarbole su pabellón estén amparados por un acuerdo de trabajo del pescador que les resulte comprensible, que haya sido establecido en conformidad con las disposiciones del presente Convenio y que especifique los datos mínimos contenidos en el anexo II;

  - asegurarse de que existen los procedimientos adecuados para que los pescadores puedan examinar las cláusulas del acuerdo de trabajo y pedir asesoramiento al respecto antes de la celebración del mismo, así como los medios para solucionar los conflictos relativos a dichos acuerdos;

- velar por que el pescador a bordo de un buque pesquero que entre en un puerto extranjero tenga derecho a la repatriación en el caso de que su acuerdo de trabajo haya vencido o por otras causas justificadas;
- prohibir que los servicios privados de contratación y colocación usen medios, mecanismos o listas destinados a impedir que los pescadores obtengan un empleo o a disuadirlos de ello, o imputen a los pescadores, directa o indirectamente y en su totalidad o en parte, los honorarios u otros gastos correspondientes a su contratación o colocación;
- garantizar que los pescadores perciban una remuneración mensual o de otra periodicidad y que todos los pescadores que trabajen a bordo de buques pesqueros dispongan de medios para transferir a sus respectivas familias, sin costo alguno, la totalidad o parte de las remuneraciones percibidas, inclusive los anticipos;
- exigir que el alojamiento a bordo de los buques pesqueros sea de tamaño y calidad suficientes, y esté equipado de manera apropiada para el servicio del buque y la duración del período en que los pescadores han de vivir a bordo. Además, dicho alojamiento debe adecuarse a los requisitos específicos establecidos en el anexo III y deben existir procedimientos para responder a las quejas relativas a las condiciones de alojamiento no conformes con los requisitos de este Convenio;
- exigir que los alimentos y el agua potable que se lleven y sirvan a bordo sean de valor nutritivo, calidad y cantidad suficientes y que sean provistos por el propietario del buque pesquero sin costo alguno para el pescador;
- exigir que los buques pesqueros lleven a bordo equipo y suministros médicos apropiados para el servicio del buque, teniendo en cuenta el número de pescadores a bordo, la zona de operaciones y la duración del viaje. Los pescadores tienen derecho a recibir tratamiento médico en tierra y a ser desembarcados oportunamente en caso de sufrir lesiones o enfermedades graves;
- velar por la prevención de los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y los riesgos relacionados con el trabajo a bordo de buques pesqueros, incluidas la evaluación y la gestión de los riesgos, así como la formación y la instrucción de los pescadores impartidas a bordo. Los Estados deberán asegurar la constitución de comités paritarios o de otros organismos competentes en materia de seguridad y salud en el trabajo;

- garantizar que los pescadores que residen habitualmente en su territorio, así como las personas a su cargo, en la medida prevista por la legislación nacional, tengan derecho a beneficiarse de la protección de la seguridad social en condiciones no menos favorables que las que se apliquen a los demás trabajadores, incluidos los asalariados y los trabajadores por cuenta propia, que residen habitualmente en su territorio. Además, los Estados deberán cooperar mediante acuerdos bilaterales o multilaterales u otras disposiciones para lograr una protección de seguridad social completa para los pescadores, teniendo en cuenta el principio de la igualdad de trato, sea cual fuere su nacionalidad, y asegurar el mantenimiento de los derechos de seguridad social que hayan adquirido o estén adquiriendo todos los pescadores, independientemente de su lugar de residencia;
- proporcionar protección a los pescadores en caso de enfermedad, lesión o muerte relacionadas con el trabajo. En caso de lesión por accidente de trabajo o de enfermedad profesional, el pescador deberá tener acceso a una atención médica apropiada y a la indemnización correspondiente, con arreglo a la legislación nacional. Podrá garantizarse esa protección mediante un sistema basado en la responsabilidad de los propietarios de buques pesqueros o un régimen de seguro obligatorio o de indemnización de los trabajadores, u otros regímenes. Cuando no existan dichas disposiciones, los propietarios de los buques pesqueros deberán asumir esa responsabilidad.

- Todo Estado Miembro deberá ejercer efectivamente su jurisdicción y control sobre los buques que enarbolen su pabellón, estableciendo un sistema para garantizar el cumplimiento de los requisitos del presente Convenio, lo cual incluirá, según proceda, las inspecciones, la presentación de informes, la supervisión, los procedimientos de tramitación de quejas, la aplicación de sanciones y las medidas correctivas apropiadas, de conformidad con la legislación nacional.

- Los Estados Miembros que reciban una queja u obtengan pruebas de que un buque pesquero que enarbola su pabellón no está en conformidad con los requisitos de este Convenio deberán adoptar las medidas necesarias para investigar el asunto y velar por que se adopten disposiciones para subsanar todas las deficiencias detectadas.

- Si un Miembro, en cuyo puerto hace escala un buque pesquero en el curso normal de su actividad o por razones operativas, recibe una queja u obtiene pruebas de que en dicho buque no se cumplen los requisitos establecidos en el presente Convenio, podrá preparar un informe, con copia al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, destinado al gobierno del Estado del pabellón del buque

pesquero y adoptar las medidas necesarias para rectificar toda situación a bordo que constituya manifiestamente un peligro para la seguridad o la salud. La queja podrá ser presentada por un pescador, un organismo profesional, una asociación, un sindicato o, en general, cualquier persona a quien concierna la seguridad del buque, así como los peligros para la seguridad o la salud de los pescadores que se encuentran a bordo.

- El Convenio establece requisitos adicionales a los estipulados en gran parte de las anteriores disposiciones para los buques de eslora igual o superior a 24 metros o para los buques que permanezcan en el mar durante períodos prolongados.

- El Convenio ofrece cierta flexibilidad a los Estados con respecto a su aplicación:
  - ofrece la posibilidad de que todo Estado Miembro, previa celebración de consultas, excluya de los requisitos del Convenio, o de ciertas disposiciones del mismo, a las embarcaciones pesqueras dedicadas a operaciones de pesca en ríos, lagos o canales y algunas categorías limitadas de pescadores o buques pesqueros. En el caso de tales exclusiones, el Estado deberá informar a la OIT de las medidas adoptadas para proporcionar una protección equivalente;
  - ofrece un mecanismo legal para permitir que los Estados apliquen progresivamente algunas de las disposiciones cuando no sea inmediatamente posible para éstos la plena aplicación del Convenio debido al desarrollo insuficiente de las infraestructuras o instituciones nacionales. Cuando un Estado Miembro se acoja a esta posibilidad, deberá elaborar un plan en el que especifique cómo aplicará progresivamente tales disposiciones e informar de ello a la OIT;
  - ofrece la posibilidad de adoptar disposiciones en su legislación u otras medidas relacionadas con el alojamiento que sean "en sustancia equivalentes" a las disposiciones establecidas en el anexo III del Convenio.

- El Convenio establece la obligación de que las autoridades competentes celebren consultas con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas y, en particular, con las organizaciones representativas de propietarios de buques pesqueros y de pescadores (de existir) cuando el Estado desee hacer uso de las disposiciones de flexibilidad anteriormente citadas.

RECOMENDACIÓN núm. 199

sobre el trabajo en la pesca, 2007

- Esta recomendación proporciona orientaciones adicionales con respecto a gran parte de las cuestiones contempladas en el Convenio núm. 188 sobre el trabajo en la pesca, tales como: la protección de los jóvenes, examen médico, competencias profesionales y formación, hojas de servicios, remuneración de los pescadores, alojamiento, atención medica a bordo, seguridad y salud en el trabajo, y seguridad social.

- Con respecto a la protección de los jóvenes, la Recomendación señala que los Miembros deberían requerir una formación previa al embarque para las personas de 16 a 18 años de edad. La formación podría impartirse mediante el aprendizaje o la participación en programas de formación homologados, los cuales deberían estar sometidos a la supervisión de la autoridad competente y no afectar a la educación general de la persona. Además, los Miembros deberían adoptar medidas para garantizar el equipo de seguridad, de salvamento y de supervivencia, así como la naturaleza de los exámenes médicos, para la tripulación menor de 18 años.

- Con respecto a la formación, la Recomendación solicita la observancia de las normas internacionales generalmente aceptadas relativas a la formación y las competencias de los capitanes o patrones, los oficiales de cubierta, los maquinistas y otro personal a bordo de los buques pesqueros. Los Miembros también deberían abordar la cuestión de la planificación y administración nacionales de los programas de formación, asegurando que no haya discriminación en el acceso a la formación profesional.

- Con respecto al alojamiento a bordo, la Recomendación complementa el Convenio núm. 188 con orientaciones adicionales sobre:
  - ➔ el proyecto y la construcción de los buques;
  - ➔ el ruido y las vibraciones;
  - ➔ la calefacción y la iluminación;
  - ➔ los dormitorios y las instalaciones de recreo;
  - ➔ los alimentos y la atención médica a bordo.

  A ese respecto, cita el Código de seguridad para pescadores y buques pesqueros (FAO/OIT/OMI) y las Directrices de aplicación voluntaria para el proyecto, la construcción y el equipo de buques pesqueros pequeños (FAO/OIT/OMI).

- Con arreglo a esta Recomendación, la autoridad competente debería adoptar medidas relativas a la atención médica a bordo con vistas a:
  - ➔ mejorar la atención médica a bordo mediante el establecimiento de una lista apropiada de equipos y suministros médicos, la promoción de una formación básica en materia de primeros

auxilios y la facilitación del intercambio de información médica y otra información conexa;

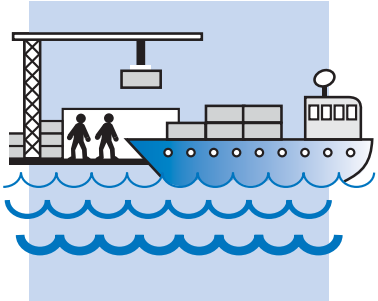
- ➔ mejorar la atención médica a bordo de los buques de eslora igual o superior a 24 metros, tomando especialmente en consideración las recomendaciones internacionales en esta materia y garantizando la inspección de los equipos y suministros médicos de forma periódica al menos una vez cada 12 meses.

- Con respecto a la seguridad y salud en el trabajo, la Recomendación señala que la autoridad competente debería:
  - ➔ adoptar políticas y programas nacionales a fin de contribuir a la mejora continua de la seguridad y la salud de los pescadores; en concreto, la autoridad competente debería garantizar la celebración de consultas periódicas sobre las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo, proporcionar orientaciones idóneas, material de formación y demás información apropiada, teniendo en cuenta las normas, los códigos, las orientaciones internacionales y cualquier otra información pertinente;
  - ➔ reforzar el sistema de evaluación de los riesgos, asegurando la activa participación de todos los pescadores o de sus representantes, y adoptar una legislación u otras medidas que favorezcan una política relativa a la seguridad y la salud en el trabajo y ofrezca a los pescadores un foro que les permita influir en las cuestiones de seguridad y salud;
  - ➔ tener en cuenta las Directrices de la OIT relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH, 2001), así como la parte A del Código de seguridad para pescadores y buques pesqueros (FAO/OIT/OMI).

- Con respecto a la seguridad social, la Recomendación señala que los Miembros deberían:
  - ➔ extender progresivamente la protección de seguridad social a todos los pescadores, manteniendo actualizada la información relativa al porcentaje de pescadores cubiertos, la gama de contingencias cubiertas y el nivel de las prestaciones. Además, todo pescador debería tener derecho a recurrir en caso de que se le niegue la prestación o de que la calidad o la cuantía de la misma se determinen de manera desfavorable.

- La Recomendación también aboga por el refuerzo del mecanismo para asegurar el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 43 del Convenio núm. 188, mediante la elaboración de una política de inspección basada en las directivas acordadas internacionalmente.

- Una importante novedad de esta Recomendación es que establece, entre otras cosas, que todo Miembro que sea un Estado ribereño podrá exigir, al conceder la autorización para pescar en su zona económica exclusiva, que los buques pesqueros cumplan con los requisitos del Convenio núm. 188 de la OIT.



Convenio núm. 152 *

sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979

- El objetivo del Convenio núm. 152 es la protección de los trabajadores portuarios contra todo riesgo de accidente o de perjuicio de su salud.

Trabajos portuarios: trabajos de carga o descarga de todo buque, así como cualesquiera operaciones relacionadas con estos trabajos.

- La definición de tales trabajos deberá fijarse y revisarse por la legislación o la práctica nacionales, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
- Todo Estado parte en el Convenio deberá garantizar la adopción de medidas técnicas con miras a:
  - proporcionar y mantener lugares de trabajo, materiales y medios de acceso que garanticen la seguridad de los trabajadores;
  - utilizar métodos de trabajo que sean seguros y que no entrañen riesgos para la salud;
  - proporcionar la información, la formación y el control necesarios para asegurar la protección de los trabajadores contra el riesgo de accidentes o de daño para la salud a causa del trabajo o durante éste;
  - proporcionar a los trabajadores equipos de protección personal y medios de salvamento que puedan razonablemente exigirse cuando no puedan evitarse esos riesgos por otros medios;
  - proporcionar y mantener servicios de primeros auxilios y de salvamento;
  - elaborar y fijar procedimientos apropiados destinados a hacer frente a las situaciones de urgencia.
- Estas medidas deberán comprender especialmente:
  - prescripciones generales relativas a la construcción, al equipo y a la conservación de las instalaciones portuarias y de otros lugares donde se realicen trabajos portuarios;

- prevención y protección contra el fuego y las explosiones;
- medios seguros de acceso a los buques, bodegas, plataformas, equipos y aparejos de izado;
- transporte de los trabajadores;
- construcción, conservación y utilización del equipo de izado y de manipulación de la carga, así como de las plataformas;
- pruebas, exámenes, inspección y certificación, según convenga, de los aparejos de izado y accesorios de manipulación;
- manipulación de las cargas;
- control médico;
- servicios de primeros auxilios;
- sustancias peligrosas y otros riesgos en el medio de trabajo;
- equipo de protección personal y prendas de protección;
- organización de la seguridad y de la higiene;
- formación de los trabajadores;
- notificación e investigación de accidentes y enfermedades profesionales.

- La legislación deberá hacer recaer la responsabilidad de aplicar estas medidas a las personas apropiadas, a saber, según los casos:
  - los empleadores;
  - los propietarios de maquinas;
  - los capitanes de buques;
  - otras personas.

- Todo Estado que ratifique el Convenio deberá:
  - especificar las obligaciones, en materia de higiene y seguridad del trabajo, de las personas y organismos relacionados con los trabajos portuarios;
  - adoptar las medidas necesarias para garantizar la aplicación del Convenio y en particular prever sanciones apropiadas en caso de infracción;
  - encargarse de los servicios de inspección del control de la aplicación de las medidas exigidas por el Convenio o verificar que se asegure una inspección adecuada.

- Deberán tomarse disposiciones para que los trabajadores:
  - no perturben sin causa válida el funcionamiento de un dispositivo de seguridad, ni hagan un uso indebido del mismo;

- velen, dentro de límites razonables, por su propia seguridad y la de otras personas que puedan verse afectadas por sus actos u omisiones en el trabajo;
- informen inmediatamente a su superior de cualquier situación que pueda entrañar un riesgo y que ellos mismos no puedan remediar.

- Los trabajadores deberán tener el derecho de contribuir a la seguridad en el trabajo y de expresar sus opiniones acerca de las cuestiones de seguridad que planteen los procedimientos de trabajo utilizados.
- La autoridad nacional competente deberá actuar en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas para la aplicación del Convenio. Además, deberá establecerse una colaboración estrecha entre los empleadores y los trabajadores para la aplicación de las medidas técnicas previstas en el Convenio.
- En determinadas condiciones, un Estado podrá autorizar excepciones a las disposiciones del Convenio para los trabajos portuarios:
  - efectuados en un lugar donde el tráfico es irregular y se limita a buques de poco tonelaje; o
  - relativos a los buques de pesca.
- Podrá asimismo modificar algunas medidas técnicas prescritas en el Convenio, si la autoridad nacional competente, después de consultar con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, tiene el convencimiento de que la protección general que se establece no es inferior a la que hubiera resultado de la plena aplicación de las disposiciones del Convenio.

RECOMENDACIÓN núm. 160

sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979

- Con objeto de prevenir los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, los trabajadores deberían recibir una formación suficiente sobre métodos de trabajo que no entrañasen riesgos, en materia de higiene del trabajo, y, en la medida en que fuese necesario, métodos de primeros auxilios y de utilización de los aparejos de manipulación en condiciones de seguridad.

- En el marco de la aplicación del Convenio núm. 152, los Estados deberían tomar en consideración la última edición del Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la seguridad e higiene en los trabajos portuarios, publicado por la OIT, así como las reglas pertinentes adoptadas bajo los auspicios de otras organizaciones internacionales competentes. La Recomendación contiene asimismo una lista de medidas técnicas, destinada a completar las mencionadas en el Convenio.

Capítulo **18** *Trabajadores migrantes*

Convenio núm. 97 *

sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949

Trabajador migrante: toda persona que emigra de un país a otro para ocupar un empleo que no habrá de ejercer por su propia cuenta, e incluye a cualquier persona normalmente admitida como trabajador migrante.

Se excluye del campo de aplicación del Convenio:

- a los trabajadores fronterizos;
- a las personas que ejerzan una profesión liberal y a los artistas, a la entrada en el territorio de otro Estado, por un corto período;
- a la gente de mar.

