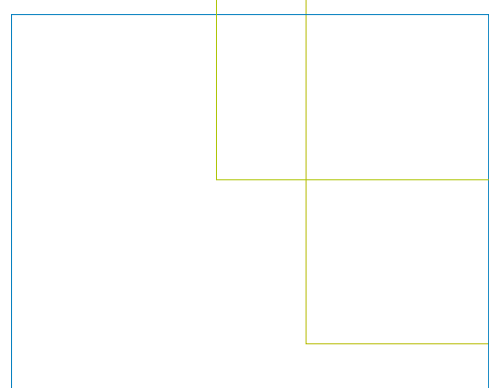




Oficina
Internacional
del Trabajo

Ginebra

COMPILACIÓN DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES INTERNACIONALES DEL TRABAJO



Compilación de Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2015

Primera edición 2015

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan 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, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

OIT

Compilación de Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo / Oficina Internacional del Trabajo
Ginebra: OIT, 2015

ISBN 978-92-2-327590-7 (impreso)

ISBN 978-92-2-327591-4 (web pdf)

International Labour Office

Convenio de la OIT / Recomendación de la OIT / texto

01.03.7

Datos de catalogación de la OIT

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 referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, u ordenándose a ilo@turpin-distribution.com. Para más información, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns o escribanos a ilopubs@ilo.org.

Esta publicación ha sido realizada por el Servicio de Producción, Impresión y Distribución de Documentos y Publicaciones (PRODOC) de la OIT.

Creación gráfica, concepción tipográfica, compaginación, impresión, edición electrónica y distribución.

PRODOC vela por la utilización de papel proveniente de bosques gestionados de manera durable y responsable desde el punto de vista medioambiental y social.

Código: DTP-WEI-REPRO-DISTR

Índice

Prefacio	13
----------------	----

A Libertad sindical, negociación colectiva y relaciones de trabajo

1. Convenios fundamentales sobre libertad sindical	17
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	17
Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	20
2. Libertad sindical (agricultura, territorios no metropolitanos)	21
Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141)	21
Recomendación sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 149)	24
Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11)	29
Convenio sobre el derecho de asociación (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 84)	29
3. Relaciones de trabajo	32
Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135)	32
Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 143)	34
Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151)	37
Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 159)	40
Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)	41
Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163)	43
Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91)	45
Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960 (núm. 113)	47
Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951 (núm. 92)	48
Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952 (núm. 94)	49
Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967 (núm. 129)	49
Recomendación sobre el examen de reclamaciones, 1967 (núm. 130)	52

B Trabajo forzoso

Convenios fundamentales sobre trabajo forzoso (y recomendación conexa)	57
Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)	57
Protocolo de 2014 relativo al Convenio (núm. 29) sobre trabajo forzoso, 1930	58
Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)	62
Recomendación sobre la imposición indirecta del trabajo, 1930 (núm. 35)	63
Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203)	64

C Eliminación del trabajo infantil y protección de los niños y los menores

1. Convenios fundamentales sobre trabajo infantil (y recomendaciones conexas)	71
Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)	71
Recomendación sobre la edad mínima, 1973 (núm. 146)	76
Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)	79
Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 190)	81

2. Protección de los niños y los menores	85
Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946 (núm. 77)	85
Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 78)	89
Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 124)	92
Recomendación sobre el examen médico de aptitud para el empleo de los menores, 1946 (núm. 79)	94
Recomendación sobre las condiciones de empleo de los menores (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 125)	97
Recomendación sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932 (núm. 41)	99
Recomendación sobre la edad mínima (empresas familiares), 1937 (núm. 52)	101
Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919 (núm. 6)	102
Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 79)	104
Recomendación sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 80)	107
Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948 (núm. 90) ..	110
Recomendación sobre el trabajo nocturno de los menores (agricultura), 1921 (núm. 14) ...	114

D Igualdad de oportunidades y de trato

1. Convenios fundamentales sobre igualdad de oportunidades y de trato (y recomendaciones conexas)	117
Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)	117
Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 90)	118
Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)	120
Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)	122
2. Trabajadores con responsabilidades familiares	124
Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)	124
Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165)	127

E Consultas tripartitas

Convenio de gobernanza sobre consultas tripartitas (y recomendación conexas)	135
Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)	135
Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976 (núm. 152)	137

F Administración e inspección del trabajo

1. Convenios de gobernanza sobre inspección del trabajo (e instrumentos conexos)	141
Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)	141
Protocolo de 1995 relativo al Convenio (núm. 81) sobre la inspección del trabajo, 1947	148
Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)	151
Recomendación sobre la inspección del trabajo (minas y transporte), 1947 (núm. 82)	153
Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)	154
Recomendación sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 133)	161
2. Otros instrumentos sobre inspección del trabajo	163
Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1923 (núm. 20)	163
3. Administración del trabajo	168
Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150)	168
Recomendación sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 158)	171
Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 160)	175
Recomendación sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 170)	178
Convenio sobre la inspección del trabajo (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 85) ...	181

G	Política y promoción del empleo	
	1. Convenio de gobernanza sobre política del empleo (y recomendaciones conexas)	187
	Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)	187
	Recomendación sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)	188
	Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169)	199
	2. Otros instrumentos sobre la política y promoción del empleo	207
	Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159)	207
	Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 168)	209
	Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955 (núm. 99)	215
	Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181)	222
	Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 188)	227
	Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189)	229
	Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193)	236
	Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198)	242
	Convenio sobre el desempleo, 1919 (núm. 2)	246
	Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88)	247
	Recomendación sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 83)	251
	Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949 (núm. 96)	255
	Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz), 1944 (núm. 71)	259
H	Orientación y formación profesionales	
	Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140)	269
	Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142)	271
	Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195)	273
	Recomendación sobre los programas especiales para los jóvenes, 1970 (núm. 136)	279
	Recomendación sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 148)	286
I	Seguridad del empleo	
	Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158)	291
	Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 166)	296
J	Salarios	
	Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94)	303
	Recomendación sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 84)	306
	Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95)	307
	Recomendación sobre la protección del salario, 1949 (núm. 85)	311
	Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131)	313
	Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 135)	315
	Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 173)	317
	Recomendación sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 180)	321
	Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26)	325
	Recomendación sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 30)	326
	Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (núm. 99)	329
	Recomendación sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (núm. 89)	331

K Horas de trabajo

1. Horas de trabajo, descanso semanal y vacaciones pagadas	335
Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14)	335
Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106)	337
Recomendación sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 103)	340
Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175)	342
Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 182)	345
Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116)	348
Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1)	352
Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30)	357
Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47)	360
Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132)	361
Recomendación sobre las vacaciones pagadas, 1954 (núm. 98)	364
Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 153)	367
Recomendación sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 161)	371
2. Trabajo nocturno	375
Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171)	375
Recomendación sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 178)	379
Protocolo de 1990 relativo al Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres) (revisado), 1948 (núm. 89)	382
Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89)	384
Recomendación sobre el trabajo nocturno de las mujeres (agricultura), 1921 (núm. 13)	387

L Seguridad y salud en el trabajo

1. Disposiciones generales	391
Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)	391
Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)	396
Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164)	400
Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)	406
Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 171)	409
Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)	416
Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 197)	419
Recomendación sobre la protección de la salud de los trabajadores, 1953 (núm. 97)	423
Recomendación sobre los servicios sociales, 1956 (núm. 102)	427
Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194)	433
Recomendación sobre la prevención de los accidentes del trabajo, 1929 (núm. 31)	438
2. Protección contra riesgos particulares	442
Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115)	442
Recomendación sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 114)	445
Convenio sobre el cáncer profesional, 1974 (núm. 139)	449
Recomendación sobre el cáncer profesional, 1974 (núm. 147)	450
Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 148)	454
Recomendación sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 156)	458
Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162)	461
Recomendación sobre el asbesto, 1986 (núm. 172)	467

Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170)	474
Recomendación sobre los productos químicos, 1990 (núm. 177)	481
Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174)	487
Recomendación sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 181)	493
Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921 (núm. 13)	494
Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963 (núm. 119)	496
Recomendación sobre la protección de la maquinaria, 1963 (núm. 118)	500
Convenio sobre el peso máximo, 1967 (núm. 127)	502
Recomendación sobre el peso máximo, 1967 (núm. 128)	504
Convenio sobre el benceno, 1971 (núm. 136)	507
Recomendación sobre el benceno, 1971 (núm. 144)	510
Recomendación sobre la prevención del carbunco, 1919 (núm. 3)	513
Recomendación sobre el saturnismo (mujeres y niños), 1919 (núm. 4)	514
Recomendación sobre el fósforo blanco, 1919 (núm. 6)	515
3. Protección en ciertas ramas de actividad	516
Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964 (núm. 120)	516
Recomendación sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964 (núm. 120)	519
Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167)	529
Recomendación sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 175)	538
Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176)	544
Recomendación sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 183)	550
Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184)	556
Recomendación sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 192)	562
Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935 (núm. 45)	567

M

Seguridad social

1. Normas de alcance general	571
Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)	571
Recomendación sobre la seguridad de los medios de vida, 1944 (núm. 67)	596
Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202)	609
Recomendación sobre el seguro social (agricultura), 1921 (núm. 17)	614
Recomendación sobre la seguridad social (fuerzas armadas), 1944 (núm. 68)	615
2. Protección garantizada en las diferentes ramas de la seguridad social	617
<i>2.1 Asistencia médica y prestaciones monetarias por enfermedad</i>	<i>617</i>
Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 130)	617
Recomendación sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 134)	630
Recomendación sobre la asistencia médica, 1944 (núm. 69)	632
<i>2.2 Prestaciones de vejez, invalidez y sobrevivientes</i>	<i>643</i>
Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 128)	643
Recomendación sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 131)	660
<i>2.3 Prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales</i>	<i>663</i>
Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121)	663
Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121)	677
Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921 (núm. 12)	679
<i>2.4 Prestaciones de desempleo</i>	<i>680</i>
Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168)	680
Recomendación sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 176)	689

3. Seguridad social para trabajadores migrantes	693
Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118)	693
Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982 (núm. 157)	697
Recomendación sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1983 (núm. 167)	706
Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19)	726
Recomendación sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 25)	727

N Protección de la maternidad

Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)	731
Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191)	735
Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3)	737

O Política social

Recomendación sobre la vivienda de los trabajadores, 1961 (núm. 115)	741
Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962 (núm. 117)	749
Convenio sobre política social (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 82)	754

P Trabajadores migrantes

Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97)	765
Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisada), 1949 (núm. 86)	774
Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143)	787
Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 151)	792
Recomendación sobre la protección de los trabajadores migrantes (países insuficientemente desarrollados), 1955 (núm. 100)	797
Recomendación sobre las estadísticas de migraciones, 1922 (núm. 19)	806

Q VIH y el sida

Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200)	809
---	-----

R Gente de mar

1. Disposiciones generales	821
Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006	821
Enmiendas al Código para aplicar las reglas 2.5 y 4.2 y los anexos del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006)	900
Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185)	906
2. Seguridad social	925
Convenio sobre las pensiones de la gente de mar, 1946 (núm. 71)	925

S Pescadores

Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188)	929
Recomendación sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 199)	953
Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (pescadores), 1966 (núm. 126)	961
Convenio sobre el examen médico de los pescadores, 1959 (núm. 113)	971
Convenio sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores, 1959 (núm. 114)	972
Convenio sobre los certificados de competencia de pescadores, 1966 (núm. 125)	975
Recomendación sobre la formación profesional (pescadores), 1966 (núm. 126)	979

T**Trabajos portuarios**

Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (núm. 152)	989
Recomendación sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (núm. 160)	1000
Convenio sobre el trabajo portuario, 1973 (núm. 137)	1003
Recomendación sobre el trabajo portuario, 1973 (núm. 145)	1005
Convenio sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929 (núm. 27)	1010

U**Pueblos indígenas y tribales**

Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)	1013
Recomendación sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957 (núm. 104)	1022

V**Categorías específicas de trabajadores**

Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110)	1031
Protocolo de 1982 relativo al Convenio (núm. 110) sobre las plantaciones, 1958	1048
Recomendación sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110)	1050
Recomendación sobre los arrendatarios y aparceros, 1968 (núm. 132)	1057
Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149)	1062
Recomendación sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 157)	1064
Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991 (núm. 172)	1077
Recomendación sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991 (núm. 179)	1080
Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177)	1082
Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 184)	1084
Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)	1089
Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201)	1095
Recomendación sobre los trabajadores de edad, 1980 (núm. 162)	1100
Convenio sobre normas de trabajo (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 83)	1106
Recomendación sobre las horas de trabajo (navegación interior), 1920 (núm. 8)	1109

W**Convenios sobre los artículos finales**

Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1946 (núm. 80)	1113
Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1961 (núm. 116)	1116

X**Recomendación pendiente de clasificación**

Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204)	1121
--	------

Fuentes de información en Internet	1131
---	-------------

ANEXO. Clasificación de las normas internacionales del trabajo por objetivos estratégicos	1133
--	-------------

Índice de los instrumentos	1147
---	-------------

Prefacio

Una de las funciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la adopción de convenios y recomendaciones sobre cuestiones relacionadas con el trabajo y la política social. Esta función se ha confiado a la Conferencia Internacional del Trabajo en el marco de un diálogo tripartito mundial. Estos instrumentos constituyen el principal patrimonio de la Organización. Los convenios son obligatorios cuando han sido ratificados por los Estados Miembros; las recomendaciones no tienen carácter obligatorio, pero sirven para orientar las políticas y la acción de las autoridades nacionales. Deseo subrayar la importancia de las normas de la OIT para el establecimiento de un régimen de trabajo verdaderamente humano y de una cultura de diálogo social responsable, pero también quisiera destacar su importancia como medio para avanzar hacia el objetivo de la justicia social, que es una de las condiciones indispensables para lograr una paz duradera en todo el mundo. La Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008¹ recuerda que la Organización debe «promover la política normativa de la OIT como piedra angular de sus actividades realizando su pertinencia para el mundo del trabajo, y garantizar la función de las normas como medio útil para alcanzar los objetivos constitucionales de la Organización».

Como ocurre en el plano nacional, ciertas normas del trabajo pueden dejar de ser pertinentes como resultado de cambios económicos, sociales, culturales y tecnológicos, y deben modificarse cuando ya no responden a las necesidades.

En el marco de la OIT, este trabajo de revisión o de adaptación se ha llevado a cabo utilizando varios métodos. En primer lugar, inscribiendo como punto del orden del día de la Conferencia la elaboración de instrumentos que revisan un convenio o una recomendación determinada.

En segundo lugar, este trabajo lo han llevado a cabo de manera sistemática grupos de trabajo y comisiones del Consejo de Administración en el marco de un enfoque global para determinar cuáles instrumentos están actualizados –y promover su ratificación– y cuáles deberían ser objeto de una revisión o de una solicitud de información o dejados de lado. En este contexto, cabe mencionar dos grupos de trabajo: el Grupo de Trabajo de Ventejol, cuyos primer y segundo informes fueron aprobados por el Consejo de Administración en 1979 y 1987, respectivamente, y el Grupo de Trabajo Cartier, que adoptó sus informes en 1997 y 1998. Estaba previsto que en 2002² la Oficina publicara una compilación de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo. Estas labores, que incluían también la clasificación de los instrumentos de la OIT por temas, han continuado en los últimos años a cargo de la Sección de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo del Consejo de Administración, cuyo informe de noviembre de 2012 es digno de mención.

Conviene recordar que desde 1997, la Conferencia Internacional del Trabajo puede retirar instrumentos. La posibilidad de retirar convenios está prevista en una enmienda al

1. Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 97.^a reunión, Ginebra, 10 de junio de 2008.

2. Véase el documento GB.283/LILS/WP/PRS/4 (marzo de 2002).

Reglamento de la Conferencia que se adoptó al mismo tiempo que una enmienda constitucional de 1997. De conformidad con el artículo 45 *bis* del Reglamento, la derogación se aplica a los convenios *en vigor*, mientras que el retiro se puede aplicar a los convenios que *no están en vigor* y a las recomendaciones.