✸ Todo Estado que ratifique el Convenio se obliga a poner a disposición de la OIT y de cualquier otro Estado, cuando lo soliciten, información sobre:

- la política y la legislación nacionales relativas a la emigración y a la inmigración;
- las disposiciones especiales sobre el movimiento de trabajadores migrantes y sus condiciones de trabajo y de vida;
- los acuerdos celebrados en estas materias.

✸ Deberá asimismo:

- garantizar que exista un servicio gratuito de información y de ayuda a los trabajadores migrantes;
- tomar las medidas pertinentes contra la propaganda sobre la emigración y la inmigración que pueda inducir a error;
- dictar disposiciones con objeto de facilitar la salida, el viaje y el recibimiento de los trabajadores migrantes;
- prever servicios médicos apropiados para los trabajadores migrantes y los miembros de sus familias;
- garantizar que las operaciones efectuadas por el servicio público del empleo no ocasionen gasto alguno a los trabajadores migrantes;

- permitir la transferencia de un parte de las ganancias y de los ahorros del trabajador migrante, respetándose la legislación nacional relativa a la transferencia de divisas.

- Deberá aplicar a los inmigrantes que se encuentren legalmente en su territorio, sin discriminación de nacionalidad, raza, religión o sexo, un trato no menos favorable que el que aplique a sus propios nacionales en relación con las materias siguientes:
  - Siempre que estos puntos estén reglamentados por la legislación o dependan de las autoridades administrativas:
    - a) la remuneración, la horas de trabajo, las vacaciones pagadas, las limitaciones al trabajo a domicilio, la edad mínima de admisión al empleo, la formación profesional, el trabajo de las mujeres y de los menores;
    - b) la afiliación a las organizaciones sindicales y el disfrute de las ventajas que ofrecen los contratos colectivos;
    - c) la vivienda.
  - La seguridad social, a reserva:
    - a) de acuerdos para la conservación de los derechos adquiridos y de los derechos en curso de adquisición;
    - b) de disposiciones especiales (prestaciones pagaderas exclusivamente con los fondos públicos y sobre las asignaciones pagadas a las personas que no reúnen las condiciones de cotización exigidas para la atribución de una pensión normal).
  - Los impuestos por concepto del trabajo.
  - Las acciones judiciales relacionadas con las cuestiones mencionadas en el Convenio.

- Las operaciones efectuadas por el servicio público del empleo no deben ocasionar gasto alguno a los trabajadores migrantes.

- Un trabajador migrante que haya sido admitido con carácter permanente y los miembros de su familia que hayan sido autorizados a acompañarlo, no podrán ser enviados a su territorio de origen, cuando, por motivo de enfermedad o de accidente sobrevenido después de su llegada, el trabajador migrante ya no pueda ejercer su oficio, salvo que:
  - la persona interesada lo desee; o
  - que así lo establezca un acuerdo internacional en el que sea parte el Estado interesado.

- Cuando el número de migrantes que van del territorio de un Estado Miembro al territorio de otro sea considerable, las autoridades competentes de estos Miembros deberán, siempre que ello fuere necesario o conveniente, celebrar acuerdos para regular las cuestiones de interés común que puedan plantearse al aplicarse el Convenio.

- Los trabajadores migrantes deberán poder transferir parte de sus ganancias y de sus economías , habida cuenta de los límites fijados por la legislación nacional relativa a la exportación y a la importación de divisas.

- Por último, el Convenio comprende tres anexos. Todo Estado que ratifique el Convenio podrá, mediante una declaración realizada en el momento de la ratificación, excluir la aplicación de uno o de varios de ellos. Se refieren:
  - al control de las operaciones de reclutamiento, de colocación y de condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes a) que no hayan sido reclutados en virtud de acuerdos sobre migraciones colectivas celebrados bajo el control gubernamental (anexo I); b) reclutados en virtud de tales acuerdos (anexo II);
  - a la exención de derechos de aduana a la importación de efectos personales, herramientas y equipo de los trabajadores migrantes (anexo III).

RECOMENDACIÓN núm. 86

sobre los trabajadores migrantes (revisada), 1949

- La Recomendación contiene especialmente precisiones sobre la organización de los servicios gratuitos de ayuda a los inmigrantes y los tipos de ayuda que deberían ofrecer, así como las informaciones que los Estados deberían poner a disposición de la OIT.
- Prevé el control de los intermediarios que se dediquen al reclutamiento, a la introducción o a la colocación de trabajadores migrantes.
- Preconiza que:
  - deberían facilitarse las migraciones, especialmente a través de medidas en materia de formación profesional y de acceso a las escuelas;
  - deberían adoptarse medidas encaminadas a permitir la reunión con sus familias;

➔ debería brindarse a los trabajadores migrantes autorizados a residir en un territorio y a los miembros de su familia autorizados a acompañarlos, la posibilidad de ser admitidos en el trabajo en las mismas condiciones que los nacionales o, al menos, la limitación de las restricciones en la materia.

- Un Estado debería abstenerse de alejar de su territorio a un trabajador migrante en situación regular (y, cuando proceda, los miembros de su familia) por motivo de insuficiencia de recursos o de situación del mercado del empleo, salvo que se hubiese celebrado un acuerdo entre el Estado de origen y el Estado de recibimiento.
- El Estado de origen de un trabajador migrante que hubiese conservado su nacionalidad y regresara a ese Estado debería concederle el beneficio de asistencia y medidas dirigidas a facilitar la reintegración al trabajo de los desempleados, sin condiciones de residencia o de ocupación previa.
- Cuando fuere pertinente, los Estados deberían concluir acuerdos bilaterales relativos a la aplicación del Convenio núm. 97 y de la Recomendación núm. 86. A tal fin, el anexo de la Recomendación contiene un Acuerdo-tipo destinado a servir de modelo a los Estados.

Convenio núm. 143

sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975

- El Convenio se dirige a:
  - luchar contra las migraciones en condiciones abusivas;
  - promover la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes.

Migraciones en condiciones abusivas (Parte I)

- Todo Estado que ratifique el Convenio se compromete a respetar los derechos fundamentales de todos los trabajadores migrantes.
- Deberá determinar sistemáticamente, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores:
  - si en su su territorio se encuentran trabajadores migrantes empleados ilegalmente;
  - si existen movimientos migratorios con fines de empleo provenientes o con destino a su territorio, o en tránsito por éste, en los cuales los migrantes se vean sometidos a condiciones que

infrinjan los instrumentos internacionales pertinentes o la legislación nacional.

- Los Estados deberán adoptar las medidas necesarias para evitar y suprimir esos abusos, incluidas medidas contra los organizadores de migraciones clandestinas y contra los que empleen a trabajadores que hayan inmigrado en condiciones ilegales. Tales medidas deberán tener por finalidad, en particular que los traficantes de mano de obra puedan ser objeto de una acción en justicia, sea cual fuere el país que sirve de base a sus operaciones.

- Deberán asimismo establecer intercambios sistemáticos de informaciones al respecto, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

- La legislación nacional deberá prever la detección eficaz de empleo ilegal de trabajadores migrantes, así como sanciones contra las personas que:
  - empleen ilegalmente a trabajadores migrantes;
  - organicen migraciones con fines de empleo que impliquen abusos;
  - presten asistencia deliberadamente a tales migraciones.

- Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores deberán ser consultadas acerca de la legislación y de las demás medidas previstas en el Convenio, con el fin de evitar y suprimir los abusos, y tener la posibilidad de tomar iniciativas a este respecto.

- Un trabajador migrante que resida legalmente en un país y que haya perdido su empleo:
  - no deberá ser considerado en situación irregular por el hecho mismo de la pérdida de ese empleo;
  - deberá beneficiarse de un trato igual al de los nacionales, especialmente en lo que se refiere a la seguridad en el empleo, a la obtención de otro empleo, y a la readaptación.

- Un trabajador migrante en situación irregular y que no pueda ser regularizado, deberá disfrutar, tanto él como su familia, de igualdad de trato en lo concerniente a los derechos derivados de empleos anteriores en materia de:
  - remuneración;
  - seguridad social;
  - otros beneficios.

- En caso de controversia sobre esos derechos, deberá tener la posibilidad de defenderlos ante un organismo competente, ya sea personalmente, ya sea por intermedio de sus representantes.
- En caso de expulsión del trabajador o de su familia, no deberán éstos correr con los gastos de la expulsión.

Igualdad de oportunidades y de trato (Parte II)

- Todo Estado que ratifique el Convenio se compromete a formular y a aplicar una política nacional destinada a promover y a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato a los trabajadores migrantes y a los miembros de su familia, cuando se encuentren legalmente, en materia de:
  - empleo y profesión;
  - seguridad social;
  - derechos sindicales y culturales;
  - libertades individuales y colectivas.
- Deberá:
  - hacer lo posible por obtener la colaboración de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados para promover la aceptación y observancia de esta política;
  - adoptar las medidas legislativas y promover los programas educativos con este objectico;
  - tomar medidas para que los trabajadores migrantes conozcan la política adoptada por el Estado , sus derechos y obligaciones, así como las actividades destinadas a prestarles ayuda en dicha materia;
  - derogar toda disposición legislativa y modificar toda norma o práctica administrativa que sea incompatible con dicha política;
  - elaborar y poner en práctica, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, una política social que permita a los trabajadores migrantes y a sus familias disfrutar de los beneficios acordados a sus nacionales, teniendo en cuenta, (sin infringir el principio de la igualdad de oportunidades y de trato), las necesidades particulares que pudiesen tener;
  - estimular los esfuerzos que realicen los trabajadores migrantes y sus familias para preservar su identidad nacional y étnica, así como sus vínculos culturales con su país de origen, incluyendo la

posibilidad de que sus hijos reciban enseñanza de su lengua materna;

- garantizar la igualdad de trato en materia de condiciones de trabajo a todos los trabajadores migrantes que ejerzan la misma actividad.

- Un Estado podrá:
  - subordinar la libre elección del empleo a una duración de residencia legal mínima (que no deberá exceder de dos años);
  - reglamentar las condiciones de reconocimiento de las calificaciones laborales, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.
- Los Estados deberán colaborar para facilitar la reunión de las familias de los trabajadores migrantes que residan legalmente en su territorio.
- Todo Estado podrá, mediante una declaración anexa a su ratificación, excluir una de las partes del Convenio. En este caso, podrá en cualquier momento anular esta declaración mediante una declaración posterior.

RECOMENDACIÓN núm. 151

sobre los trabajadores migrantes, 1975

Igualdad de oportunidades y de trato

- Los trabajadores migrantes que se encuentren legalmente en el territorio de un Estado o cuya situación haya sido regularizada, deberían gozar de una igualdad efectiva de oportunidades y de trato con los nacionales, en particular en lo relativo:
  - al acceso a los servicios de orientación profesional y de colocación;
  - al acceso a la formación profesional y al empleo de su propia elección;
  - a la promoción;
  - a la seguridad del empleo y a la obtención de otro empleo;
  - a la remuneración (por un trabajo de igual valor);
  - a las condiciones de trabajo;
  - a la afiliación a las organizaciones sindicales.
- Deberían adoptarse medidas adecuadas para:
  - hacer comprender al público esos principios;

- ➔ examinar las quejas y corregir las prácticas incompatibles con estos principios;
- ➔ informar a los trabajadores migrantes y a sus familias, en un idioma que comprendan;
- ➔ mejorar su conocimiento del idioma o de los idiomas del país del empleo;
- ➔ favorecer su adaptación a la sociedad del país del empleo y ayudarlos a preservar su identidad nacional y étnica, así como sus vínculos culturales con su país de origen.

■ La igualdad de trato a los trabajadores migrantes cuya situación no pudiera regularizarse, tal y como prevé el Convenio núm. 143, debería ampliarse a la afiliación a las organizaciones sindicales y al ejercicio de los derechos sindicales.

Política social

■ Todo Estado, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, debería elaborar y poner en práctica una política social destinada a permitir que los trabajadores migrantes y sus familias se beneficiaran de las ventajas concedidas a sus propios nacionales.

■ En este marco, deberían tenerse en cuenta, sin perjuicio del principio de igualdad de oportunidades y de trato, las necesidades particulares que puedan tener esos migrantes hasta el momento en que se produjera su adaptación a la sociedad del país del empleo.

■ Esta política social debería ser periódicamente reexaminada, evaluada y, en caso necesario, revisada.

■ Ésta debería comprender:

- ➔ las medidas dirigidas a facilitar la reunión con sus familias;
- ➔ aquellas encaminadas a garantizar la protección de la salud de los trabajadores migrantes;
- ➔ los servicios sociales a los que deberían tener acceso los trabajadores migrantes y sus familias.

Empleo y residencia

■ Un trabajador migrante legalmente admitido en el territorio de un Estado y que perdiera su empleo, debería gozar de:

- ➔ una prolongación de su permiso de residencia, con miras a buscar un nuevo empleo;
- ➔ una posibilidad de reincorporación o de indemnización en caso de despido injustificado.

- Un trabajador migrante que fuese objeto de una medida de expulsión debería tener la posibilidad de recurso para que se suspendiera la ejecución de la medida de expulsión, a reserva de las exigencias de seguridad nacional o de orden público.
- Todo trabajador migrante que se marchara del país del empleo debería tener derecho, independientemente de que su estancia en el país hubiese sido legal o no:
  - a la remuneración pendiente, incluidas las indemnizaciones por terminación de contrato;
  - a las prestaciones que se le debieren por concepto de accidente del trabajo y enfermedad profesional;
  - a una indemnización compensatoria en concepto de vacaciones anuales no utilizadas;
  - al reembolso de las cotizaciones sociales que no diesen lugar a derechos a prestaciones en su favor.
- En caso de desacuerdo sobre esos derechos, el trabajador interesado debería tener la posibilidad de hacerlos valer ante el organismo competente.

Convenio núm. 169 *

sobre pueblos indígenas y tribales, 1989

Campo de aplicación

- El Convenio se aplica:

  a) a los pueblos tribales en países independientes, cuyas condiciones sociales, culturales y económicas les distingan de otros sectores de la colectividad nacional, y que estén regidos total o parcialmente por sus propias costumbres o tradiciones o por una legislación especial;

  b) a los pueblos en países independientes, considerados indígenas por el hecho de descender de poblaciones que habitaban en el país o en una región geográfica a la que pertenece el país en la época de la conquista o de la colonización o del establecimiento de las actuales fronteras estatales y que, cualquiera sea su situación jurídica, conservan todas sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas.

  Al respecto, la conciencia de identidad deberá considerarse un criterio fundamental para determinar los grupos a los que se aplica el Convenio.

Protección de los derechos de los pueblos indígenas y tribales

- Todo Estado que ratifique el Convenio deberá desarrollar una acción coordinada y sistemática, con la participación de los pueblos interesados, con miras a proteger los derechos de esos pueblos y a garantizar el respeto de su integridad.

- Esta acción deberá comprender medidas:

  - que aseguren a los miembros de dichos pueblos gozar, en pie de igualdad, de los derechos y oportunidades otorgados a los demás miembros de la población;

  - que promuevan la plena efectividad de sus derechos sociales, económicos y culturales, respetando su identidad social y cultural, sus costumbres y tradiciones, y sus instituciones;

- que ayuden a los miembros de esos pueblos a eliminar las diferencias socioeconómicas que puedan existir entre los miembros indígenas y los demás miembros de la comunidad nacional, de una manera compatible con sus aspiraciones y formas de vida.

- Los pueblos indígenas y tribales deberán gozar plenamente de los derechos humanos y libertades fundamentales, sin obstáculos ni discriminación. No deberá emplearse contra ellos ninguna forma de coerción que viole esos derechos y libertades.

- Deberán adoptarse medidas especiales que se precisen para salvaguardar las personas, las instituciones, los bienes, el trabajo, las culturas y el medio ambiente de esos pueblos. El goce sin discriminación de los derechos de ciudadanía no deberá sufrir menoscabo alguno como consecuencia de tales medidas.

Consulta

- Los gobiernos deberán consultar a los pueblos interesados:
  - cada vez que se prevean medidas legislativas o administrativas susceptibles de afectarles directamente;
  - antes de emprender o autorizar cualquier programa de prospección o explotación de los recursos existentes en las tierras de esos pueblos, cuando los gobiernos conserven la propiedad de los minerales, de los recursos del subsuelo o tengan derechos sobre otros recursos;
  - cuando excepcionalmente se consideren necesarios el traslado y la reubicación de esos pueblos;
  - cuando se considere su capacidad de enajenar sus tierras o de transmitir de otra forma sus derechos sobre estas tierras fuera de su comunidad;
  - respecto de la organización y del funcionamiento de programas especiales de formación destinados a esos pueblos.

- Esas consultas deberán efectuarse de buena fe y de una manera apropiada a las circunstancias, con la finalidad de llegar a un acuerdo.

Participación y desarrollo

- Los gobiernos deberán establecer los medios:
  - que permitan a los pueblos indígenas y tribales participar libremente y a todos los niveles en la adopción de decisiones en

los organismos responsables de las políticas y de los programas que les conciernan;

- que les permitan el desarrollo pleno de las instituciones e iniciativas propias de esos pueblos y, si se considera pertinente, proporcionar los recursos necesarios para tal fin.

- Los pueblos indígenas y tribales deberán tener el derecho:
  - de decidir sus propias prioridades en lo que atañe al proceso de desarrollo, en la medida en que éste les afecte;
  - de ejercer, en la medida de lo posible, un control sobre su propio desarrollo económico, social y cultural;
  - de participar en la formulación, aplicación y evaluación de los programas de desarrollo nacional y regional susceptibles de afectarles directamente.