En esta publicación se presentan, clasificados por temas, los convenios y las recomendaciones de la OIT que no han sido revisados, reemplazados o considerados obsoletos, y se indica su situación actual (*actualizados, en situación provisoria, instrumentos respecto de los cuales se solicita información, pendientes de revisión, instrumentos respecto de los cuales no se han formulado conclusiones, o relacionados con los artículos finales*). Este proceso de actualización de los instrumentos ha permitido determinar que de los 189 convenios que ha adoptado la Organización Internacional del Trabajo, sólo 82 están actualizados. De los 107 restantes, 23 están en situación provisoria, tres son objeto de una solicitud de información, 22 están pendientes de revisión, uno no ha sido objeto de conclusiones y dos están relacionados con los artículos finales; los demás convenios (56) han sido retirados o dejados de lado. Los cinco protocolos adoptados están actualizados. En cuanto a las 204 recomendaciones de la OIT, 83 están actualizadas, 22 están en situación provisoria, 12 son objeto de una solicitud de información, 13 están pendientes de revisión, una no ha sido objeto de conclusiones y otra no ha sido clasificada todavía; las demás recomendaciones (72) han sido revisadas, consideradas obsoletas, retiradas o reemplazadas³.

Todos los convenios contienen disposiciones finales sobre la entrada en vigor, la notificación, el registro, la denuncia automática y los plazos para denunciar las versiones auténticas (inglesa y francesa). Esas disposiciones se abordan en el Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1946 (núm. 80), y en el Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1961 (núm. 116). A fin de evitar repeticiones, las disposiciones finales de los convenios adoptados a partir de esas fechas no se han reproducido en esta compilación.

Dado que el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo ha decidido la puesta en práctica de un mecanismo de revisión de las normas, esta compilación podrá servir de base y referencia para esta labor. A mi juicio, esta publicación será también de mucha ayuda para los mandantes nacionales en la formulación de su política en materia de ratificaciones, y para los miembros de los parlamentos, las autoridades jurisdiccionales, las autoridades de administración del trabajo y las universidades en el desempeño de sus respectivas funciones. Para concluir, quisiera expresar mi agradecimiento al Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, y muy particularmente a Alberto Odero, a Irma Godoy y a Chloé Ribal Vigneau por haber preparado esta publicación.

CLEOPATRA DOUMBIA-HENRY

Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo

3. Véase el anexo del documento GB.283/LILS/WP/PRS/4, que contiene una lista de los instrumentos que no se reproducen en esta compilación.

Libertad sindical, negociación colectiva y relaciones de trabajo

1. Convenios fundamentales sobre libertad sindical	17
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	17
Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	20
2. Libertad sindical (agricultura, territorios no metropolitanos)	21
Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141)	21
Recomendación sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 149)	24
Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11)	29
Convenio sobre el derecho de asociación (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 84) ...	29
3. Relaciones de trabajo	32
Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135)	32
Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 143)	34
Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151)	37
Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 159)	40
Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)	41
Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163)	43
Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91)	45
Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960 (núm. 113)	47
Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951 (núm. 92)	48
Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952 (núm. 94)	49
Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967 (núm. 129)	49
Recomendación sobre el examen de reclamaciones, 1967 (núm. 130)	52

1. Convenios fundamentales sobre libertad sindical

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento fundamental actualizado	4 julio 1950	San Francisco, 31ª reunión CIT (9 julio 1948)	153

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 junio 1948 en su trigésima primera reunión;

Después de haber decidido adoptar, en forma de convenio, diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión;

Considerando que el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enuncia, entre los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz, «la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical»;

Considerando que la Declaración de Filadelfia proclamó nuevamente que «la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante»;

Considerando que la Conferencia Internacional del Trabajo, en su trigésima reunión, adoptó por unanimidad los principios que deben servir de base a la reglamentación internacional, y

Considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su segundo período de sesiones, hizo suyos estos principios y solicitó de la Organización Internacional del Trabajo la continuación de todos sus esfuerzos a fin de hacer posible la adopción de uno o varios convenios internacionales,

adopta, con fecha nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948:

Parte I. Libertad sindical

Artículo 1

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

Artículo 2

Los trabajadores y los empleadores, 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, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Artículo 3

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Artículo 4

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

Artículo 5

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Artículo 6

Las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Artículo 7

La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio

Artículo 8

1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.

2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

Artículo 9

1. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.

2. De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, no deberá considerarse que la ratificación de este Convenio por un Miembro menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente Convenio.

Artículo 10

En el presente Convenio, el término *organización* significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

Parte II. Protección del derecho de sindicación*Artículo 11*

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

Parte III. Disposiciones diversas*Artículo 12*

1. Respecto de los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enmendada por el Instrumento de enmienda a la

Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1946, excepción hecha de los territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 de dicho artículo, tal como quedó enmendado, todo Miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación, una declaración en la que manifieste:

- a) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
- b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
- c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los que es inaplicable;
- d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 16, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro aspecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 13

1. Cuando las cuestiones tratadas en el presente Convenio sean de la competencia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el Miembro responsable de las relaciones internacionales de ese territorio, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte, en nombre del territorio, las obligaciones del presente Convenio.

2. Podrán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que se acepten las obligaciones de este Convenio:

- a) dos o más Miembros de la Organización, respecto de cualquier territorio que esté bajo su autoridad común; o
- b) toda autoridad internacional responsable de la administración de cualquier territorio, en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición en vigor, respecto de dicho territorio.

3. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos precedentes de este artículo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

4. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

5. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 16, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento fundamental actualizado	18 julio 1951	Ginebra, 32ª reunión CIT (1 julio 1949)	164

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 junio 1949 en su trigésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949:

Artículo 1

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.
2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
 - a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
 - b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Artículo 2

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.
2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

Artículo 3

Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.

Artículo 4

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

Artículo 5

1. La legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía.

2. De acuerdo con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no podrá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes, que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía las garantías prescritas en este Convenio.

Artículo 6

El presente Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto.

2. Libertad sindical (agricultura, territorios no metropolitanos)

Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico actualizado	24 noviembre 1977	Ginebra, 60ª reunión CIT (23 junio 1975)	40

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1975 en su sexagésima reunión;

Reconociendo que, habida cuenta de la importancia de los trabajadores rurales en el mundo, es urgente asociarlos a las tareas del desarrollo económico y social si se quiere mejorar sus condiciones de trabajo y de vida en forma duradera y eficaz;

Tomando nota de que en muchos países del mundo, y muy especialmente en los países en vías de desarrollo, la tierra se utiliza en forma muy insuficiente, de que la mano de obra está en gran parte subempleada y de que estas circunstancias exigen que los trabajadores rurales sean alentados a desarrollar organizaciones libres y viables, capaces de proteger y de defender los intereses de sus afiliados y de garantizar su contribución efectiva al desarrollo económico y social;

Considerando que la existencia de tales organizaciones puede y debe contribuir a atenuar la persistente penuria de productos alimenticios en diversas partes del mundo;

Reconociendo que la reforma agraria es, en muchos países en vías de desarrollo, un factor esencial para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores rurales y que, por consiguiente, las organizaciones de estos trabajadores deberían cooperar y participar activamente en esta reforma;

Recordando los términos de los convenios y de las recomendaciones internacionales del trabajo existentes (en particular el Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921; el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación,

1948, y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949) que afirman el derecho de todos los trabajadores, incluidos los trabajadores rurales, a constituir organizaciones libres e independientes, así como las disposiciones de muchos convenios y recomendaciones internacionales del trabajo aplicables a los trabajadores rurales, en los que se pide en especial que las organizaciones de trabajadores participen en su aplicación;

Tomando nota de que las Naciones Unidas y los organismos especializados, en particular la Organización Internacional del Trabajo y la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, se interesan todos por la reforma agraria y el desarrollo rural;

Tomando nota de que las siguientes normas han sido preparadas en colaboración con la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación y de que, a fin de evitar duplicación, se proseguirá la colaboración con esta Organización y con las Naciones Unidas para promover y asegurar la aplicación de dichas normas;

Habiendo decidido adoptar diversas proposiciones relativas a las organizaciones de trabajadores rurales y su función en el desarrollo económico y social, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la presente reunión, y

Habiendo decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintitrés de junio de mil novecientos setenta y cinco, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975:

Artículo 1

El presente Convenio se aplica a todas las categorías de organizaciones de trabajadores rurales, incluidas las organizaciones que no se limitan a estos trabajadores pero que los representan.

Artículo 2

1. A los efectos del presente Convenio, la expresión *trabajadores rurales* abarca a todas las personas dedicadas, en las regiones rurales, a tareas agrícolas o artesanales o a ocupaciones similares o conexas, tanto si se trata de asalariados como, a reserva de las disposiciones del párrafo 2 de este artículo, de personas que trabajan por cuenta propia, como los arrendatarios, aparceros y pequeños propietarios.

2. El presente Convenio se aplica sólo a aquellos arrendatarios, aparceros o pequeños propietarios cuya principal fuente de ingresos sea la agricultura y que trabajen la tierra por sí mismos o únicamente con ayuda de sus familiares, o recurriendo ocasionalmente a trabajadores supletorios y que:

- a) no empleen una mano de obra permanente; o
- b) no empleen una mano de obra numerosa, con carácter estacional; o
- c) no hagan cultivar sus tierras por aparceros o arrendatarios.

Artículo 3

1. Todas las categorías de trabajadores rurales, tanto si se trata de asalariados como de personas que trabajen por cuenta propia, 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.

2. Los principios de la libertad sindical deberán respetarse plenamente; las organizaciones de trabajadores rurales deberán tener un carácter independiente y voluntario, y permanecer libres de toda injerencia, coerción o represión.

3. La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores rurales no podrá estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los párrafos 1 y 2 del presente artículo.

4. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente artículo, los trabajadores rurales y sus organizaciones respectivas deberán, lo mismo que las demás personas o colectividades organizadas, respetar la legalidad.

5. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente artículo.

Artículo 4

Unos de los objetivos de la política nacional de desarrollo rural deberá ser facilitar el establecimiento y expansión, con carácter voluntario, de organizaciones de trabajadores rurales fuertes e independientes, como medio eficaz de asegurar la participación de estos trabajadores, sin discriminación en el sentido del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, en el desarrollo económico y social y en los beneficios que de él se deriven.

Artículo 5

1. Para permitir que las organizaciones de trabajadores rurales desempeñen un papel en el desarrollo económico y social, todo Estado Miembro que ratifique este Convenio deberá adoptar y poner en práctica una política de promoción de estas organizaciones, sobre todo con vistas a eliminar los obstáculos que se oponen a su creación y desarrollo y al desempeño de sus actividades legítimas, así como aquellas discriminaciones de orden legislativo y administrativo de que las organizaciones de trabajadores rurales y sus afiliados pudieran ser objeto.

2. Todo Estado Miembro que ratifique este Convenio deberá garantizar que la legislación nacional, dadas las circunstancias especiales del sector rural, no obstaculice el establecimiento y desarrollo de las organizaciones de trabajadores rurales.

Artículo 6

Deberán adoptarse medidas para promover la mayor comprensión posible de la necesidad de fomentar el desarrollo de organizaciones de trabajadores rurales y de la contribución que pueden aportar para mejorar las oportunidades de empleo y las condiciones generales de trabajo y de vida en las regiones rurales, así como para incrementar la renta nacional y lograr una mejor distribución de la misma.

Recomendación sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 149)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico actualizado	Ginebra, 60ª reunión CIT (23 junio 1975)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1975 en su sexagésima reunión;

Reconociendo que, habida cuenta de la importancia de los trabajadores rurales en el mundo, es urgente asociarlos a las tareas del desarrollo económico y social si se quieren mejorar sus condiciones de trabajo y de vida en forma duradera y eficaz;

Tomando nota de que en muchos países del mundo, y muy especialmente en los países en vías de desarrollo, la tierra se utiliza en forma muy insuficiente, de que la mano de obra está en gran parte subempleada y de que estas circunstancias exigen que los trabajadores rurales sean alentados a desarrollar organizaciones libres y viables, capaces de proteger y defender los intereses de sus afiliados y de garantizar su contribución efectiva al desarrollo económico y social;

Considerando que la existencia de tales organizaciones puede y debe contribuir a atenuar la persistente penuria de productos alimenticios en diversas partes del mundo;

Reconociendo que la reforma agraria es, en muchos países en vías de desarrollo, un factor esencial para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores rurales, y que, por consiguiente, las organizaciones de estos trabajadores deberían cooperar y participar activamente en esta reforma;

Recordando los términos de los convenios y de las recomendaciones internacionales del trabajo existentes (en particular el Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921; el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949) que afirman el derecho de todos los trabajadores, incluidos los trabajadores rurales, a constituir organizaciones libres e independientes, así como las disposiciones de muchos convenios y recomendaciones internacionales del trabajo aplicables a los trabajadores rurales, en los que se pide en especial que las organizaciones de trabajadores participen en su aplicación;

Tomando nota de que las Naciones Unidas y los organismos especializados, en particular la Organización Internacional del Trabajo y la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, se interesan todos por la reforma agraria y el desarrollo rural;

Tomando nota de que las siguientes normas han sido preparadas en colaboración con la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación y de que, a fin de evitar duplicación, se proseguirá la colaboración con esta Organización y con las Naciones Unidas para promover y asegurar la aplicación de dichas normas;

Habiendo decidido adoptar diversas proposiciones relativas a las organizaciones de trabajadores rurales y su función en el desarrollo económico y social, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la presente reunión, y

Habiendo decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación,

adopta, con fecha veintitrés de junio de mil novecientos setenta y cinco, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975:

I. Disposiciones generales

1. (1) La presente Recomendación se aplica a todas las categorías de organizaciones de trabajadores rurales, incluidas las organizaciones que no se limitan a estos trabajadores pero que los representan.

(2) Además, la Recomendación sobre las cooperativas (países en vías de desarrollo), 1966, continuará siendo aplicable a las organizaciones de trabajadores rurales a las que está destinada.

2. (1) A los efectos de la presente Recomendación, la expresión *trabajadores rurales* abarca a todas las personas dedicadas, en las regiones rurales, a tareas agrícolas o artesanales o a ocupaciones similares o conexas, tanto si se trata de asalariados como, a reserva de las disposiciones del subpárrafo 2) del presente párrafo, de personas que trabajan por cuenta propia, como los arrendatarios, aparceros, y pequeños propietarios.

(2) La presente Recomendación se aplica sólo a aquellos arrendatarios, aparceros o pequeños propietarios cuya principal fuente de ingresos sea la agricultura y que trabajen la tierra por sí mismos o únicamente con ayuda de sus familiares, o recurriendo ocasionalmente a trabajadores supletorios, y que:

- a) no empleen una mano de obra permanente; o
- b) no empleen una mano de obra numerosa, con carácter estacional; o
- c) no hagan cultivar sus tierras por aparceros o arrendatarios.

3. Todas las categorías de trabajadores rurales, tanto si se trata de asalariados como de personas que trabajen por cuenta propia, deberían tener derecho a 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.

II. Papel de las organizaciones de trabajadores rurales

4. Uno de los objetivos de la política nacional de desarrollo rural debería ser facilitar el establecimiento y expansión, con carácter voluntario, de organizaciones de trabajadores rurales fuertes e independientes, como medio eficaz de asegurar la participación de estos trabajadores, sin discriminación en el sentido del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, en el desarrollo económico y social y en los beneficios que de él se deriven.