Costumbres y tradiciones

- Al aplicar el Convenio, el Estado deberá:
  - reconocer y proteger los valores y prácticas de esos pueblos, respetar su integridad y tomar debidamente en consideración la índole de los problemas que se plantean;
  - adoptar, con la participación y la cooperación de los pueblos interesados, medidas encaminadas a allanar las dificultades que experimenten al afrontar nuevas condiciones de vida y de trabajo.

- La aplicación de la legislación nacional a esos pueblos deberá tener en cuenta sus costumbres o su derecho consuetudinario.

- Los pueblos interesados deberán tener el derecho de conservar sus costumbres e instituciones propias, siempre que éstas no sean incompatibles con los derechos humanos reconocidos a escala nacional o internacional. Siempre que sea necesario, deberán establecerse procedimientos para solucionar los conflictos en la materia.

Acceso a la justicia

- Los pueblos interesados deberán gozar de una protección contra la violación de sus derechos y poder iniciar procedimientos legales, ya sea personalmente, ya sea por conducto de sus órganos representativos, para asegurar el respeto efectivo de tales derechos.

Derechos sobre las tierras

- El Convenio prevé en particular la obligación de:
  - respetar la importancia especial que reviste para los pueblos indígenas y tribales la relación que mantienen con las tierras y territorios que ocupan o utilizan de alguna otra manera;
  - reconocer los derechos de propiedad y de posesión sobre las tierras que tradicionalmente ocupan y respetar su modo de transmisión de esas tierras;
  - instituir procedimientos adecuados en el ámbito nacional para solucionar las reivindicaciones de tierras formuladas por esos pueblos;
  - proteger los derechos de los pueblos interesados a los recursos naturales existentes en sus tierras, incluida una participación en los beneficios o una indemnización, cuando se autorice la prospección o la explotación de esos recursos.
- Los pueblos indígenas no deberán ser trasladados de sus tierras, salvo que ello ocurra con carácter excepcional y con ciertas garantías.

Contratación y condiciones de empleo

- Los gobiernos deberán adoptar medidas especiales para garantizar a los trabajadores indígenas una protección eficaz en materia de contratación y condiciones de empleo, en la medida en que no estén protegidos eficazmente por la legislación aplicable a los trabajadores en general.
- Los gobiernos deberán hacer cuanto esté en su poder para evitar cualquier discriminación de los trabajadores indígenas y de los demás trabajadores, especialmente en lo relativo:
  - al acceso al empleo y a las medidas de promoción;
  - a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor;
  - a la asistencia médica y social;
  - a la seguridad e higiene en el trabajo;
  - a las prestaciones de seguridad social y demás prestaciones derivadas del empleo;
  - a la vivienda;
  - al derecho de asociación;
  - al derecho a dedicarse a actividades sindicales lícitas;
  - al derecho a concluir convenios colectivos con empleadores o con organizaciones de empleadores.

- Los trabajadores indígenas no deberán estar sometidos a condiciones de trabajo peligrosas para su salud, ni sujetos a sistemas de contratación coercitivos, incluida la servidumbre por deudas.
- Deberán gozar, hombres y mujeres, de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, y de protección contra el hostigamiento sexual.
- Deberán gozar asimismo de medios de formación profesional por lo menos iguales a los brindados a los demás ciudadanos.
- Deberá concederse especial atención a la creación de servicios adecuados de inspección del trabajo en las regiones en las que están empleados esos trabajadores, con el fin de garantizar el respeto de las disposiciones del Convenio relativas a la contratación y a las condiciones de empleo.

Seguridad social y salud

- Los regímenes de seguridad social deberán extenderse progresivamente a los pueblos indígenas y tribales y aplicárseles sin discriminación alguna.
- Asimismo, deberán ponerse a su disposición servicios de salud adecuados.

Educación

- Los miembros de esos pueblos deberán tener la posibilidad de adquirir una educación en todos los niveles, por lo menos en pie de igualdad con el resto de la comunidad nacional. Además, los programas de educación deberán desarrollarse y aplicarse en cooperación con ellos, con el fin de responder a sus necesidades particulares.

Disposiciones generales

- Los gobiernos deberán adoptar medidas para:
  - hacer conocer a los pueblos indígenas y tribales sus derechos y obligaciones;
  - eliminar los eventuales prejuicios de los miembros de la comunidad nacional respecto de ellos;
  - facilitar los contactos y la cooperación entre estos pueblos a través de las fronteras.

RECOMENDACIÓN núm. 104

sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957

- La Recomendación trata de algunas cuestiones no incluidas en el Convenio núm. 169, como la reglamentación de las condiciones de hecho – además de las de derecho – en que las poblaciones interesadas utilizan la tierra.
- Prevé también la adopción de medidas apropiadas para la eliminación del endeudamiento de los campesinos pertenecientes a esas poblaciones.
- Preconiza la adaptación de los métodos cooperativos modernos a las formas tradicionales de propiedad y a los sistemas tradicionales de servicio comunal y de ayuda mutua.
- Por último, contiene disposiciones detalladas relativas a la contratación y a las condiciones de empleo de los trabajadores que pertenecen a esas poblaciones.

Capítulo **20** *Categorías particulares de trabajadores*

Convenio núm. 110 *

sobre las plantaciones, 1958

Plantación: toda empresa agrícola, situada en una zona tropical o subtropical, que ocupe con regularidad a trabajadores asalariados y donde se cultiven o produzcan con fines comerciales determinadas mercancías (café, caña de azúcar, tabaco, etc.). Este término comprende normalmente los servicios de transformación primaria de los productos de la plantación.

El Convenio no es aplicable a las empresas familiares o pequeñas empresas que produzcan para el mercado local y que no empleen regularmente trabajadores asalariados.

- Todo Estado que ratifique el Convenio se obliga a aplicar las disposiciones en igual medida a todos los trabajadores de las plantaciones, sin distinción de raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad, origen social, tribu o afiliación sindical.

- El Convenio retoma algunas disposiciones de fondo de otros convenios de la OIT, con miras a garantizar su aplicación a los trabajadores de las plantaciones, en las áreas siguientes:

  a) contratación y reclutamiento de trabajadores migrantes;

  b) duración máxima de los servicios que pueden prever los contratos de trabajo y abolición de las sanciones penales;

  c) salarios mínimos y protección del salario;

  d) vacaciones anuales pagadas;

  e) descanso semanal;

  f) protección de la maternidad;

  g) indemnización de los accidentes del trabajo;

  h) derecho de sindicación y de negociación colectiva;

  i) libertad sindical;

  j) inspección del trabajo;

k) vivienda;

l) servicios médicos.

- Todo Estado que ratifique el Convenio deberá aplicar sus disposiciones generales y las partes correspondientes a los puntos c), h) y j) anteriores, así como al menos dos de las otras partes.

Protocolo de 1982 relativo al Convenio sobre las plantaciones, 1958

- El Protocolo modifica el campo de aplicación del Convenio núm. 110, permitiendo a los Estados Miembros excluir de su aplicación, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, a las empresas cuya superficie no exceda de 5 hectáreas y que durante un año civil no hayan empleado en ningún momento más de 10 trabajadores.

RECOMENDACIÓN núm. 110

sobre las plantaciones, 1958

- La Recomendación amplía la lista de las áreas comprendidas en el Convenio núm. 110, incluyendo:

  a) la formación profesional;

  b) prescripciones más pormenorizadas en lo que respecta a la protección de los salarios (pago y fijación de las tasas mínimas) y la duración del trabajo;

  c) la igualdad de remuneración de hombres y mujeres por un trabajo de igual valor;

  d) los servicios sociales;

  e) la prevención y la indemnización de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales;

  f) la seguridad social;

  g) las facultades de los inspectores del trabajo.

RECOMENDACIÓN núm. 132

sobre los arrendatarios y aparceros, 1968

Arrendatarios y aparceros: trabajadores agrícolas:

- que pagan un canon fijo en efectivo, en especie o en trabajo; o
- que pagan un canon en especie, que consiste en una parte convenida del producto; o
- cuya remuneración consiste en una parte del producto, en la medida en que no están cubiertos por la legislación aplicable a los asalariados.

La Recomendación no se aplica a los trabajadores agrícolas cuyo trabajo se remunera con un salario fijo.

- Toda política económica y social debería tener como objetivo, en particular:
  - ➔ elevar de manera progresiva y continuada el bienestar de los arrendatarios, de los aparceros y de categorías similares de trabajadores agrícolas;
  - ➔ garantizarles el mayor grado posible de estabilidad y seguridad en el trabajo y en sus medios de subsistencia.
- Los Estados deberían adoptar medidas para:
  - ➔ garantizar (sin causar perjuicio a los derechos esenciales de los propietarios) que los arrendatarios y aparceros pudieran tener la mayor responsabilidad en la gestión de la explotación;
  - ➔ facilitarles el acceso a la tierra;
  - ➔ promover la creación y el desarrollo de organizaciones que representen los intereses, por una parte, de los arrendatarios y aparceros, y, por otra, de los propietarios.
- La Recomendación contiene disposiciones detalladas sobre los métodos de aplicación del Convenio, especialmente en lo que concierne:
  - ➔ al nivel de los cánones;
  - ➔ a los contratos que rigen las relaciones entre, por una parte, los propietarios, y, por otra, los arrendatarios y aparceros.
- Entre las demás medidas previstas en la Recomendación, se encuentran:
  - ➔ el estímulo a la creación de cooperativas;
  - ➔ la concesión a arrendatarios y aparceros de préstamos a interés reducido;
  - ➔ el acceso a la formación profesional;

- programas de desarrollo del empleo rural;
- la cobertura de arrendatarios y aparceros por los regímenes de seguridad social;
- la protección contra los riesgos de pérdida de ingresos debida a desastres naturales.

Convenio núm. 149

sobre el personal de enfermería, 1977

Personal de enfermería: todas las categorías de personal que prestan asistencia y servicios de enfermería.

El Convenio se aplica sea cual fuere el lugar en el que el personal de enfermería ejerce sus funciones.

- Todo Estado que ratifique el Convenio deberá elaborar y poner en práctica, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, una política de servicios y de personal de enfermería encaminada a asegurar la asistencia de enfermería necesaria para llevar a la población al nivel de salud más elevado posible.
- En particular, deberá tomar medidas para garantizar al personal de enfermería:
  - una educación y una formación apropiadas;
  - condiciones de empleo y de trabajo, incluidas perspectivas de carrera y una remuneración, capaces de atraer y retener al personal en la profesión.
- Deberá, en particular:
  - prever las exigencias básicas en materia de formación del personal de enfermería y la supervisión de esta formación;
  - precisar las condiciones de ejercicio de la profesión;
  - tomar medidas para fomentar la participación del personal de enfermería en la planificación de los servicios de enfermería y la consulta de este personal sobre las decisiones que le afectan.
- La determinación de las condiciones de empleo y de trabajo deberá realizarse, de preferencia, mediante negociaciones entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.

- La solución de los conflictos en este terreno se tratará de lograr por medio de la negociación entre las partes o por medio de un procedimiento que dé garantías de independencia y de imparcialidad, como la mediación, la conciliación o el arbitraje voluntario.
- El personal de enfermería deberá gozar de condiciones al menos equivalentes a las de los demás trabajadores del país correspondiente, en los aspectos siguientes:
  - horas de trabajo;
  - descanso semanal;
  - vacaciones anuales pagadas;
  - licencia de educación;
  - licencia de maternidad;
  - licencia de enfermedad;
  - seguridad social.
- Todo Estado que ratifique el Convenio deberá esforzarse en mejorar su legislación en materia de higiene y de seguridad en el trabajo, adaptándola a las características particulares del trabajo del personal de enfermería y del medio en que éste se realiza.

RECOMENDACIÓN núm. 157

sobre el personal de enfermería, 1977

- La Recomendación preconiza el establecimiento de una estructura racional del personal de enfermería, que comprenda un número limitado de categorías definidas según criterios relativos a la formación y a las funciones ejercidas.
- Contiene asimismo disposiciones detalladas sobre la formación, que debería ser teórica y práctica y comprender una formación continua.
- Los representantes del personal de enfermería deberían gozar de la protección prevista en el Convenio (núm. 135) y en la Recomendación (núm. 143) sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (véase el capítulo "Libertad sindical, negociación colectiva y relaciones de trabajo").
- Deberían adoptarse medidas para ofrecer perspectivas de carrera razonables al personal de enfermería.

- Su remuneración debería fijarse en niveles que correspondieran a sus necesidades socioeconómicas, calificaciones, responsabilidades, funciones y experiencia, que tuviesen en cuenta los imperativos y riesgos inherentes a la profesión y que fuesen capaces de atraer y retener al personal en la profesión.
- En los países en los que la semana normal de trabajo del conjunto de los trabajadores excediera de cuarenta horas, deberían adoptarse medidas para reducirla lo más rápidamente posible a dicho nivel para el personal de enfermería, sin reducción de salario.
- La duración normal del trabajo no debería exceder, en principio, de ocho horas diarias, y siguiendo un horario continuo. La jornada de trabajo, incluidas las horas extraordinarias, no debería ser superior a 12 horas, salvo en casos de urgencia especial.
- Las decisiones relativas a la organización del trabajo, al horario del trabajo y a los períodos de descanso, deberían adoptarse de acuerdo o en consulta con los representantes libremente elegidos del personal de enfermería o con las organizaciones que lo representan.
- En materia de protección de la salud del trabajo de enfermería, las medidas preconizadas se refieren, en particular:
  - a los servicios de medicina del trabajo;
  - a los exámenes médicos;
  - al estudio de los riesgos particulares que afronta el personal de enfermería y a la prevención de estos riesgos.
- Por último, el anexo a la Recomendación contiene sugerencias para la aplicación práctica de sus disposiciones.

Convenio núm. 172

sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991

- El Convenio se aplica a los trabajadores, cualesquiera sean la naturaleza y la duración de su relación de empleo, ocupados en:
  - los hoteles y establecimientos similares que ofrecen alojamiento;
  - los restaurantes y establecimientos similares que sirven comidas o bebidas, o ambas cosas.
- Un Estado que ratifique el Convenio podrá ampliar su ámbito de aplicación a otros establecimientos que presten servicios turísticos.

- Podrá asimismo, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, excluir de su ámbito de aplicación:
  - a algunas categorías particulares de trabajadores;
  - a tipos particulares de establecimientos respecto de los cuales se plantean problemas de especial importancia.
- Todo Estado que ratifique el Convenio, sin dejar de respetar la autonomía de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberá adoptar y aplicar una política destinada a mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores objeto del Convenio.
- Esta política deberá tener como objetivo general evitar que los trabajadores interesados sean excluidos del ámbito de aplicación de las normas mínimas adoptadas a nivel nacional para la generalidad de los trabajadores, incluidas las referentes a la seguridad social.
- En lo que respecta a las horas de trabajo, los trabajadores de hoteles y restaurantes deberán gozar:
  - de una duración normal de trabajo razonable;
  - de disposiciones razonables relativas a las horas extraordinarias;
  - de períodos mínimos razonables de descanso diario y semanal;
  - de una compensación adecuada, en tiempo libre o en remuneración, en caso de trabajo en días festivos;
  - de vacaciones anuales pagadas.
- Independientemente de las propinas, los trabajadores interesados deberán recibir una remuneración básica que será abonada con regularidad.
- Por último, deberá prohibirse la compraventa de empleos en hoteles y restaurantes.

RECOMENDACIÓN núm. 179

sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991

- Los Estados deberían:
  - ➔ garantizar la supervisión efectiva de la aplicación de las medidas tomadas en cumplimiento de la Recomendación, mediante un servicio de inspección o por otro medio que se juzgara conveniente;
  - ➔ alentar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas a desempeñar un papel activo en la promoción de la aplicación de las disposiciones de la Recomendación.
- La aplicación de las disposiciones relativas a las horas normales de trabajo y a las horas extraordinarias debería ser objeto de consultas entre el empleador y los trabajadores interesados o sus representantes.
- Las horas de trabajo y las horas extraordinarias deberían calcularse y registrarse correctamente, y los trabajadores deberían tener acceso a su registro.
- Siempre que fuese posible, deberían eliminarse progresivamente los horarios discontinuos, preferentemente mediante la negociación colectiva.
- Los trabajadores interesados deberían tener derecho a:
  - ➔ un período de descanso semanal que no fuese inferior a 36 horas, el cual siempre que fuese factible, debería ser ininterrumpido;
  - ➔ un período de descanso diario de diez horas consecutivas como promedio.
- Cuando los trabajadores interesados gozaran de vacaciones anuales pagadas de una duración inferior a cuatro semanas por un año de servicio, deberían adoptarse medidas para llevar esa duración de manera progresiva a ese nivel.
- Los Estados deberían elaborar políticas y programas de formación con el objetivo de mejorar las calificaciones y la calidad del trabajo, así como las perspectivas de carrera de los beneficiarios de esos programas.

Convenio núm. 177

sobre el trabajo a domicilio, 1996

Trabajo a domicilio: trabajo que una persona realiza:

- en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador;
- a cambio de una remuneración;
- con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador;

salvo que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente.

- El Convenio se aplica a toda persona que realiza un trabajo a domicilio.
- Todo Estado que ratifique el Convenio deberá adoptar, aplicar y revisar periódicamente una política nacional destinada a mejorar la situación de los trabajadores a domicilio, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas y, cuando las haya, con las organizaciones que se ocupan de los trabajadores a domicilio y las organizaciones de empleadores que recurren a trabajadores a domicilio.
- Esta política deberá promover, en la medida de lo posible, la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los demás trabajadores asalariados, teniendo en cuenta las características particulares del trabajo a domicilio y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa.
- Deberá fomentarse la igualdad de trato, en particular en lo que respecta:
  - al derecho de los trabajadores a domicilio de constituir las organizaciones que estimen convenientes o de afiliarse a las mismas y de participar en sus actividades;
  - a la protección contra la discriminación en el empleo y en la ocupación;
  - a la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo;
  - a la remuneración;
  - a la protección por regímenes legales de seguridad social;
  - al acceso a la formación;

- a la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo;
- a la protección de la maternidad.