5. Tales organizaciones deberían, según los casos, estar facultadas para:

- a) representar, promover y defender los intereses de los trabajadores rurales, en particular procediendo a negociaciones y a consultas a todos los niveles, en nombre de esos trabajadores, tomados colectivamente;
- b) representar a los trabajadores rurales en la formulación, aplicación y evaluación de los programas de desarrollo rural y en todas las etapas y niveles de la planificación nacional;
- c) hacer participar activamente y desde el principio a las diferentes categorías de trabajadores rurales, de acuerdo con el interés de cada una de ellas, en la aplicación en todas sus fases de:
 - i) programas de desarrollo agrícola, incluido el mejoramiento de las técnicas de producción, almacenamiento, transformación, transporte y comercialización;
 - ii) programas de reforma agraria, colonización rural y recuperación de tierras baldías;
 - iii) programas relativos a obras públicas, industrias rurales y artesanía rural;
 - iv) programas de desarrollo rural, incluidos los ejecutados con la colaboración de las Naciones Unidas, de la Organización Internacional del Trabajo y de otros organismos especializados;
 - v) programas de información y educación y otras actividades previstas en el párrafo 15 de la presente Recomendación;
- d) promover y asegurar el acceso de los trabajadores rurales a servicios como el crédito, los abastecimientos, la comercialización y el transporte, así como a servicios de índole tecnológica;
- e) intervenir activamente en el mejoramiento de la enseñanza y formación general y profesional en las zonas rurales, así como en la formación para el desarrollo de comunidades, las actividades cooperativas y otras actividades de las organizaciones de trabajadores rurales, y en la formación relativa a la gestión de estas organizaciones;
- f) contribuir al mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores rurales, incluidas la seguridad y la higiene en el trabajo;
- g) promover el desarrollo de la seguridad social y de los servicios sociales básicos en esferas como la vivienda, la salud y el recreo.

III. Medidas para favorecer el desarrollo de las organizaciones de trabajadores rurales

6. Para permitir que las organizaciones de trabajadores rurales desempeñen un papel en el desarrollo económico y social, los Estados Miembros deberían adoptar y poner en práctica una política de promoción de estas organizaciones, sobre todo con vistas a:

- a) eliminar los obstáculos que se oponen a su creación y desarrollo y al desempeño de sus actividades legítimas, así como aquellas discriminaciones de orden legislativo y administrativo de que las organizaciones de trabajadores rurales y sus afiliados pudieran ser objeto;
- b) extender a las organizaciones de trabajadores rurales y a sus miembros facilidades de educación y formación profesional similares a las que disfrutaban otras organizaciones de trabajadores y sus miembros;
- c) permitirles perseguir una política que garantice a los trabajadores rurales la protección y prestaciones sociales y económicas correspondientes a las que se otorgan a los trabajadores de la industria o, si se da el caso, a los trabajadores dedicados a otras ocupaciones de carácter no industrial.

7. (1) Los principios de la libertad sindical deberían respetarse plenamente; las organizaciones de trabajadores rurales deberían tener un carácter independiente y voluntario, y permanecer libres de toda injerencia, coerción o represión.

(2) La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores rurales no debería estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones del párrafo 3 y del subpárrafo 1) de este párrafo.

(3) Al ejercer los derechos que se les reconocen en el párrafo 3 y en el presente párrafo, los trabajadores rurales y sus organizaciones respectivas deberían, lo mismo que las demás personas o colectividades organizadas, respetar la legalidad.

(4) La legislación nacional no debería menoscabar ni ser aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas en el párrafo 3 y en el presente párrafo.

A. Medidas de carácter legislativo y administrativo

8. (1) Los Estados Miembros deberían garantizar que la legislación nacional, dadas las circunstancias especiales del sector rural, no obstaculice el establecimiento y desarrollo de las organizaciones de trabajadores rurales.

(2) En particular:

- a) los principios de la libertad sindical y de negociación colectiva, tal como se consignan en el Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921; en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, y en el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, deberían observarse plenamente mediante la aplicación al sector rural de la legislación general en la materia o mediante la adopción de disposiciones especiales, teniendo plenamente en cuenta las necesidades de todas las categorías de trabajadores rurales;
- b) la legislación pertinente debería estar totalmente adaptada a las condiciones especiales de las zonas rurales, en particular para:
 - i) evitar que las exigencias relativas al número mínimo de miembros, a los niveles mínimos de formación y a los fondos mínimos necesarios impidan el desarrollo de organizaciones en zonas rurales, con una población dispersa y pobre que posee un nivel de instrucción muy bajo;
 - ii) asegurar que los problemas que puedan plantearse en torno a la manera como las organizaciones de trabajadores rurales entran en contacto con sus miembros se resuelvan de modo que se respeten los derechos de todos los interesados, y con arreglo a los términos del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, y del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971;
 - iii) proteger eficazmente a los trabajadores rurales interesados contra el despido o la evicción motivados por su condición de dirigentes o miembros de organizaciones de trabajadores rurales, o por sus actividades como tales.

9. Debería haber procedimientos adecuados, ya sea en el marco de los servicios de la inspección del trabajo, ya sea como servicios especializados u otros mecanismos, que garanticen el cumplimiento efectivo de las disposiciones relativas a las organizaciones de trabajadores rurales y a sus miembros.

10. (1) Cuando, debido a las condiciones existentes, los trabajadores rurales tengan dificultad para tomar la iniciativa de crear y hacer funcionar sus propias organizaciones, debería estimularse a las organizaciones existentes para que proporcionen a esos trabajadores rurales, a petición suya, una asistencia y un asesoramiento apropiados, que correspondan a los intereses de los trabajadores rurales.

(2) En caso necesario, y cuando así se solicite, esta asistencia podría complementarse con servicios consultivos por personal calificado para prestar asesoramiento jurídico y técnico y para impartir instrucción.

11. Deberían adoptarse medidas adecuadas para lograr que haya consultas y diálogo efectivos con las organizaciones de trabajadores rurales sobre todas las cuestiones relativas a las condiciones de trabajo y de vida en las zonas rurales.

12. (1) Por lo que se refiere a la formulación y, eventualmente, a la aplicación de los planes y programas económicos y sociales y de cualquier otra medida de carácter general relativa al desarrollo económico, social y cultural de las zonas rurales, las organizaciones de trabajadores rurales deberían estar asociadas a los procedimientos e instituciones de planificación, como son los servicios y comités oficiales, los organismos de desarrollo y los consejos económicos y sociales.

(2) En particular, 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.

13. Los Estados Miembros deberían estimular la creación de procedimientos e instituciones que favorezcan los contactos entre las organizaciones de trabajadores rurales, los empleadores y sus organizaciones y las autoridades competentes.

B. Información pública

14. Deberían adoptarse medidas, especialmente por parte de las autoridades competentes, para promover:

- a) una mejor comprensión por parte de los directamente interesados, como son las autoridades centrales, locales y otras, los empleadores rurales y los propietarios de tierras, de la contribución que podrían prestar las organizaciones de trabajadores rurales al incremento y mejor distribución de la renta nacional, al aumento de las oportunidades de empleo productivo y remunerador dentro del sector rural, a la elevación del nivel general de instrucción y de formación de las diferentes categorías de trabajadores rurales y al mejoramiento de las condiciones generales de trabajo y de vida en las regiones rurales;
- b) una mejor comprensión por parte del público en general, y en particular en los sectores no rurales de la economía, de la importancia que tiene el mantener un equilibrio adecuado entre el desarrollo de las zonas rurales y el de las zonas urbanas y de la conveniencia de favorecer el desarrollo de las organizaciones de trabajadores rurales como medio para lograr este equilibrio.