- La legislación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo deberá determinar, en particular, las condiciones en que ciertos tipos de trabajos y la utilización de determinadas sustancias podrán prohibirse en el marco del trabajo a domicilio.
- Deberán adoptarse medidas apropiadas para que las estadísticas del trabajo abarquen el trabajo a domicilio.
- Un sistema de inspección deberá garantizar el cumplimiento de la legislación aplicable al trabajo a domicilio y deberán preverse y aplicarse de manera efectiva sanciones para los casos de infracción de dicha legislación.

RECOMENDACIÓN núm. 184

sobre el trabajo a domicilio, 1996

- En la medida de lo posible, todo Estado Miembro debería recurrir a órganos tripartitos o a organizaciones de empleadores y de trabajadores para formular y aplicar la política nacional relativa al trabajo a domicilio.
- Debería mantenerse informado al trabajador a domicilio acerca de sus condiciones de empleo, por escrito o de cualquier otro modo que esté de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, en particular el nombre y la dirección del empleador, la tasa de remuneración y sus métodos de cálculo así como el tipo de trabajo que deberá realizarse.
- La Recomendación prevé asimismo medidas relativas al control del trabajo a domicilio, especialmente en relación con:
  - ➔ el registro de los empleadores y de los intermediarios concernidos;
  - ➔ el registro de los trabajadores a domicilio que debería llevar cada empleador que ocupara a trabajadores a domicilio;
  - ➔ un registro que debería llevarse sobre el trabajo encomendado a esos trabajadores;
  - ➔ las facultades de los inspectores del trabajo;
  - ➔ las sanciones en caso de infracciones graves o reiteradas.
- La Recomendación prevé también que la legislación nacional relativa a la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo debería aplicarse al trabajo a domicilio.
- Preconiza la identificación y la supresión de los obstáculos al derecho de sindicación de los trabajadores a domicilio, así como el fomento de la negociación colectiva.
- Debería aplicarse a los trabajadores a domicilio la legislación nacional relativa a la protección del salario. Además, deberían fijarse las tasas salariales mínimas para el trabajo a domicilio. Las tasas de remuneración de los trabajadores a domicilio deberían fijarse preferentemente por medio de la negociación colectiva.
- Las medidas preconizadas por la Recomendación en materia de seguridad y salud en el trabajo, se refieren a:
  - ➔ la difusión de directivas sobre las precauciones que habrán de observarse;
  - ➔ las obligaciones respectivas de los empleadores y de los trabajadores;
  - ➔ las reglas aplicables en caso de peligro inminente y grave.

- En cuanto a las horas de trabajo, la Recomendación trata especialmente:
  - ➔ del descanso diario y semanal;
  - ➔ de las vacaciones anuales remuneradas;
  - ➔ de las licencias de enfermedad pagadas.
- Los trabajadores a domicilio deberían gozar de una protección en materia de seguridad social.
- Debería aplicarse a esos trabajadores la legislación nacional en materia de protección de la maternidad.
- Deberían gozar igualmente de la misma protección que los demás trabajadores, en caso de terminación de la relación de trabajo.
- Deberían existir mecanismos para la solución de conflictos entre un trabajador a domicilio y un empleador o, cuando procediera, un intermediario utilizado por el empleador.
- Los Estados deberían promover y apoyar programas relativos al trabajo a domicilio, en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, que se encaminaran en particular a la información, a la concienciación, a la formación, a la seguridad y a la salud.
- Deberían adoptarse programas específicos destinados a erradicar el trabajo infantil en el ámbito del trabajo a domicilio.
- Siempre que fuese factible, toda la información debería facilitarse en los idiomas que comprendiesen los trabajadores a domicilio.

Sección 2

LA OIT Y LOS PROCEDIMIENTOS EN MATERIA DE NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO

La Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de las Naciones Unidas, que tiene la finalidad de fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos. Su originalidad radica en el hecho de que es la única organización mundial basada en una estructura tripartita con igual representación de gobiernos, empleadores y trabajadores. Sus principales medios de acción para alcanzar los objetivos de la Organización en materia de progreso económico y justicia social son las actividades normativas y la cooperación técnica. No obstante, las normas de la OIT no pueden entenderse plenamente si no se facilita antes un breve resumen de los orígenes y estructura de la Organización[16].

Orígenes

La OIT se fundó en 1919, a raíz de la Conferencia de Paz convocada al término de la Primera Guerra Mundial. La Constitución de la OIT, incorporada a la Parte XIII del Tratado de Versalles, establecía por primera vez un nexo entre la paz y la justicia social al declarar que "la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social". La creación de esta Organización también obedecía a preocupaciones humanitarias y económicas: la necesidad de proteger los derechos fundamentales de todos los trabajadores, de manera que pudiera construirse una sociedad más humana, y la necesidad de evitar modelos negativos en el ámbito de la competencia internacional.

Estructura

La OIT, cuya sede se encuentra en Ginebra (Suiza), lleva a cabo su labor a través de tres órganos principales, todos los cuales se atienen a la característica singular de la Organización, esto es, su estructura tripartita. Dichos órganos son: una asamblea general (la Conferencia Internacional del Trabajo), un consejo ejecutivo (el Consejo de Administración) y una secretaría permanente (la Oficina Internacional del Trabajo).

[16] La sucinta visión de conjunto que aquí se ofrece no pretende, de ningún modo, ser exhaustiva. Para obtener más detalles, remítase a la información pertinente que aparece en el sitio web de la OIT (http://www.ilo.org/public/spanish/index.htm).

a. La Conferencia Internacional del Trabajo

La Conferencia Internacional del Trabajo se reúne anualmente en Ginebra (Suiza), en el mes de junio. Cada uno de los Estados Miembros está representado por una delegación formada por dos delegados gubernamentales, un delegado de los empleadores y un delegado de los trabajadores, acompañados, de ser necesario, por consejeros técnicos. Los delegados de los empleadores y de los trabajadores son designados de acuerdo con las organizaciones nacionales más representativas de empleadores y de trabajadores. Todos los delegados de la Conferencia poseen los mismos derechos y una absoluta libertad de voto, con independencia del sentido del voto emitido por los otros miembros de la delegación nacional.

La Conferencia asume varias funciones capitales: establece las normas internacionales del trabajo y desempeña un papel básico en la supervisión de la aplicación de las mismas; sirve de foro de debate donde se discuten con entera libertad cuestiones sociales y laborales que revisten importancia para todo el mundo; adopta resoluciones que proporcionan orientaciones sobre la política general y las actividades de la OIT; aprueba el programa de trabajo de la OIT y somete a votación el presupuesto de la Organización; nombra al Consejo de Administración y decide sobre la admisión de nuevos Estados Miembros (a menos que se trate de la admisión automática de Estados Miembros de las Naciones Unidas, en el caso de una demanda formal por parte de éstos).

b. El Consejo de Administración

El Consejo de Administración se reúne tres veces al año, en marzo, junio y noviembre, en Ginebra (Suiza). Está integrado por 56 miembros titulares: 28 representantes gubernamentales, 14 representantes de los empleadores y 14 representantes de los trabajadores. Diez de los puestos gubernamentales están ocupados con carácter permanente por los Estados de mayor importancia industrial.[17] Los otros miembros gubernamentales son elegidos, cada tres años, entre los restantes delegados gubernamentales en la Conferencia (que no proceden de los Estados de mayor importancia industrial), teniendo en cuenta la distribución geográfica. Por su parte, los delegados de los empleadores y de los

[17] Son: Alemania, Brasil, China, Estados Unidos, Federación de Rusia, Francia, India, Italia, Japón y Reino Unido.

trabajadores en la Conferencia eligen a sus respectivos representantes, y éstos son nombrados a título personal para representar a los empleadores y trabajadores de la organización en su conjunto.

El Consejo de Administración toma decisiones acerca de la política de la OIT; determina el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo; establece el programa de trabajo y el presupuesto de la Organización (que luego se presentan a la Conferencia para su aprobación); elige al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo y dirige las actividades de la Oficina. El Consejo de Administración también contribuye a la supervisión de la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

c. La Oficina Internacional del Trabajo

La Oficina Internacional del Trabajo, ubicada en Ginebra (Suiza), es la secretaría permanente de la Organización. Se encarga de coordinar el conjunto de las actividades que ésta organiza, bajo la supervisión del Consejo de Administración y la dirección de un Director General nombrado por el Consejo de Administración por un plazo de cinco años renovables. La Oficina prepara los documentos e informes que conforman el material de referencia esencial para las conferencias y reuniones de la Organización. Además, lleva a cabo programas de cooperación técnica en todo el mundo a fin de apoyar, entre otras, las actividades normativas de la Organización. También acoge un centro de investigación y documentación, que publica una amplia gama de publicaciones y revistas especializadas sobre cuestiones laborales y sociales.

La estructura de la Oficina incluye, asimismo, varias oficinas exteriores situadas en distintas partes del mundo. Gracias a ellas, la OIT puede mantener contactos directos con los gobiernos, trabajadores y empleadores.

El Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF-OIT), con sede en Turín (Italia), es el instrumento de formación de la Organización. Este centro ofrece capacitación especializada con la que contribuye al empeño de la OIT en lograr un trabajo decente para todos.[18]

[18] Para obtener más detalles sobre las actividades de formación en el ámbito normativo del CIF-OIT, remítase a la información pertinente que aparece en la página web del programa relativo a las normas internacionales del trabajo (http://training.itcilo.org/ils).

Adopción de las normas

El establecimiento de normas internacionales es uno de los principales medios de acción de la OIT. Los dos tipos de normas más importantes elaborados por esta Organización son los convenios y las recomendaciones. Los convenios son instrumentos que, tras su entrada en vigor y su ratificación, crean obligaciones jurídicas. Las recomendaciones no están sujetas a ratificación, pero contienen pautas para orientar las políticas, la legislación y las prácticas de los Estados Miembros. La adopción de las normas es competencia de la Conferencia Internacional del Trabajo. A menos que el Consejo de Administración adopte otra decisión, una cuestión inscrita en el orden del día de la Conferencia deberá considerarse sometida a la Conferencia para ser objeto de doble discusión. Cuando así lo justifiquen circunstancias especiales, el Consejo de Administración podrá decidir que una cuestión sea sometida a la Conferencia para ser objeto de simple discusión.

Disposiciones constitucionales pertinentes:

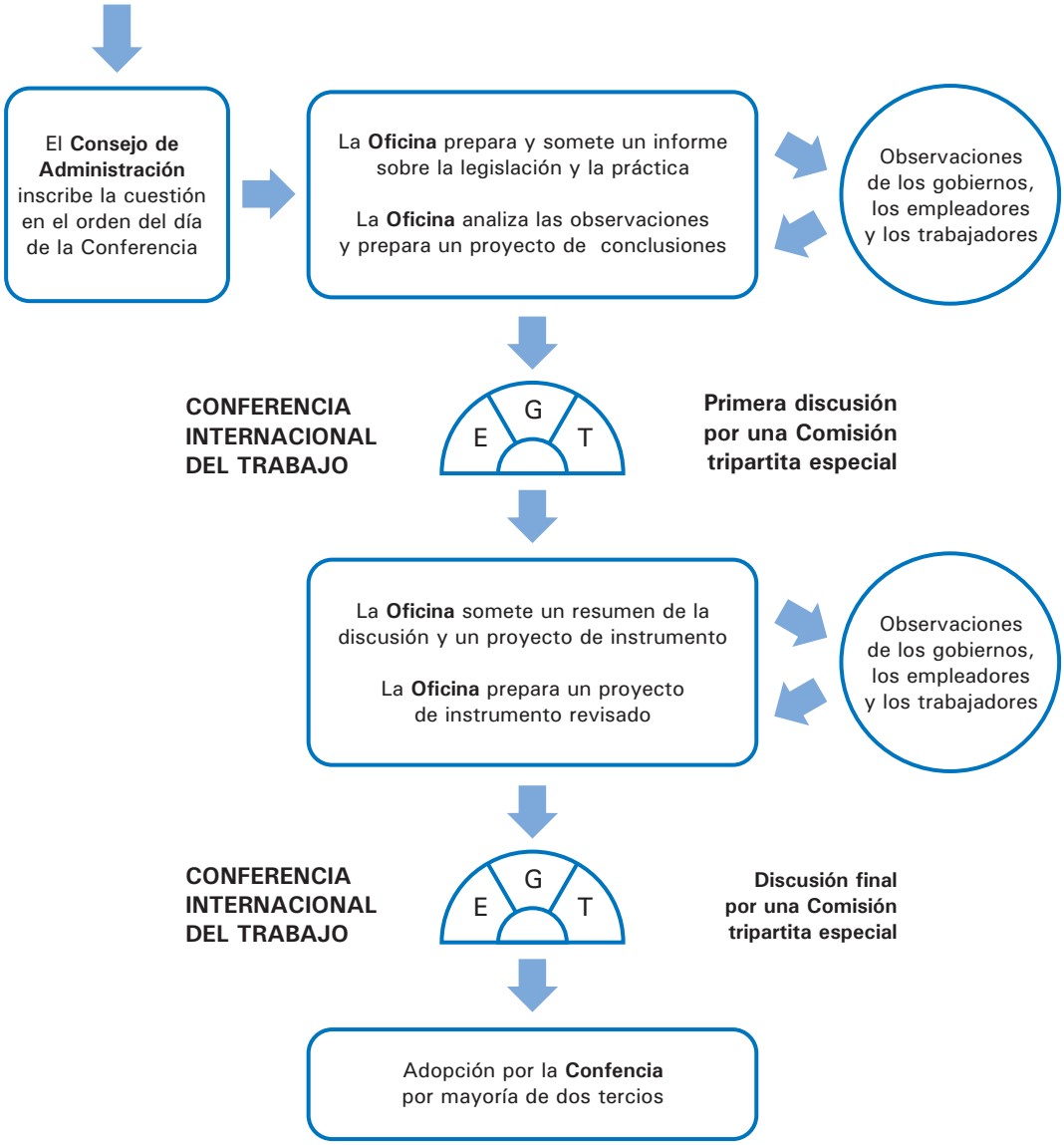
Artículo 19 de la Constitución de la OIT:

1. Cuando la Conferencia se pronuncie a favor de la adopción de proposiciones relativas a una cuestión del orden del día, tendrá que determinar si dichas proposiciones han de revestir la forma: a) de un convenio internacional, o b) de una recomendación, si la cuestión tratada, o uno de sus aspectos, no se prestare en ese momento para la adopción de un convenio.
2. En ambos casos, para que la Conferencia adopte en votación final el convenio o la recomendación será necesaria una mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes.

En la práctica, gran parte de la recomendaciones tienen la finalidad de completar y precisar el contenido de los convenios que acompañan. La Conferencia ha adoptado, hasta ahora, un número reducido de recomendaciones autónomas.

Adopción de convenios y recomendaciones

CUANDO SE OBSERVA UN PROBLEMA QUE REQUIERE LA ADOPCIÓN DE UNA NORMA EN EL ÁMBITO NACIONAL E INTERNACIONAL
(PROCEDIMIENTO DE DOBLE DISCUSIÓN)



Sumisión de las normas a las autoridades competentes

Todo Estado Miembro de la OIT se compromete a someter los convenios, protocolos y recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo al Parlamento. La finalidad de tal obligación es la de asegurar el examen adecuado de los instrumentos por las autoridades competentes (al efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas). Los Estados Miembros también están obligados a comunicar al Director General de la OIT, así como a las organizaciones nacionales representativas de empleadores y trabajadores, la información al respecto.

Disposiciones constitucionales pertinentes:

En el caso de un convenio:

✸ **Artículo 19 (5) de la Constitución de la OIT:**

b) cada uno de los Miembros se obliga a someter el convenio, en el término de un año a partir de la clausura de la reunión de la Conferencia (o, cuando por circunstancias excepcionales no pueda hacerse en el término de un año, tan pronto sea posible, pero nunca más de dieciocho meses después de clausurada la reunión de la Conferencia), a la autoridad o autoridades a quienes competa el asunto, al efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas;

c) los Miembros informarán al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas de acuerdo con este artículo para someter el convenio a la autoridad o autoridades competentes, comunicándole, al mismo tiempo, los datos relativos a la autoridad o autoridades consideradas competentes y a las medidas por ellas adoptadas;

En el caso de una recomendación:

✸ **Artículo 19 (6) de la Constitución de la OIT:**

b) cada uno de los Miembros se obliga a someter la recomendación, en el término de un año a partir de la clausura de la reunión de la Conferencia (o, cuando por circunstancias excepcionales no pueda hacerse en el término de un año, tan pronto sea posible, pero nunca más de dieciocho meses después de clausurada la reunión de la Conferencia), a la autoridad o autoridades a quienes competa el asunto, al efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas;

c) los Miembros informarán al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas de acuerdo con este artículo para someter la recomendación a la autoridad o autoridades competentes, comunicándole, al mismo tiempo, los datos relativos a la autoridad o autoridades consideradas competentes y las medidas por ellas adoptadas;

Convenciones y recomendaciones:

Artículo 23 de la Constitución de la OIT:

1. El Director General presentará en la siguiente reunión de la Conferencia un resumen de las informaciones y memorias que le hayan comunicado los Miembros en cumplimiento de los artículos 19 y 22.
2. Todo Miembro comunicará a las organizaciones representativas reconocidas, a los efectos del artículo 3, copia de las informaciones y memorias que haya enviado al Director General en cumplimiento de los artículos 19 y 22.