15. Estas medidas podrían consistir, entre otras cosas, en:

- a) campañas de información y de educación de masas en especial para proporcionar a los trabajadores rurales información completa y práctica sobre sus derechos a fin de que puedan ejercitarlos cuando lo necesiten;
- b) programas de radio, televisión y cine, así como la publicación regular de artículos en la prensa local y nacional en que se describan las condiciones de vida y de trabajo en las regiones rurales y se expliquen los objetivos de las organizaciones de trabajadores rurales y los resultados de su actuación;
- c) la organización, en el plano local, de seminarios y de reuniones con la participación de representantes de las diferentes categorías de trabajadores rurales, de los empleadores y de los propietarios de tierras, de otros sectores de la población y de las autoridades locales;
- d) la organización de visitas a las regiones rurales de periodistas, representantes de los empleadores y de los trabajadores de la industria y el comercio, de escolares y estudiantes universitarios acompañados por sus profesores y de otros representantes de diferentes sectores de la población;
- e) la preparación de programas apropiados de enseñanza para los diversos tipos y niveles de escuelas que reflejen adecuadamente los problemas de la producción agrícola y la vida de los trabajadores rurales.

C. Enseñanza y formación profesional

16. A fin de lograr que las organizaciones de trabajadores rurales se desarrollen adecuadamente y asuman rápidamente todas sus funciones en el desarrollo económico y social, deberían tomarse medidas, entre otras, por las autoridades competentes, con objeto de:

- a) dar a los dirigentes y a los miembros de estas organizaciones nociones acerca de:
 - i) la legislación nacional y las normas internacionales relativas a materias que presentan un interés directo para la actividad de las organizaciones, tales como el derecho de asociación;
 - ii) los principios fundamentales que rigen la creación y el funcionamiento de las organizaciones de trabajadores rurales;
 - iii) los problemas del desarrollo rural como parte del desarrollo económico y social del país, incluidos la producción agrícola o artesanal, el almacenamiento, la transformación, el transporte, la comercialización de los productos y los intercambios comerciales;
 - iv) los principios y las técnicas de planificación nacional a los diferentes niveles;
 - v) los manuales y programas de formación publicados o establecidos por las Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo u otros organismos especializados que tienen por objeto la educación y la formación de los trabajadores rurales;
- b) mejorar y fomentar la educación de los trabajadores rurales en todos los planos, general, técnico, económico y social, con objeto de hacerlos más capaces para desarrollar sus organizaciones y conocer sus derechos y, al mismo tiempo, para participar activamente en el desarrollo del medio rural. Debería prestarse atención particular a la formación de los trabajadores total o parcialmente analfabetos mediante programas de alfabetización ligados al desarrollo práctico de sus actividades;
- c) promover programas que tengan en cuenta el papel que las mujeres pueden y deben desempeñar en las comunidades rurales, como parte integrante de los programas generales de enseñanza y de formación a los que las mujeres deberían tener las mismas posibilidades de acceso que los hombres;
- d) proporcionar una formación especial a los encargados de la educación de los trabajadores rurales que les dé la posibilidad, por ejemplo, de contribuir al desarrollo de servicios cooperativos y de otros tipos de servicios adecuados que permitan a las organizaciones atender directamente las necesidades de sus miembros y reforzar su independencia merced a la autonomía económica;
- e) apoyar programas que incluyan todos los aspectos de la promoción de la juventud rural.

17. (1) Para proporcionar efectivamente la educación y formación a que se hace referencia en el párrafo 16 supra, deberían establecerse y desarrollarse programas de educación obrera y de educación de adultos adaptados especialmente a las condiciones nacionales y locales, así como a las necesidades sociales, económicas y culturales de las diversas categorías de trabajadores rurales, incluidas las necesidades particulares de las mujeres y de los adolescentes.

(2) En vista de sus conocimientos y experiencia en estas materias, los movimientos sindicales y las organizaciones existentes que representan a los trabajadores rurales podrían ser asociados estrechamente a la formulación y puesta en práctica de tales programas.

D. Asistencia financiera y material

18. (1) Cuando las organizaciones de trabajadores rurales, especialmente en las etapas iniciales de su desarrollo, consideren que necesitan ayuda financiera o material, por ejemplo, para poder llevar a cabo programas de enseñanza y formación, y cuando soliciten y obtengan esa ayuda, deberían tener la posibilidad de recibirla de manera que se respeten totalmente su independencia e intereses y los de sus miembros. Esa asistencia debería ser complementaria de las iniciativas y los esfuerzos de los trabajadores rurales para financiar sus propias organizaciones.

(2) La disposición anterior se aplica a toda ayuda financiera y material, inclusive cuando sea política del propio Estado proporcionar tal ayuda.

Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico en situación provisoria	11 mayo 1923	Ginebra, 3ª reunión CIT (25 octubre 1921)	122

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad, en su tercera reunión, el 25 de octubre de 1921;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a los derechos de asociación y de coalición de los trabajadores agrícolas, cuestión que está comprendida en el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

Artículo 1

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a asegurar a todas las personas ocupadas en la agricultura los mismos derechos de asociación y de coalición que a los trabajadores de la industria, y a derogar cualquier disposición legislativa o de otra clase que tenga por efecto menoscabar dichos derechos en lo que respecta a los trabajadores agrícolas.

Convenio sobre el derecho de asociación (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 84)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico en situación provisoria	1 julio 1953	Ginebra, 30ª reunión CIT (11 julio 1947)	9

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 19 junio 1947 en su trigésima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al derecho de asociación y a la solución de los conflictos de trabajo en los territorios no metropolitanos, cuestión que constituye el tercer punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha once de julio de mil novecientos cuarenta y siete, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el derecho de asociación (territorios no metropolitanos), 1947:

Artículo 1

El presente Convenio se aplica a los territorios no metropolitanos.

Artículo 2

Se deberá garantizar por medio de disposiciones apropiadas el derecho de los empleadores y de los trabajadores a asociarse para cualquier fin lícito.

Artículo 3

Se deberán dictar todas las medidas pertinentes a fin de garantizar a los sindicatos representativos de los trabajadores interesados el derecho a celebrar contratos colectivos con los empleadores o con las organizaciones de empleadores.

Artículo 4

Se deberán dictar todas las medidas pertinentes a fin de consultar y asociar a los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la elaboración y aplicación de las disposiciones destinadas a garantizar la protección de los trabajadores y el cumplimiento de la legislación del trabajo.

Artículo 5

Todo procedimiento para examinar los conflictos entre empleadores y trabajadores deberá ser tan sumario y sencillo como sea posible.

Artículo 6

1. Se deberá estimular a los empleadores y a los trabajadores para que eviten conflictos y para que, en caso de que surjan, los resuelvan en forma equitativa por medio de la conciliación.
2. A estos efectos, se deberán dictar todas las medidas pertinentes para consultar y asociar a los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el establecimiento y funcionamiento de los organismos de conciliación.
3. A reserva de que actúen dichos organismos, incumbirá a funcionarios públicos proceder al examen de los conflictos, promover la conciliación y ayudar a que las partes lleguen a una solución equitativa.
4. Siempre que sea factible, esos funcionarios serán designados especialmente para el desempeño de tales funciones.

Artículo 7

1. Tan pronto como sea posible, se deberán crear organismos para la solución de los conflictos entre empleadores y trabajadores.
2. Representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados, entre los que figurarán representantes de sus organizaciones respectivas, cuando dichas organizaciones existan, estarán asociados, si ello fuere factible, al funcionamiento de los organismos, en la forma y medida que determine la autoridad competente, pero en todo caso en igualdad de número y condiciones.

Artículo 8

1. Respecto de los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enmendada por el Instrumento de enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1946, excepción hecha de los

territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 de dicho artículo, tal como fue enmendado, todo Miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio deberá anexar a su ratificación, o deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación, una declaración en la que manifieste:

- a) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
- b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
- c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los que es inaplicable;
- d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 14, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 9

1. Cuando las cuestiones tratadas en el presente Convenio sean de la competencia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el Miembro responsable de las relaciones internacionales de ese territorio, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte, en nombre del territorio, las obligaciones del presente Convenio.

2. Podrán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que se acepten las obligaciones de este Convenio;

- a) dos o más Miembros de la Organización, respecto de cualquier territorio que esté bajo su autoridad común; o
- b) toda autoridad internacional responsable de la administración de cualquier territorio, en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición en vigor, respecto de dicho territorio.

3. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos precedentes de este artículo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

4. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

5. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 14, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Artículo 10

Las memorias anuales sobre la aplicación del Convenio deberán indicar, respecto a cada territorio para el cual se halle en vigor una declaración que establezca específicamente modificaciones a las disposiciones de este Convenio, el alcance de cualquier progreso realizado para hacer posible la renuncia al derecho a invocar dichas modificaciones.

Artículo 11

Cuando un convenio adoptado posteriormente por la Conferencia, relativo a cualquier materia o materias tratadas en este Convenio así lo disponga, aquellas disposiciones de este Convenio que se especifiquen en el convenio citado en primer término cesarán de aplicarse a cualquier territorio respecto al cual se haya comunicado al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo:

- a) una declaración por la que se acepte la obligación de que las disposiciones del convenio citado en primer término serán aplicadas, de conformidad con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, tal como fue enmendada por el Instrumento de enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1946; o
- b) una declaración por la que se acepten las obligaciones de este mismo convenio, de acuerdo con el párrafo 5 del precitado artículo 35.

3. Relaciones de trabajo

Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico actualizado	30 junio 1973	Ginebra, 56ª reunión CIT (23 junio 1971)	85

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 2 junio 1971 en su quincuagésima sexta reunión;

Teniendo en cuenta las disposiciones del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, que protege a los trabajadores contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo;

Considerando que es deseable adoptar disposiciones complementarias con respecto a los representantes de los trabajadores;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección y facilidades concedidas a los representantes de los trabajadores en la empresa, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintitrés de junio de mil novecientos setenta y uno, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971:

Artículo 1

Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor.

Artículo 2

1. Los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.

2. A este respecto deberán tenerse en cuenta las características del sistema de relaciones obreiro-patronales del país y las necesidades, importancia y posibilidades de la empresa interesada.

3. La concesión de dichas facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa interesada.

Artículo 3

A los efectos de este Convenio, la expresión **representantes de los trabajadores** comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales, ya se trate:

- a) de representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos; o
- b) de representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no se extiendan a actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos.

Artículo 4

La legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales o las decisiones judiciales podrán determinar qué clase o clases de representantes de los trabajadores tendrán derecho a la protección y a las facilidades previstas en el presente Convenio.

Artículo 5

Cuando en una misma empresa existan representantes sindicales y representantes electos, habrán de adoptarse medidas apropiadas, si fuese necesario, para garantizar que la existencia de representantes electos no se utilice en menoscabo de la posición de los sindicatos interesados o de sus representantes y para fomentar la colaboración en todo asunto pertinente entre los representantes electos y los sindicatos interesados y sus representantes.

Artículo 6

Se podrá dar efecto al presente Convenio mediante la legislación nacional, los contratos colectivos, o en cualquier otra forma compatible con la práctica nacional.

Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 143)

Estatus	Adopción
Ginebra, 56ª reunión CIT (23 junio 1971)	Instrumento técnico actualizado

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 2 junio 1971 en su quincuagésima sexta reunión;

Después de haber adoptado el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección y facilidades concedidas a los representantes de los trabajadores en la empresa, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión; y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación, adopta, con fecha veintitrés de junio de mil novecientos setenta y uno, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971:

I. Métodos de aplicación

1. Se podrá dar efecto a la presente Recomendación mediante la legislación nacional, los contratos colectivos o en cualquier otra forma compatible con la práctica nacional.

II. Disposiciones generales

2. A los efectos de esta Recomendación, la expresión *representantes de los trabajadores* comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales, ya se trate:

- a) de representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos; o
- b) de representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no incluyan actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos.

3. La legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales o las decisiones judiciales podrán determinar qué clase o clases de representantes de los trabajadores tendrán derecho a la protección y a las facilidades previstas en la presente Recomendación.

4. Cuando en una misma empresa existan representantes sindicales y representantes electos, habrían de adoptarse medidas apropiadas, si fuese necesario, para garantizar que la existencia de representantes electos no se utilice en menoscabo de la posición de los sindicatos interesados o de sus representantes y para fomentar la colaboración en todo asunto pertinente entre los representantes electos y los sindicatos interesados y sus representantes.

III. Protección de los representantes de los trabajadores

5. Los representantes de los trabajadores en la empresa deberían gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales representantes, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor.

6. (1) Cuando no existan suficientes medidas apropiadas de protección aplicables a los trabajadores en general, deberían adoptarse disposiciones específicas para garantizar la protección efectiva de los representantes de los trabajadores.

- (2) Tales disposiciones podrían incluir medidas como las siguientes:
- a) definición detallada y precisa de los motivos que pueden justificar la terminación de la relación de trabajo de los representantes de los trabajadores;
 - b) exigencia de consulta, dictamen o acuerdo de un organismo independiente, público o privado, o de un organismo paritario antes de que el despido de un trabajador sea definitivo;
 - c) procedimiento especial de recurso accesible a los representantes de los trabajadores que consideren que se ha puesto fin injustamente a su relación de trabajo, o que sus condiciones de empleo han sido modificadas desfavorablemente, o que han sido objeto de trato injusto;
 - d) por lo que se refiere a la terminación injustificada de la relación de trabajo de los representantes de los trabajadores, el establecimiento de una reparación eficaz que comprenda, a menos que ello sea contrario a los principios fundamentales de derecho del país interesado, la reintegración de dichos representantes en su puesto, con el pago de los salarios no cobrados y el mantenimiento de sus derechos adquiridos;
 - e) imponer al empleador, cuando se alegue que el despido de un representante de los trabajadores o cualquier cambio desfavorable en sus condiciones de empleo tiene un carácter discriminatorio, la obligación de probar que dicho acto estaba justificado;
 - f) reconocer la prioridad que ha de darse a los representantes de los trabajadores respecto de su continuación en el empleo en caso de reducción del personal.

7. (1) La protección prevista en virtud de lo dispuesto en el párrafo 5 de la presente Recomendación debería asimismo aplicarse a los trabajadores que son candidatos, o que han sido presentados como candidatos, mediante los procedimientos apropiados existentes, a la elección o al nombramiento de representantes de los trabajadores.

(2) La misma protección podría también otorgarse a los trabajadores que han cesado en sus funciones de representantes de los trabajadores.

(3) El período durante el cual tal protección ampara a las personas a quienes se refiere este párrafo podrá determinarse por los métodos de aplicación a que se refiere el párrafo 1 de la presente Recomendación.

8. (1) Al término de su mandato, los representantes de los trabajadores que hayan ejercido sus funciones de representación en la empresa en que estaban empleados y que se reintegren al trabajo deberían conservar o recuperar todos sus derechos, incluidos los relativos a la naturaleza de su empleo, su salario y su antigüedad en el servicio.

(2) En caso de que los interesados hayan ejercido sus funciones de representación principalmente fuera de su empresa, la cuestión de determinar si habrían de aplicárseles y en qué medida las disposiciones del subpárrafo 1) anterior debería reglamentarse por la legislación nacional o por contrato colectivo, laudo arbitral o decisión judicial.

IV. Facilidades que habrán de otorgarse a los representantes de los trabajadores

9. (1) Deberían otorgarse en la empresa a los representantes de los trabajadores las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.

(2) A este respecto deberían tenerse en cuenta las características del sistema de relaciones obrero-patronales del país y las necesidades, importancia y posibilidades de la empresa interesada.

(3) La concesión de dichas facilidades no debería perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa interesada.

10. (1) Los representantes de los trabajadores en la empresa deberían disfrutar, sin pérdida de salario ni de prestaciones u otras ventajas sociales, del tiempo libre necesario para desempeñar las tareas de representación en la empresa.