Obligación de sumisión de las normas:

1) Sumisión del instrumento adoptado al órgano legislativo (Asamblea legislativa).
2) Comunicación al Director General de la OIT de las medidas adoptadas con respecto a la sumisión.
3) Envío a las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores de una copia de las informaciones facilitadas al Director General de la OIT.

Ratificación de los convenios

El compromiso por parte de los Estados Miembros de llevar a cabo las medidas oportunas para hacer efectivas, por ley y en la práctica, las disposiciones contenidas en los convenios sólo se adquiere al ratificarlos. Como ya se ha señalado antes, las recomendaciones, en cambio, no están sujetas a ratificación. La consecuencia de una ratificación por parte de un Estado Miembro es que éste adquiere la obligación de garantizar que se cumplan las disposiciones de los convenios por ley y en la práctica, y de someterse a los procedimientos de la OIT destinados a supervisar su aplicación (véanse los apartados relativos al control de la aplicación de las normas). Un convenio tiene que haber entrado oficialmente en vigor antes de que sea vinculante para el Estado que lo ha ratificado. Todos los convenios de la OIT contienen disposiciones relativas a su entrada en vigor. Por lo general, éstas prevén que la entrada en vigor se efectúe doce meses después de la fecha de registro de la segunda ratificación. Con respecto a los Estados que ratifican un convenio cuando éste ya ha entrado en vigor, el período suele ser de doce meses tras el registro de su ratificación.

Disposiciones constitucionales pertinentes:

Artículo 19(5) de la Constitución de la OIT:

d) si el Miembro obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes competa el asunto, comunicará la ratificación formal del convenio al Director General y adoptará las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho convenio;

Ratificación:

1) El órgano nacional competente ratifica el convenio.

2) Se comunica el instrumento de ratificación al Director General de la OIT.

3) Entrada en vigor de conformidad con las disposiciones finales del convenio en cuestión.

4) Obligación de asegurar que se cumplen las disposiciones del convenio por ley y en la práctica, y de someterse a los procedimientos de la OIT destinados a supervisar la aplicación de los convenios (véase el apartado relativo al control de la aplicación de las normas).

Denuncia de convenios

Todos los convenios contienen un artículo en el que se precisan las condiciones con arreglo a las cuales los Estados que lo han ratificado pueden denunciarlo (es decir, dar por terminadas sus obligaciones). Aunque es necesario remitirse a las cláusulas precisas que se establecen en cada convenio, por lo general:

a) Convenios núms. 1 a 25:
Puede realizarse una denuncia en cualquier momento tras la expiración de un plazo de cinco o diez años (según los convenios) a partir de la fecha de entrada en vigor inicial del convenio.

b) Convenios núms. 26 y siguientes:
La denuncia es posible una vez que ha expirado un plazo de cinco o (más habitualmente) diez años (según los convenios) a partir de la fecha de entrada en vigor inicial del convenio, pero sólo en el plazo máximo de un año. De igual modo, los Estados están nuevamente autorizados a presentar una denuncia tras la expiración de cada nuevo período de cinco o diez años, según se indique en el convenio.

En 1971, el Consejo de Administración adoptó el principio general según el cual en todos los casos en que se esté examinando la posibilidad de denunciar un convenio ratificado, es de desear que el gobierno interesado, antes de tomar una decisión al respecto, consulte detenidamente a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores acerca de los problemas planteados y de las medidas necesarias para resolverlos.

El artículo 5 1) *e)* del Convenio núm. 144 establece que los Estados Miembros que han ratificado dicho convenio tienen la obligación de celebrar consultas con los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre cualquier propuesta de denuncia de convenios ratificados. Se estipula igualmente la celebración de dichas consultas en el párrafo 5 *f)* de la Recomendación núm. 152 sobre consultas tripartitas relacionadas con las actividades de la Organización Internacional del Trabajo de 1976.

Denuncia:

- la denuncia de un convenio está permitida en el marco de un plazo determinado (véanse las condiciones establecidas a ese respecto en cada convenio);
- el Convenio núm. 144 sobre consultas tripartitas para promover las normas internacionales del trabajo de 1976 establece que los Estados Miembros que lo han ratificado tienen la obligación de celebrar consultas con las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores. La Recomendación núm. 152 que lo acompaña establece asimismo la celebración de dichas consultas. Como principio general, el Consejo de Administración consideró además en 1971 que la celebración de tales consultas era de desear en todos los casos en que un gobierno examine la posibilidad de denunciar un convenio ratificado.

Revisión de las normas

La revisión de los convenios y recomendaciones es una condición importante para su actualización. Se trata de un proceso permanente que se inscribe en el marco de las actividades normativas de la OIT, y que resulta imprescindible para hacer frente a los cambios sociales y económicos. En la práctica y salvo casos particulares, el proceso de revisión es, en esencia, idéntico al de la adopción de convenios y recomendaciones (véase el apartado relativo a la adopción). No obstante, los efectos de la entrada en vigor o de la ratificación de un convenio que ha sido revisado con respecto a anteriores convenios varían. Una recomendación que revise o reemplace (ambos términos han sido utilizados indistintamente) una o varias recomendaciones anteriores sustituye esta/s última/s.

Revisión de un convenio

En la mayoría de los casos, la revisión de un convenio (o, en ocasiones, de varios) ha dado lugar a la adopción de un nuevo convenio. Se da también el caso de que la Conferencia lleva a cabo la revisión parcial de convenios mediante protocolos. Además, algunos convenios establecen procedimientos específicos para la enmienda de los anexos.

No se considera que un convenio revise un instrumento anterior, salvo si se declara la intención de revisarlo de forma explícita o implícita en el título, preámbulo o parte dispositiva del nuevo convenio.

a) Convenios núms. 1 a 26:
Estos instrumentos no contienen disposición alguna sobre las consecuencias de la adopción o ratificación de un convenio revisor. La adopción por la Conferencia de un convenio revisor no excluye, pues, por si misma la posibilidad de ratificar el convenio anterior ni tampoco implica automáticamente la denuncia de este último.

b) Convenios núms. 27 y siguientes:
Estos instrumentos incluyen un artículo final en el que se especifica que, a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario, las consecuencias de la ratificación y entrada en vigor de un convenio revisor ulterior son las siguientes:

1) la ratificación, por un Miembro, del convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata del convenio anterior a partir de la fecha en que entre en vigor el convenio revisor;

2) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el convenio anterior cesará de estar abierto a nuevas ratificaciones;

3) tras la entrada en vigor del nuevo convenio revisor, el convenio anterior continuará en vigor, en todo caso, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Revisión de una recomendación

En la mayoría de los casos, la revisión o reemplazo de una recomendación (o, en ocasiones, de varias) ha dado lugar a la adopción de una nueva recomendación. Algunas de ellas establecen procedimientos específicos para la enmienda de los anexos. Debido a que las recomendaciones no tienen carácter obligatorio, a diferencia de los convenios, su revisión o reemplazo entraña consecuencias menos importantes. Cuando la Conferencia especifique que la nueva recomendación revisa o reemplaza una o varias recomendaciones anteriores, será conveniente referirse únicamente a la nueva.

Derogación y retiro de las normas obsoletas

Se estima que un convenio o una recomendación son obsoletos «si se considera que han perdido su objeto o que ya no representan una contribución útil a la consecución de los objetivos de la Organización». El procedimiento relativo a la derogación se aplica a los convenios que están en vigor. El procedimiento relativo al retiro se aplica a los

convenios que no están en vigor, así como a las recomendaciones. La Conferencia puede retirar los convenios que no han entrado en vigor y que son obsoletos, así como las recomendaciones obsoletas en virtud del artículo 45 *bis* del Reglamento de la Conferencia. Ésta podrá asimismo abrogar los convenios obsoletos que estén en vigor cuando la enmienda a la Constitución de 1997 aprobada a tal efecto haya entrado en vigor.

Control de la aplicación de las normas

La OIT ha creado diversos mecanismos de control que permiten hacer un seguimiento de las medidas adoptadas para hacer efectivos los convenios y recomendaciones por ley y en la práctica, tras su aprobación por la Conferencia Internacional del Trabajo y su ratificación por los Estados.

Existen dos tipos de mecanismos de control:

- un mecanismo de control periódico;
- procedimientos especiales (reclamación, queja, procedimiento en materia de libertad sindical).

Mecanismo de control

sistema de control periódico

✓ prevé el examen de las memorias que presentan periódicamente los Estados Miembros sobre las medidas que han adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se han adherido

procedimientos especiales

✓ incluyen un procedimiento de reclamaciones y un procedimiento de quejas de aplicación general, así como un procedimiento especial en materia de libertad sindical

Mecanismo de control periódico de la aplicación de las normas

El mecanismo de control periódico se basa en el examen de las memorias sobre la aplicación por ley y en la práctica que los Estados Miembros envían, así como en las observaciones a ese respecto remitidas por las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Dos órganos de la OIT llevan a cabo dicho examen:

1) la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones

Esta Comisión de Expertos está integrada por 20 juristas de reconocido prestigio nombrados por el Consejo de Administración, a propuesta del Director General. Se les escoge, a título personal, de entre personalidades independientes, totalmente imparciales y habida cuenta de sus competencias técnicas. Proceden de todas las partes del mundo, lo que les permite aportar a la Comisión una experiencia directa de los diferentes sistemas jurídicos, económicos y sociales. Uno de los mandatos de la Comisión es examinar las memorias de los Estados Miembros sobre las medidas que han aprobado para hacer efectivas las disposiciones de los convenios que han ratificado. Al mismo tiempo, la Comisión examina las observaciones de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como los informes de otros órganos de la OIT y de las Naciones Unidas.

La Comisión de Expertos redacta dos tipos de documentos: observaciones o bien solicitudes directas. Las observaciones se formulan en caso de grave y persistente incumplimiento de las obligaciones estipuladas en un convenio ratificado; y se publican cada año en el informe de la Comisión, el cual se remite a la Conferencia Internacional del Trabajo. Las observaciones suponen el punto de partida para el examen de casos específicos por parte de la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia (véase más adelante), pero también se redactan en los llamados "casos de progreso". Por su parte, las solicitudes directas tratan temas de menor importancia o cuestiones técnicas; y son una forma de solicitar clarificaciones, con el fin de realizar una mejor estimación de las medidas adoptadas para hacer efectivas las disposiciones de un convenio.

2) la Comisión tripartita de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo

La Comisión de la Conferencia está integrada por más de 150 miembros que representan a los tres grupos de delegados y por sus asesores. Uno de los mandatos de la Comisión es estudiar las medidas adoptadas por los Estados Miembros a fin de llevar a efecto las disposiciones de los

convenios que han ratificado. Ello se realiza mediante un debate general, durante el cual la Comisión revisa una serie de amplias cuestiones relacionadas con la ratificación y aplicación de las normas y con el cumplimiento por parte de los Estados Miembros de sus obligaciones en el marco de la Constitución de la OIT con respecto a esas normas. A continuación, la Comisión se centra en el examen de casos concretos. Es posible que se invite a intervenir, en una de las sesiones de la Comisión, a aquellos gobiernos que aparecen citados en el informe de la Comisión de Expertos por no cumplir con sus obligaciones en el marco de la Constitución de la OIT o por no aplicar plenamente algún convenio que han ratificado.

La Comisión iniciará entonces un intercambio de aclaraciones escritas con los respectivos gobiernos, en función de las cuales decidirá si desea o no recibir información verbal adicional e invitar a los representantes de esos gobiernos para debatir las observaciones en cuestión. El debate de cada caso concreto se cierra con una conclusión de la Comisión, que se lee durante la sesión plenaria. Los debates sobre los casos concretos se resumen en los anexos del informe que la Comisión somete a la Conferencia. Además, en dicho informe general se señalan especialmente a la atención de la Conferencia los casos más graves en los que los gobiernos han encontrado dificultades para cumplir con sus obligaciones en el marco de la Constitución de la OIT o con los convenios que han ratificado. Posteriormente, la Conferencia trata este informe en sesión plenaria. Una vez que lo ha aprobado, el informe se publica y remite a los gobiernos, señalándoles los puntos que deberían tener en cuenta al preparar sus ulteriores memorias para la OIT.

Disposiciones constitucionales pertinentes:

Obligación de presentar una memoria sobre los convenios ratificados:

- **Artículo 22 de la Constitución de la OIT:**

  Cada uno de los Miembros se obliga a presentar a la Oficina Internacional del Trabajo una memoria anual sobre las medidas que haya adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se haya adherido. Estas memorias serán redactadas en la forma que indique el Consejo de Administración y deberán contener los datos que éste solicite.

Obligación de informar sobre los convenios no ratificados:

- **Artículo 19(5)e) de la Constitución de la OIT:**

  Si el Miembro no obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes competa el asunto [de ratificar el convenio], no recaerá sobre dicho Miembro ninguna otra obligación, a excepción de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en el convenio, precisando en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo, e indicando las dificultades que impiden o retrasan la ratificación de dicho convenio.

Obligación de informar sobre las recomendaciones:

- **Artículo 19(6)d) de la Constitución de la OIT:**

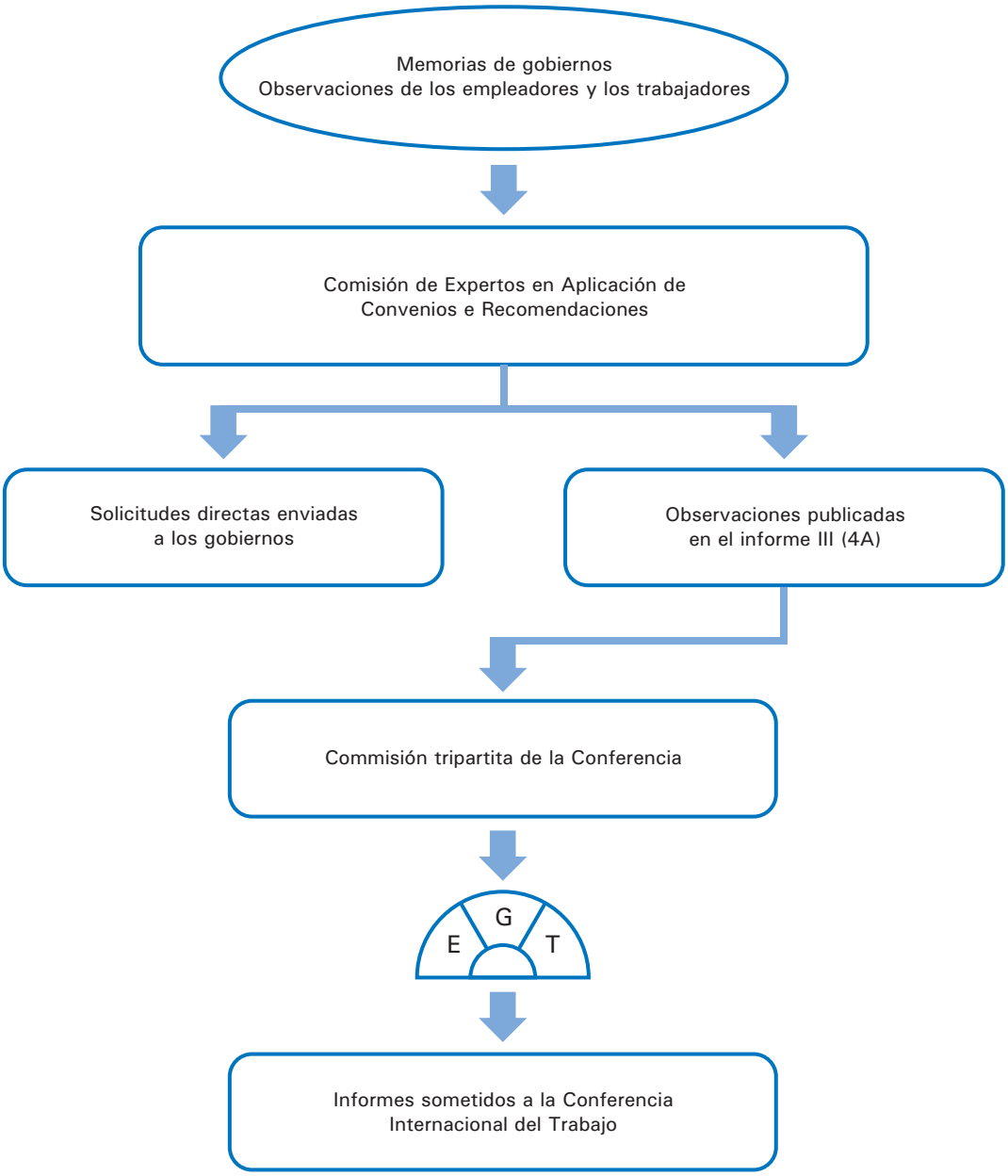
  Salvo la obligación de someter la recomendación a la autoridad o autoridades competentes, no recaerá sobre los Miembros ninguna otra obligación, a excepción de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en la recomendación, precisando en qué medida se han puesto o se propone poner en ejecución las disposiciones de la recomendación, y las modificaciones que se considere o pueda considerarse necesario hacer a estas disposiciones para adoptarlas o aplicarlas.

Convenios ratificados / convenios no ratificados / recomendaciones:

- **Artículo 23 de la Constitución de la OIT:**

1. El Director General presentará en la siguiente reunión de la Conferencia un resumen de las informaciones y memorias que le hayan comunicado los Miembros en cumplimiento de los artículos 19 y 22.
2. Todo Miembro comunicará a las organizaciones representativas reconocidas, a los efectos del artículo 3, copia de las informaciones y memorias que haya enviado al Director General en cumplimiento de los artículos 19 y 22.

Mecanismo de control



Procedimientos especiales

A diferencia del mecanismo de control periódico, los tres procedimientos enumerados a continuación se basan en la presentación de una reclamación o de una queja:

1) procedimiento de reclamación con respecto a la aplicación de convenios ratificados;

2) procedimiento de queja con respecto a la aplicación de convenios ratificados;

3) procedimiento especial de queja por violación de la libertad sindical: Comité de Libertad Sindical.

1) Reclamación

Cualquier organización de empleadores o de trabajadores, ya sea nacional o internacional, puede presentar una reclamación ante la OIT si considera que un Estado Miembro no está aplicando de forma satisfactoria un convenio que ha ratificado.

Una vez que el Consejo de Administración ha decidido que la reclamación es admisible y que cumple ciertos requisitos formales, establece generalmente un Comité tripartito con tres de sus miembros, a fin de examinarla. No obstante, el Consejo de Administración también tiene la posibilidad de remitirla al Comité de Libertad Sindical, si la cuestión está relacionada con un convenio en materia de derechos sindicales (véase el apartado relativo a los procedimientos de queja por violación de la libertad sindical). El Comité tripartito ad hoc puede requerir más información o una comparecencia, ya sea por parte del gobierno o de la organización que ha presentado la reclamación. Sus reuniones se celebran a puerta cerrada y todas las fases del proceso son confidenciales. Posteriormente, el Comité somete a la decisión del Consejo de Administración sus conclusiones y recomendaciones sobre las cuestiones planteadas en la reclamación. Si el Consejo de Administración decide que la reclamación está fundamentada, puede publicarla, así como cualquier respuesta del gobierno al respecto. También puede, en cualquier momento, adoptar el procedimiento de queja previsto en el Artículo 26 de la Constitución de la OIT (véase el apartado relativo al procedimiento de queja). En cualquier caso, la Oficina Internacional del Trabajo notifica la decisión del Consejo de Administración al gobierno interesado y a la organización que ha formulado la reclamación. Asimismo, el Consejo de Administración puede decidir remitir a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones las cuestiones relacionadas con cualquier tipo de seguimiento de las recomendaciones que adopte (véase el apartado relativo al mecanismo de control periódico). De

hacerlo, se establece un nexo entre un sistema especial y el sistema periódico de supervisión de la aplicación de las normas.

Disposiciones constitucionales pertinentes:

- **Artículo 24 de la Constitución de la OIT:**

  Toda reclamación dirigida a la Oficina Internacional del Trabajo por una organización profesional de empleadores o de trabajadores en la que se alegue que cualquiera de los Miembros no ha adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio, dentro de su jurisdicción, de un convenio en el que dicho Miembro sea parte podrá ser comunicada por el Consejo de Administración al gobierno contra el cual se presente la reclamación y podrá invitarse a dicho gobierno a formular sobre la materia la declaración que considere conveniente.

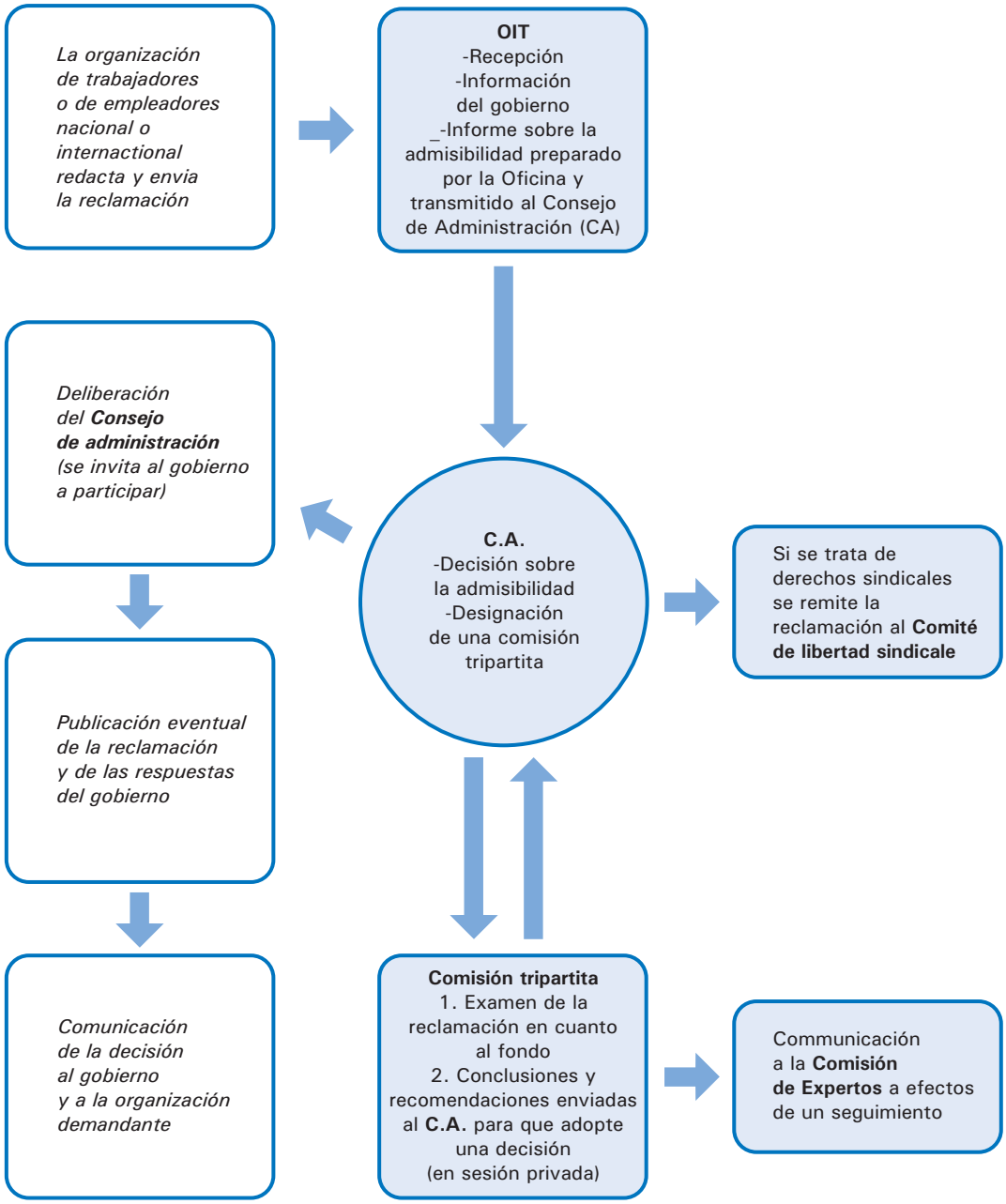
- **Artículo 25 de la Constitución de la OIT:**

  Si en un plazo prudencial no se recibiere ninguna declaración del gobierno contra el cual se haya presentado la reclamación, o si la declaración recibida no se considerare satisfactoria por el Consejo de Administración, éste podrá hacer pública la reclamación y, en su caso, la respuesta recibida.

- **Artículo 26(5) de la Constitución de la OIT:**

  Cuando el Consejo de Administración examine una cuestión suscitada por la aplicación de los artículos 25 o 26, el gobierno interesado, si no estuviere ya representado en el Consejo de Administración, tendrá derecho a designar un delegado para que participe en las deliberaciones del Consejo relativas a dicha cuestión. La fecha en que deban efectuarse las deliberaciones se notificará en tiempo oportuno al gobierno interesado.

Procedimiento de reclamación



2) Queja

Cualquier Estado Miembro puede presentar una queja ante la OIT contra otro Estado Miembro que, a su parecer, no haya adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio de un convenio que ambos hayan ratificado. El Consejo de Administración puede seguir el mismo procedimiento de oficio o en virtud de una queja presentada por un delegado (de los gobiernos, de los empleadores o de los trabajadores) en la Conferencia Internacional del Trabajo.

Tras recibir una queja, el Consejo de Administración puede invitar al gobierno contra el cual se ha presentado la queja para que se pronuncie al respecto. Sin embargo, si el Consejo de Administración no lo considerara necesario o si, habiéndolo hecho, el gobierno en cuestión no hubiera respondido en un plazo de tiempo prudencial, el Consejo de Administración puede nombrar una comisión de encuesta para estudiar el asunto. Dicha comisión está compuesta por personas eminentes y neutrales (habitualmente tres), nombradas a título personal a propuesta del Director General. La comisión lleva a cabo un examen minucioso de todas las cuestiones de hecho y de derecho, sobre la base de declaraciones, pruebas documentales, audiencias de testigos y, en ocasiones, investigaciones sobre el terreno. Ulteriormente, la comisión prepara un informe en el que expone el resultado de sus averiguaciones, así como recomendaciones sobre las medidas que debieran adoptarse y los plazos para ello. Dicho informe se remite al Consejo de Administración y a los gobiernos a quienes concierne la queja. El gobierno interesado tiene un plazo de tres meses para informar al Director General si acepta o no las recomendaciones de la comisión. Si el gobierno las acepta, se cierra el caso y la Comisión de Expertos se encarga del ulterior seguimiento de la aplicación de las recomendaciones. Por el contrario, si el gobierno no las acepta, éste puede apelar a la Corte Internacional de Justicia (CIJ), que puede confirmar, modificar o anular cualquier conclusión o recomendación de la comisión de encuesta. Su decisión será inapelable.

En el caso de que un Estado Miembro no diera cumplimiento a las recomendaciones de la comisión de encuesta o de la Corte Internacional de Justicia, el Consejo de Administración puede recomendar a la Conferencia qué medidas deben adoptarse para asegurar su cumplimiento. En cualquier momento, el gobierno acusado de incumplimiento podrá informar al Consejo de Administración sobre las medidas que haya adoptado para cumplir las recomendaciones y requerir el establecimiento de otra comisión de encuesta para verificar sus aseveraciones. El Consejo de Administración recomendará la suspensión de cualquier medida adoptada si se prueba la veracidad de las aseveraciones. En cuanto al seguimiento de la aplicación de las recomendaciones, la comisión de encuesta solicita a los gobiernos interesados que en sus memorias periódicas a la OIT señalen las

medidas que hayan tomado para dar curso a dichas recomendaciones. De esa forma, se establece un nexo entre el procedimiento especial de queja y los procedimientos normales de supervisión.

Disposiciones constitucionales pertinentes:

Artículo 26 de la Constitución de la OIT:

1. Cualquier Miembro podrá presentar ante la Oficina Internacional del Trabajo una queja contra otro Miembro que, a su parecer, no haya adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio de un convenio que ambos hayan ratificado en virtud de los artículos precedentes.
2. El Consejo de Administración podrá, si lo considerare conveniente y antes de referir el asunto a una comisión de encuesta, según el procedimiento que más adelante se indica, ponerse en relación con el gobierno contra el cual se presente la queja, en la forma prevista en el artículo 24.
3. Si el Consejo de Administración no considerase necesario comunicar la queja al gobierno contra el cual se haya presentado, o si, hecha la comunicación, no se recibiere dentro de un plazo prudencial una respuesta que le satisfaga, el Consejo de Administración podrá nombrar una comisión de encuesta encargada de estudiar la cuestión planteada e informar al respecto.
4. El Consejo podrá seguir el mismo procedimiento de oficio o en virtud de una queja presentada por un delegado de la Conferencia.
5. Cuando el Consejo de Administración examine una cuestión suscitada por la aplicación de los artículos 25 o 26, el gobierno interesado, si no estuviere ya representado en el Consejo de Administración, tendrá derecho a designar un delegado para que participe en las deliberaciones del Consejo relativas a dicha cuestión. La fecha en que deban efectuarse las deliberaciones se notificará en tiempo oportuno al gobierno interesado.

Artículo 27 de la Constitución de la OIT:

En caso de que se decidiera someter a una comisión de encuesta una queja recibida en virtud del artículo 26, cada Miembro, le concierna o no directamente la queja, se obliga a poner a disposición de la comisión todas las informaciones que tuviere en su poder relacionadas con el objeto de dicha queja.

Artículo 28 de la Constitución de la OIT:

La comisión de encuesta, después de examinar detenidamente la queja, redactará un informe en el cual expondrá el resultado de sus averiguaciones sobre todos los hechos concretos que permitan precisar el alcance del litigio, así como las recomendaciones que considere apropiado formular con respecto a las medidas que debieran adoptarse para dar satisfacción al gobierno reclamante, y a los plazos dentro de los cuales dichas medidas debieran adoptarse.

Artículo 29 de la Constitución de la OIT:

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará el informe de la comisión de encuesta al Consejo de Administración y a los gobiernos a los cuales concierna la queja, y procederá a su publicación.
2. Cada uno de los gobiernos interesados deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, dentro de un plazo de tres meses, si acepta o no las recomendaciones contenidas en el informe de la comisión y, en caso de que no las acepte, si desea someter la queja a la Corte Internacional de Justicia.

Artículo 31 de la Constitución de la OIT:

La decisión de la Corte Internacional de Justicia sobre cualquier reclamación o cuestión que se le haya sometido en virtud del artículo 29 será inapelable.

Artículo 32 de la Constitución de la OIT:

La Corte Internacional de Justicia podrá confirmar, modificar o anular las conclusiones o recomendaciones que pudiere haber formulado la comisión de encuesta.

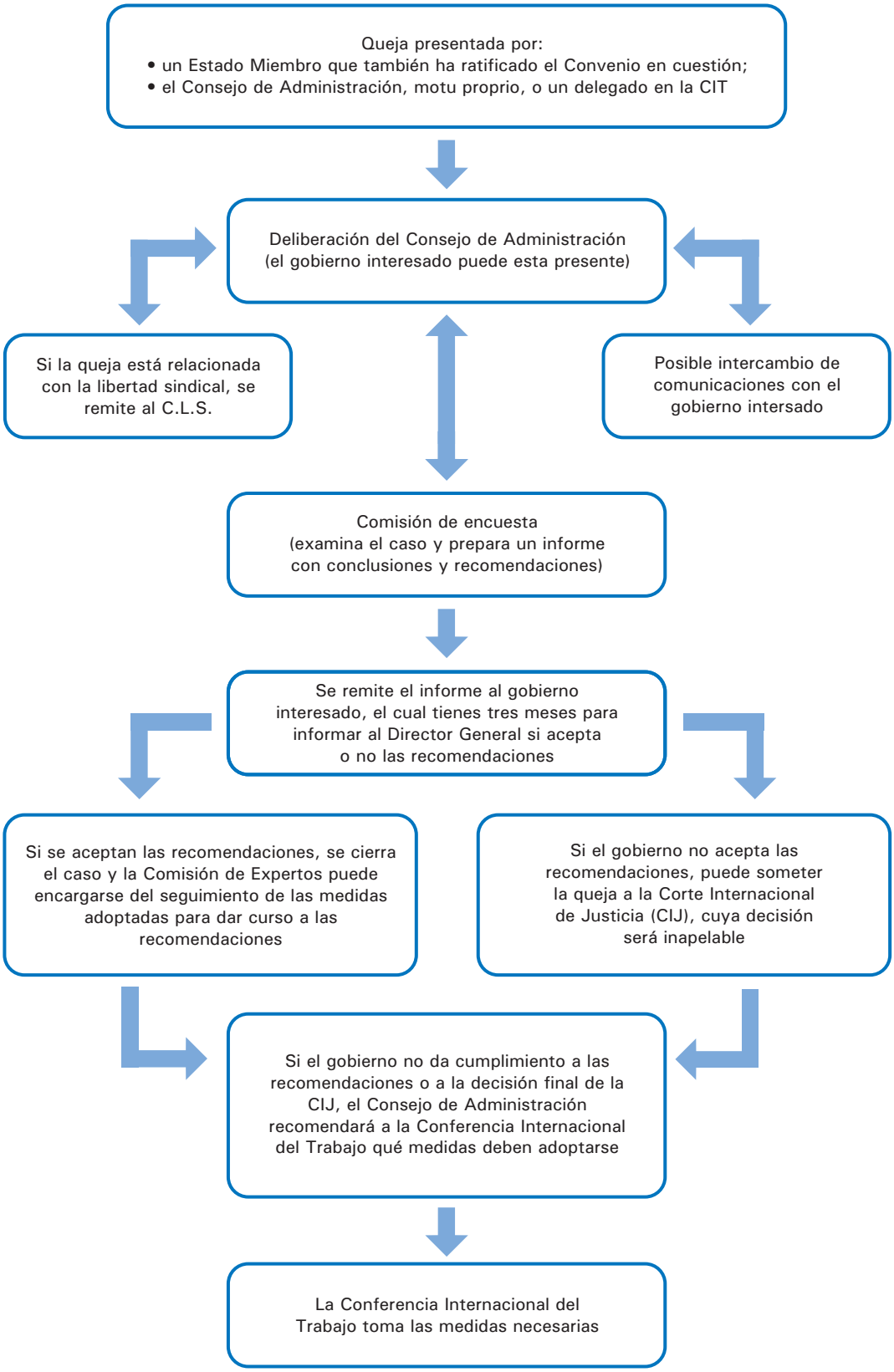
Artículo 33 de la Constitución de la OIT:

En caso de que un Miembro no dé cumplimiento dentro del plazo prescrito a las recomendaciones que pudiere contener el informe de la comisión de encuesta o la decisión de la Corte Internacional de Justicia, según sea el caso, el Consejo de Administración recomendará a la Conferencia las medidas que estime convenientes para obtener el cumplimiento de dichas recomendaciones.

Artículo 34 de la Constitución de la OIT:

El gobierno acusado de incumplimiento podrá informar en cualquier momento al Consejo de Administración que ha adoptado las medidas necesarias para cumplir las recomendaciones de la comisión de encuesta o las contenidas en la decisión de la Corte Internacional de Justicia, y podrá pedir que se constituya una comisión de encuesta encargada de comprobar sus aseveraciones. En este caso serán aplicables las disposiciones de los artículos 27, 28, 29, 31 y 32, y si el informe de la comisión de encuesta o la decisión de la Corte Internacional de Justicia fueren favorables al gobierno acusado de incumplimiento, el Consejo de Administración deberá recomendar que cese inmediatamente cualquier medida adoptada de conformidad con el artículo anterior.

El procedimiento de queja



3) Procedimientos para el examen de las quejas por violación de la libertad sindical

Los procedimientos en materia de libertad sindical se establecieron en 1950, a raíz de un acuerdo entre la OIT y el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas. Estos procedimientos se caracterizan por el hecho de que pueden presentarse quejas incluso contra los Estados Miembros que no han ratificado los convenios sobre libertad sindical, en razón de su pertenencia a la Organización, lo que implica su aceptación formal de los principios enunciados en la Constitución. En el marco del citado acuerdo entre la OIT y el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, se crearon dos órganos especiales:

a. El Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración

El Consejo de Administración elige entre sus miembros a los integrantes de este Comité, el cual se compone de nueve miembros que provienen de manera equitativa de los Grupos Gubernamental, de Empleadores y de Trabajadores del Consejo. El Comité de Libertad Sindical está presidido por una personalidad independiente, esto es, una persona que no forma parte del Consejo de Administración. Se reúne tres veces al año en Ginebra (Suiza) en los meses de marzo, mayo y noviembre. Su función consiste en garantizar y promover el derecho de organización de los trabajadores y de los empleadores. Los gobiernos, las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores pueden presentar quejas contra Estados Miembros, independientemente de que éstos hayan ratificado o no los convenios de la OIT en materia de libertad sindical. Tras la recepción de una queja, ésta se remite al gobierno interesado para que facilite sus observaciones al respecto.

Cuando un gobierno se demora en el envío de sus observaciones, el Comité puede emitir un llamamiento urgente. El presidente del Comité discute posteriormente los motivos de la demora en la transmisión de las observaciones con los representantes gubernamentales en la Conferencia Internacional del Trabajo. En el caso de que un gobierno tampoco responda tras el llamamiento urgente, el Comité puede proceder automáticamente al examen del caso y presentar al Consejo de Administración un informe sobre el fondo del asunto. Se da entonces una amplia publicidad a la queja, a las decisiones del Consejo de Administración y a la actitud obstruccionista del gobierno en cuestión. Aunque este procedimiento consiste básicamente en un intercambio de documentación escrita, es posible que también se lleve a cabo una investigación sobre el terreno o una audiencia de las partes. No obstante, especialmente en los casos urgentes o graves, y tras

recibir una autorización previa del Comité, el Director General puede enviar un representante al país en cuestión para llevar a cabo una investigación sobre el terreno. Ello le permitirá redactar un informe sobre el cual pueda basarse el Comité para formular sus ulteriores conclusiones y recomendaciones. Sin embargo, sólo se puede recurrir a la fórmula de los "contactos directos" si se obtiene la invitación o el consentimiento expreso del gobierno interesado.

Tras concluir el examen de la queja y de las respuestas aportadas por el gobierno, el Comité redacta un informe con sus conclusiones y recomendaciones, que somete a la aprobación del Consejo de Administración. Tras su aprobación, éste se envía al gobierno interesado para que tome las medidas pertinentes y se procede a su publicación. En los casos relacionados con países que han ratificado uno o más convenios en materia de libertad sindical, el examen de las medidas adoptadas para cumplir las recomendaciones del Consejo de Administración relativas a los aspectos legislativos puede confiarse a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (véase el apartado relativo al mecanismo de control periódico). Por otro lado, en los casos en que el país interesado no ha ratificado dichos convenios, el Comité puede, si no ha habido respuesta por parte del gobierno o ésta ha sido total o parcialmente insatisfactoria, señalar la cuestión a la atención del gobierno interesado a intervalos apropiados, y solicitar de ese gobierno informaciones sobre el curso que hubiese dado a las recomendaciones.

b. La Comisión de Investigación y Conciliación en Materia de Libertad Sindical

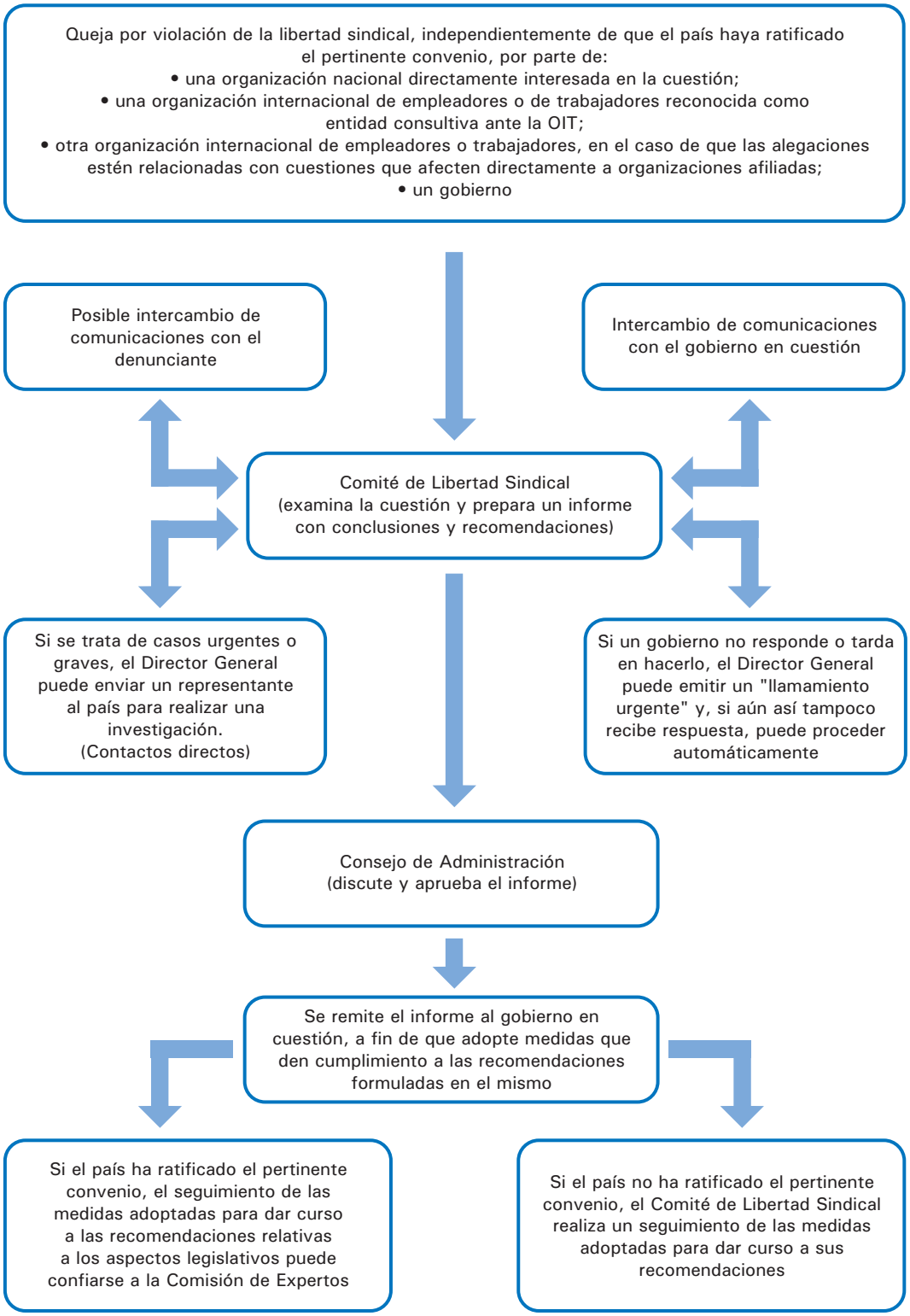
Esta Comisión está integrada por nueve personas independientes, nombradas por el Consejo de Administración, que cumplen su labor en grupos de tres. Su mandato consiste en examinar las quejas sobre violación de derechos sindicales que le somete el Consejo de Administración, tanto contra países que han ratificado los convenios en materia de libertad sindical como contra aquellos que no lo han hecho. En este último caso, es necesario contar con el previo consentimiento del gobierno interesado. Aunque su función consiste principalmente en llevar a cabo las investigaciones sobre las cuestiones que le son remitidas para su examen, también puede tratar con el gobierno interesado la posibilidad de llegar a un acuerdo para zanjar las dificultades.

Los gobiernos o las organizaciones de empleadores o de trabajadores pueden presentar una queja a la Comisión de Investigación y Conciliación. Además, la Comisión puede examinar las quejas relacionadas con violaciones de la libertad

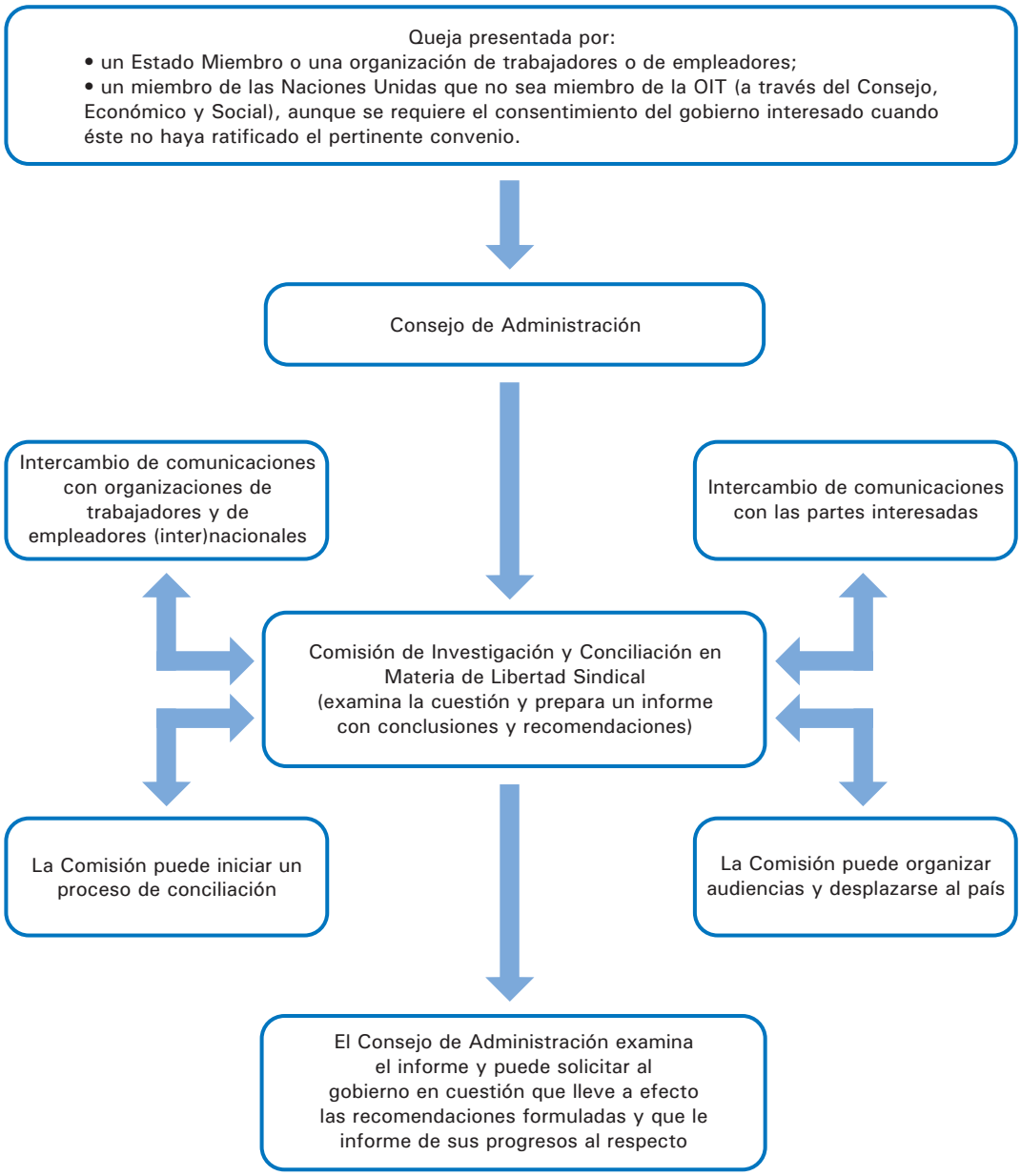
sindical, presentadas contra Estados que no son miembros de la OIT, pero que son miembros de las Naciones Unidas. En dichos casos, el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas tiene la responsabilidad de decidir si se remite el asunto a la Comisión.

El procedimiento seguido por la Comisión de Investigación y Conciliación es similar al que utiliza una comisión de encuesta. En primer lugar, solicita información a las partes interesadas, así como a las organizaciones de trabajadores y de empleadores nacionales e internacionales. Luego, se organizan audiencias en Ginebra donde intervienen representantes designados por las partes y testigos convocados por éstas o por la propia Comisión. Posteriormente, es posible que la Comisión realice una visita al país en cuestión, tras la cual puede formular algunas sugerencias preliminares a las partes o al gobierno. Una vez que ha concluido la visita, la Comisión redacta un informe final con conclusiones y recomendaciones para solucionar los problemas planteados en la queja. El Consejo de Administración puede solicitar al gobierno interesado que lleve a efecto dichas recomendaciones y que le informe sobre las medidas que haya adoptado en consecuencia.

Comité de Libertad Sindical



Comisión de Investigación y Conciliación en Materia de Libertad Sindical



1. Instrumentos que conviene promover con prioridad[20]

	Convenios y Protocolos	Recomendaciones vinculadas	Capítulos
	Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14)		11
F	Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)	Recomendación sobre la imposición indirecta del trabajo, 1930 (núm. 35)	2
	Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946 (núm. 77) Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 78)	Recomendación sobre el examen médico de aptitud para el empleo de los menores, 1946 (núm. 79)	4
P	Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947	Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) Recomendación sobre la inspección del trabajo (minas y transporte), 1947 (núm. 82)	5
F	Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)		1
	Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94)	Recomendación sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 84)	10

[19] En lo que concierne a la selección de estos instrumentos, véase la introducción de la guía.

[20] Los Convenios fundamentales se preceden por la letra "F" y los Convenios prioritarios por la letra "P". Además, el Protocolo de 1990 al Convenio núm. 89, considerado como actualizado por el Consejo de Administración, está mencionado en la sección « otros instrumentos » por el hecho de que está vinculado a un convenio cuya promoción no se considera prioritaria.

	Convenios y Protocolos	Recomendaciones vinculadas	Capítulos
	Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95)	Recomendación sobre la protección del salario, 1949 (núm. 85)	10
	Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97)	Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisada), 1949 (núm. 86)	18
F	Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)		1
F	Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)	Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 90)	3
	Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)		13
F	Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)		2
	Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106)	Recomendación sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 103)	11
	Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110) Protocolo de 1982 relativo al Convenio sobre las plantaciones, 1958	Recomendación sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110)	20
F	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)	Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)	3
	Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115)	Recomendación sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 114)	12
	Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118)		13
	Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964 (núm. 120)	Recomendación sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964 (núm. 120)	12

	Convenios y Protocolos	Recomendaciones vinculadas	Capítulos
	Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121)	Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121)	13
		Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194)	12[21]
P	Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)	Recomendación sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169)	7
	Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 124)	Recomendación sobre las condiciones de empleo de los menores (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 125)	4
	Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 128)	Recomendación sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 131)	13
P	Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)	Recomendación sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 133)	5
	Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 130)	Recomendación sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 134)	13
	Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131)	Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 135)	10
	Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135)	Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 143)	1

[21] La Recomendación núm. 194 está resumida en el capítulo 12, pues no trata únicamente de la indemnización, pero también de otros temas sobre la prevención y, más generalmente, de la seguridad y la salud en el trabajo.

	Convenios y Protocolos	Recomendaciones vinculadas	Capítulos
F	Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)	Recomendación sobre la edad mínima, 1973 (núm. 146)	4
	Convenio sobre el cáncer profesional, 1974 (núm. 139)	Recomendación sobre el cáncer profesional, 1974 (núm. 147)	12
	Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140)		8
	Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141)	Recomendación sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 149)	1
	Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142)	Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195)	8
	Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143)	Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 151)	18
P	Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)	Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976 (núm. 152)	6
	Convenio sobre la continuidad del empleo (gente de mar), 1976 (núm. 145)	Recomendación sobre la continuidad del empleo (gente de mar), 1976 (núm. 154)	15
	Convenio sobre las vacaciones anuales pagadas (gente de mar), 1976 (núm. 146)		15
	Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976 (núm. 147) Protocolo de 1996 relativo al Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976	Recomendación sobre la marina mercante (mejoramiento de las normas), 1976 (núm. 155)	15
	Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 148)	Recomendación sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 156)	12

Convenios y Protocolos	Recomendaciones vinculadas	Capítulos
Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149)	Recomendación sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 157)	20
Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150)	Recomendación sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 158)	5
Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151)	Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 159)	1
Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (núm. 152)	Recomendación sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (núm. 160)	12
Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)	Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163)	1
Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) Protocolo de 2002 del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981	Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164)	12
Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)	Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165)	3
Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982 (núm. 157)	Recomendación sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1983 (núm. 167)	13
Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159)	Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 168)	7
Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 160)	Recomendación sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 170)	5
Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)	Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 171)	12
Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162)	Recomendación sobre el asbesto, 1986 (núm. 172)	12

Convenios y Protocolos	Recomendaciones vinculadas	Capítulos
Convenio sobre el bienestar de la gente de mar, 1987 (núm. 163)	Recomendación sobre el bienestar de la gente de mar, 1987 (núm. 173)	15
Convenio sobre la protección de la salud y la asistencia médica (gente de mar), 1987 (núm. 164)		15
Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar (revisado), 1987 (núm. 165)		15
Convenio sobre la repatriación de la gente de mar (revisado), 1987 (núm. 166)	Recomendación sobre la repatriación de la gente de mar, 1987 (núm. 174)	15
Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167)	Recomendación sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 175)	12
Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168)	Recomendación sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 176)	13
Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)		19
Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170)	Recomendación sobre los productos químicos, 1990 (núm. 177)	12
Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171)	Recomendación sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 178)	11
Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991 (núm. 172)	Recomendación sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991 (núm. 179)	20
Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 173)	Recomendación sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 180)	10
Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174)	Recomendación sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 181)	12
Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175)	Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 182)	11

	Convenios y Protocolos	Recomendaciones vinculadas	Capítulos
	Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176)	Recomendación sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 183)	12
	Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177)	Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 184)	20
	Convenio sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1996 (núm. 178)	Recomendación sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1996 (núm. 185)	15
	Convenio sobre la contratación y la colocación de la gente de mar, 1996 (núm. 179)	Recomendación sobre la contratación y la colocación de la gente de mar, 1996 (núm. 186)	15
	Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996 (núm. 180)	Recomendación sobre los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996 (núm. 187)	15
	Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181)	Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 188)	7
F	Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)	Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 190)	4
	Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)	Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191)	14
	Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184)	Recomendación sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 192)	12
	Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185)		15
	Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006		15
	Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)	Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 197)	12
	Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188)	Recomendación sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 199)	16

Recomendaciones autónomas que conviene promover con prioridad	Capítulos
Recomendación sobre la seguridad de los medios de vida, 1944 (núm. 67)	13
Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91)	1
Recomendación sobre la protección de la salud de los trabajadores, 1953 (núm. 97)	12
Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955 (núm. 99)	7
Recomendación sobre los servicios sociales, 1956 (núm. 102)	12
Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960 (núm. 113)	1
Recomendación sobre la vivienda de los trabajadores, 1961 (núm. 115)	9
Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116)	11
Recomendación sobre los arrendatarios y aparceros, 1968 (núm. 132)	20
Recomendación sobre la protección de los jóvenes marinos, 1976 (núm. 153)	15
Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189)	7
Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193)	7
Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm.198)	7

2. Otros instrumentos

Instrumentos resumidos en la guía	Convenios anteriores correspondientes	Capítulos
Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89) Protocolo de 1990 relativo al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948	Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919 (núm. 4)[22] Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1934 (núm. 41)	11
Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (revisado), 1949 (núm. 92)	Convenio sobre el alojamiento de la tripulación, 1946 (núm. 75)	15
Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962 (núm. 117)	Convenio sobre el reclutamiento de trabajadores indígenas, 1936 (núm. 50)[23] Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1939 (núm. 64) Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1947 (núm. 86)	9
Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132)	Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936 (núm. 52) Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952 (núm. 101)	11
Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (disposiciones complementarias), 1970 (núm. 133) Recomendación sobre el alojamiento de la tripulación (aire acondicionado), 1970 (núm. 140) Recomendación sobre el alojamiento de la tripulación (lucha contra ruidos), 1970 (núm. 141)	Convenio sobre el alojamiento de la tripulación, 1946 (núm. 75)	15

[22] Los Estados parte en los Convenios núms. 40 y 41 fueron invitados a examinar la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 171 o, en su defecto, el Convenio núm. 89 y su Protocolo de 1990.

[23] Los Estados parte en los Convenios núms. 50, 64 y 86 fueron invitados a examinar la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 169 y/o los Convenios núms. 117, 97 y 143.

Instrumentos resumidos en la guía	Convenios anteriores correspondientes	Capítulos
Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 153) Recomendación sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 161)	Convenio sobre las horas de trabajo y el descanso (transporte por carretera), 1939 (núm. 67)	11

INDICE

Introducción 1

Índice 5

Section 1 : **LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO . 9**

Capítulo 1

Libertad sindical, negociación colectiva y relaciones de trabajo 11

1. Convenios fundamentales sobre la libertad sindical. . 11

   C87 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 . . 11

   C98 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 12

2. Libertad sindical (agricultura) 13

   C141 Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 13

   R149 Recomendación sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 14

3. Relaciones de trabajo 15

   C135 Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 15

   R143 Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971 16

   C151 Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 17

   R159 Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración publica, 1978 . . . 18

   C154 Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 18

   R163 Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 19

   R91 Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 20

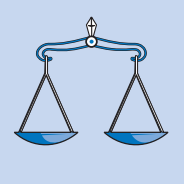
   R113 Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960 . 21

Capítulo 2

Trabajo forzoso 23

Convenios fundamentales sobre el trabajo forzoso (y Recomendación vinculada). 23

C29 Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 23
R35 Recomendación sobre la imposición indirecta del trabajo, 1930. 24
C105 Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 24



Capítulo 3

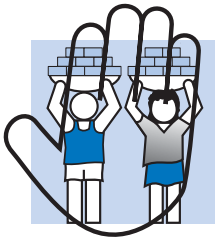
Igualdad de oportunidades y de trato 25

1. Convenios fundamentales sobre igualdad de oportunidades y de trato (y Recomendaciones vinculadas) 25

C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 25
R90 Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951 26
C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 27
R111 Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 28

2. Trabajadores con responsabilidades familiares 29

C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 29
R165 Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 30



Capítulo 4

Eliminación del trabajo infantil y protección de los menores 33

1. Convenios fundamentales sobre el trabajo infantil (y Recomendaciones vinculadas) 33

C138 Convenio sobre la edad mínima, 1973. 33
R146 Recomendación sobre la edad mínima, 1973 . . 36

C182 Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 37
R190 Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 38

2. Protección de los menores 41

C77 Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946 41
C78 Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946 41
R79 Recomendación sobre el examen médico de aptitud para el empleo de los menores, 1946 . . 42
C124 Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965 43
R125 Recomendación sobre las condiciones de empleo de los menores (trabajo subterráneo), 1965. 44

Capítulo 5

Administración e inspección del trabajo 45

1. Convenios prioritarios sobre la inspección del trabajo (e instrumentos vinculados) 45

C81 Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947. . 45
P81 Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 48
R81 Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1947. 49
R82 Recomendación sobre la inspección del trabajo (minas y transporte), 1947 49
C129 Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969. 50
R133 Recomendación sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969. 51

2. Administración del trabajo. 52

C150 Convenio sobre la administración del trabajo, 1978. 52
R158 Recomendación sobre la administración del trabajo, 1978 53
C160 Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 . . 54
R170 Recomendación sobre estadísticas del trabajo, 1985. 55

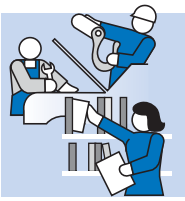
Capítulo 6

Consultas tripartitas 57

Convenio prioritario sobre consultas tripartitas (y Recomendación vinculada). 57

C144 Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976. . . 57

R152 Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976 58



Capítulo 7

Política y promoción del empleo. 59

1. Convenio prioritario sobre la política del empleo (y Recomendaciones vinculadas) 59

C122 Convenio sobre la política del empleo, 1964 . . 59

R122 Recomendación sobre la política del empleo, 1964 60

R169 Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 60

2. Promoción del empleo 62

R189 Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 62

R193 Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002. 64

C181 Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997. 66

R188 Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997 67

C159 Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 69

R168 Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 70

R99 Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955 71

R198 Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006. 73

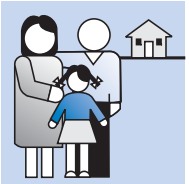
Capítulo 8

Orientación y formación profesionales 79

C142 Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 79

R195 Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004. 80

C140 Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974. 82

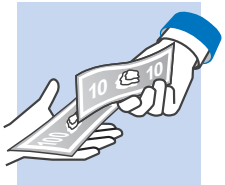


Capítulo 9

Política social 83

C117 Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962 83

R115 Recomendación sobre la vivienda de los trabajadores, 1961 85



Capítulo 10

Salarios 87

C94 Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 87

R84 Recomendación sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949. 89

C95 Convenio sobre la protección del salario, 1949 . 89

R85 Recomendación sobre la protección del salario, 1949 91

C173 Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992. 92

R180 Recomendación sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992. 93

C131 Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970. 94

R135 Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 95

Capítulo 11

Tiempo de trabajo 97

1. Duración del trabajo y vacaciones pagadas 97

R116 Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962. 97

C14 Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 98

C106 Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 99

R103 Recomendación sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957. 101

C132 Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970. 102

C175 Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 104

R182 Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 106

C153 Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 107

R161 Recomendación sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 109

2. Trabajo nocturno 111

C171 Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 . . 111

R178 Recomendación sobre el trabajo nocturno, 1990 113

C89 Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 114

P89 Protocolo de 1990 relativo al convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 115

Capítulo 12

Seguridad y salud en el trabajo 119

1. Disposiciones generales 119

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 119

P155 Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 122
R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 123
C161 Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 124
R171 Recomendacíon sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985. 125
C187 Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 . . . 126
R197 Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 130
R97 Recomendación sobre la protección de la salud de los trabajadores, 1953 134
R102 Recomendación sobre los servicios sociales, 1956 135
R194 Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 135

2. Protección contra riesgos específicos 137

C115 Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960. 137
R114 Recomendación sobre la protección contra las radiaciones, 1960 138
C139 Convenio sobre el cáncer profesional, 1974 . . 138
R147 Recomendación sobre el cáncer profesional, 1974 139
C148 Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 140
R156 Recomendación sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido, y vibraciones), 1977 142
C162 Convenio sobre el asbesto, 1986 143
R172 Recomendacíon sobre el asbesto, 1986. . . . 145
C170 Convenio sobre los productos químicos, 1990 147
R177 Recomendación sobre los productos químicos, 1990 149
C174 Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 150

R181 Recomendación sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 153

3. Protección en ramas particulares de actividad 154

C120 Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964. 154
R120 Recomendación sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964 155
C167 Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 156
R175 Recomendación sobre seguridad y salud en la construcción, 1988. 158
C176 Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 160
R183 Recomendación sobre seguridad y salud en las minas, 1995 162
C184 Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 163
R192 Recomendación sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 166

Capítulo 13

Seguridad social 167

1. Normas generales 167

R67 Recomendación sobre la seguridad de los medios de vida, 1944 167
C102 Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952. 168

2. Protección garantizada en las diferentes ramas de la seguridad social 172

2.1. Asistencia médica

Convenio núm. 102, parte II 172
Convenio núm. 130 y Recomendación núm. 134 . 172

2.2. Prestaciones monetarias de enfermedad 173

Convenio núm. 102, parte III 173
Convenio núm. 130 y Recomendación núm. 134 . 173

2.3. Prestaciones de desempleo 174

Convenio núm. 102, parte IV 174
Convenio núm. 168 y Recomendación núm. 176 . 174

2.4. Prestaciones de vejez 176

Convenio núm. 102, parte V 176
Convenio núm. 128 y Recomendación núm. 131 . 176

2.5. Prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales 177

Convenio núm. 102, parte VI 177
Convenio núm. 121 y Recomendación núm. 121 . 177

2.6. Prestaciones familiares 180

Convenio núm. 102, parte VII 180

2.7. Prestaciones de invalidez 181

Convenio núm. 102, parte IX 181
Convenio núm. 128 y Recomendación núm. 131 . 181

2.8. Prestaciones de sobrevivientes 182

Convenio núm. 102, parte X 182
Convenio núm. 128 y Recomendación núm. 131 . 182

3. La seguridad social de los trabajadores migrantes . . 184

Convenio núm. 118 184
Convenio núm. 157 y Recomendación núm. 167 . 184

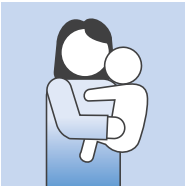
3.1. Igualdad de trato 184

3.2. Mantenimiento de los derechos adquiridos y servicio de las prestaciones en el extranjero 185

3.3. Mantenimiento de los derechos en vías de adquisición 186

3.4. Legislación aplicable 186

3.5. Colaboración administrativa y asistencia a las personas 186



Capítulo 14

Protección de la maternidad 187

1. Prestaciones de maternidad 187

2. Otras medidas de protección 189

Capítulo 15

Gente de mar 193

1. Disposiciones generales 193

Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 193

C147 Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976 196

P147 Protocolo de 1996 relativo al Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976 198

R155 Recomendación sobre la marina mercante (mejoramiento de las normas), 1976 198

C185 Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 199

2. Protección de los niños y de los adolescentes 201

R153 Recomendación sobre la protección de los jóvenes marinos, 1976 201

3. Acceso al empleo 202

C179 Convenio sobre la contratación y la colocación de la gente de mar, 1996 202

R186 Recomendación sobre la contratación y la colocación de la gente de mar, 1996 . . 204

4. Condiciones generales de empleo 205

C180 Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996 . . . 205

R187 Recomendación sobre los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996 206

C146 Convenio sobre las vacaciones anuales pagadas (gente de mar), 1976 207

C166 Convenio sobre la repatriación de la gente de mar (revisado), 1987 209

R174 Recomendación sobre la repatriación de la gente de mar, 1987 210

5. Seguridad, salud y bienestar 211

C163 Convenio sobre el bienestar de la gente de mar, 1987 211

R173 Recomendación sobre el bienestar de la gente de mar, 1987 211

C164 Convenio sobre la protección de la salud y la asistencia médica (gente de mar), 1987 . 212
C92 Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (revisado), 1949 213
C133 Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (disposiciones complementarias), 1970 215
R140 Recomendación sobre el alojamiento de la tripulación (aire acondicionado), 1970 . . 215
R141 Recomendación sobre el alojamiento de la tripulación (lucha contra ruidos), 1970. . . 216

6. Seguridad del empleo 217

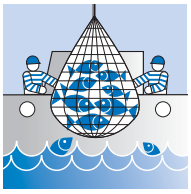
C145 Convenio sobre la continuidad del empleo (gente de mar), 1976 217
R154 Recomendación sobre la continuidad del empleo (gente de mar), 1976. 217

7. Seguridad social 219

C165 Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar (revisado), 1987 219

8. Inspección del trabajo. 222

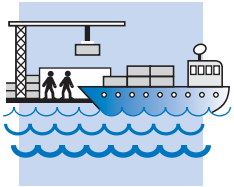
C178 Convenio sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1996 222
R185 Recomendación sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1996 224



Capítulo 16

Trabajo en la pesca 227

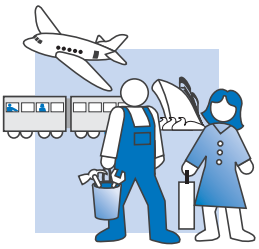
C188 Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 227
R199 Recomendación sobre el trabajo en la pesca, 2007 231



Capítulo 17

Trabajo portuario 233

C152 Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 233
R160 Recomendación sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 235



Capítulo 18

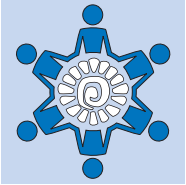
Trabajadores migrantes. 237

C97 Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 237

R86 Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 239

C143 Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 240

R151 Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975. 243



Capítulo 19

Pueblos indígenas y tribales 247

C169 Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 247

R104 Recomendación sobre poblaciones indígenas y tribuales, 1957 252

Capítulo 20

Categorías particulares de trabajadores. 253

C110 Convenio sobre las plantaciones, 1958 253

P110 Protocolo de 1982 relativo al Convenio sobre las plantaciones, 1958 254

R110 Recomendación sobre las plantaciones, 1958 254

R132 Recomendación sobre los arrendatarios y aparceros, 1968 255

C149 Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 256

R157 Recomendación sobre el personal de enfermería, 1977 257

C172 Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991 258

R179 Recomendación sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991. 260

C177 Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 . . 261

R184 Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996 263

Section 2 :

LA OIT Y LOS PROCEDIMIENTOS EN MATERIA DE NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO 265

La Organización Internacional del Trabajo 267

Orígenes 267

Estructura 267

La Conferencia Internacional del Trabajo . . . 268

El Consejo de Administración 268

La Oficina Internacional del Trabajo. 269

Adopción de las normas 270

Sumisión de las normas a las autoridades competentes . 272

Ratificación de los convenios 274

Denuncia de convenios 275

Convenios núms. 1 a 25 275

Convenios núms. 26 y siguientes. 275

Revisión de las normas 276

Revisión de un convenio 276

Convenios núms. 1 a 26 277

Convenios núms. 27 y siguientes 277

Revisión de una recomendación 277

Derogación y retiro de las normas obsoletas 277

Control de la aplicación de las normas 278

Mecanismo de control periódico de la aplicación de las normas 279

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones 279

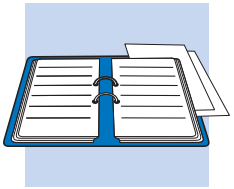
La Comisión tripartita de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo 279

Procedimientos especiales 283

Reclamación 283

Queja 286

Procedimientos para el examen de las quejas por violación de la libertad sindical . . 291



Anexo

Instrumentos resumidos en la guía 297

Índice 307