(2) En ausencia de disposiciones adecuadas, podría exigirse al representante de los trabajadores la obtención de un permiso de su supervisor inmediato o de otro representante apropiado de la dirección nombrado a estos efectos antes de tomar tiempo libre durante las horas de trabajo, no debiendo ser negado dicho permiso sino por motivo justo.

(3) Podrían fijarse límites razonables al tiempo libre que se conceda a los representantes de los trabajadores en virtud de lo dispuesto en el subpárrafo 1) anterior.

11. (1) A fin de que los representantes de los trabajadores puedan desempeñar eficazmente sus funciones, deberían disfrutar del tiempo libre necesario para asistir a reuniones, cursos de formación, seminarios, congresos y conferencias sindicales.

(2) El tiempo libre previsto en el subpárrafo 1) anterior debería ser otorgado sin pérdida de salario ni de prestaciones u otras ventajas sociales, quedando entendido que la cuestión de determinar a quién corresponderían las cargas resultantes debería determinarse por los métodos de aplicación a que se refiere el párrafo 1 de la presente Recomendación.

12. Los representantes de los trabajadores en la empresa deberían ser autorizados a entrar en todos los lugares de trabajo en la empresa, cuando ello fuera necesario, para permitirles desempeñar sus funciones de representación.

13. Los representantes de los trabajadores deberían tener la posibilidad de entrar en comunicación, sin dilación indebida, con la dirección de la empresa y con los representantes de ésta autorizados para tomar decisiones, en la medida necesaria para el desempeño eficaz de sus funciones.

14. Cuando no existan otros arreglos para la recaudación de las cuotas sindicales, se debería permitir que los representantes de los trabajadores, autorizados a ello por el sindicato, cobren periódicamente las cuotas sindicales en los locales de la empresa.

15. (1) Se debería autorizar a los representantes de los trabajadores que actúen en nombre de un sindicato a que coloquen avisos sindicales en los locales de la empresa en lugar o lugares fijados de acuerdo con la dirección y a los que los trabajadores tengan fácil acceso.

(2) La dirección debería permitir a los representantes de los trabajadores que actúen en nombre de un sindicato que distribuyan boletines, folletos, publicaciones y otros documentos del sindicato entre los trabajadores de la empresa.

(3) Los avisos y documentos a que se hace referencia en este párrafo deberían relacionarse con las actividades sindicales normales, y su colocación y distribución no deberían perjudicar el normal funcionamiento de la empresa ni el buen aspecto de los locales.

(4) Los representantes de los trabajadores que sean representantes electos en el sentido del apartado *b)* del párrafo 2 de la presente Recomendación deberían gozar de facilidades similares compatibles con sus funciones.

16. La empresa debería poner a disposición de los representantes de los trabajadores, en las condiciones y en la medida que podrían determinarse por los métodos de aplicación a que se refiere el párrafo 1 de la presente Recomendación, las facilidades materiales y la información que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.

17. (1) Los representantes sindicales que no trabajen en la empresa, pero cuyo sindicato tenga afiliados empleados en ella, deberían ser autorizados a entrar en la empresa.

(2) La determinación de las condiciones para dicha entrada en la empresa debería dejarse a los métodos de aplicación a que se refieren los párrafos 1 y 3 de la presente Recomendación.

Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico actualizado	25 febrero 1981	Ginebra, 64ª reunión CIT (27 junio 1978)	51

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 junio 1978 en su sexagésima cuarta reunión;

Recordando las disposiciones del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948; del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y del Convenio y la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971;

Recordando que el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, no es aplicable a ciertas categorías de empleados públicos y que el Convenio y la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971, se aplican a los representantes de los trabajadores en la empresa;

Tomando nota de la considerable expansión de los servicios prestados por la administración pública en muchos países y de la necesidad de que existan sanas relaciones laborales entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleados públicos;

Observando la gran diversidad de los sistemas políticos, sociales y económicos de los Estados Miembros y las diferentes prácticas aplicadas por dichos Estados (por ejemplo, en lo atinente a las funciones respectivas de las autoridades centrales y locales; a las funciones de las autoridades federales, estatales y provinciales; a las de las empresas propiedad del Estado y de los diversos tipos de organismos públicos autónomos o semiautónomos, o en lo que respecta a la naturaleza de la relación de empleo);

Teniendo en cuenta los problemas particulares que plantea la delimitación del campo de aplicación de un instrumento internacional y la adopción de definiciones a los fines del instrumento en razón de las diferencias existentes en muchos países entre el empleo público y el empleo privado, así como las dificultades de interpretación que se han planteado a propósito de la aplicación a los funcionarios públicos de las disposiciones pertinentes del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y las observaciones por las cuales los órganos de control de la OIT han señalado en diversas ocasiones que ciertos gobiernos han aplicado dichas disposiciones en forma tal que grupos numerosos de empleados públicos han quedado excluidos del campo de aplicación del Convenio;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en el servicio público, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la presente reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintisiete de junio de mil novecientos setenta y ocho, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978:

Parte I. Campo de aplicación y definiciones

Artículo 1

1. El presente Convenio deberá aplicarse a todas las personas empleadas por la administración pública, en la medida en que no les sean aplicables disposiciones más favorables de otros convenios internacionales del trabajo.

2. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio se aplican a los empleados de alto nivel que, por sus funciones, se considera normalmente que poseen poder decisorio o desempeñan cargos directivos o a los empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial.

3. La legislación nacional deberá determinar asimismo hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio son aplicables a las fuerzas armadas y a la policía.

Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, la expresión ***empleado público*** designa a toda persona a quien se aplique el presente Convenio de conformidad con su artículo 1.

Artículo 3

A los efectos del presente Convenio, la expresión ***organización de empleados públicos*** designa a toda organización, cualquiera que sea su composición, que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los empleados públicos.

Parte II. Protección del derecho de sindicación

Artículo 4

1. Los empleados públicos gozarán de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección se ejercerá especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

- a) sujetar el empleo del empleado público a la condición de que no se afilie a una organización de empleados públicos o a que deje de ser miembro de ella;
- b) despedir a un empleado público, o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación a una organización de empleados públicos o de su participación en las actividades normales de tal organización.

Artículo 5

1. Las organizaciones de empleados públicos gozarán de completa independencia respecto de las autoridades públicas.

2. Las organizaciones de empleados públicos gozarán de adecuada protección contra todo acto de injerencia de una autoridad pública en su constitución, funcionamiento o administración.

3. Se consideran actos de injerencia a los efectos de este artículo principalmente los destinados a fomentar la constitución de organizaciones de empleados públicos dominadas por la autoridad pública, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de empleados públicos con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de la autoridad pública.

Parte III. Facilidades que deben concederse a las organizaciones de empleados públicos

Artículo 6

1. Deberán concederse a los representantes de las organizaciones reconocidas de empleados públicos facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo o fuera de ellas.

2. La concesión de tales facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la administración o servicio interesado.

3. La naturaleza y el alcance de estas facilidades se determinarán de acuerdo con los métodos mencionados en el artículo 7 del presente Convenio o por cualquier otro medio apropiado.

Parte IV. Procedimientos para la determinación de las condiciones de empleo

Artículo 7

Deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones.

Parte V. Solución de conflictos

Artículo 8

La solución de los conflictos que se planteen con motivo de la determinación de las condiciones de empleo se deberá tratar de lograr, de manera apropiada a las condiciones nacionales, por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje, establecidos de modo que inspiren la confianza de los interesados.

Parte VI. Derechos civiles y políticos

Artículo 9

Los empleados públicos, al igual que los demás trabajadores, gozarán de los derechos civiles y políticos esenciales para el ejercicio normal de la libertad sindical, a reserva solamente de las obligaciones que se deriven de su condición y de la naturaleza de sus funciones.

Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 159)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico actualizado	Ginebra, 64ª reunión CIT (27 junio 1978)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 junio 1978 en su sexagésima cuarta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a libertad sindical y procedimientos para determinar las condiciones de empleo en el servicio público, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complete el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978,

adopta, con fecha veintisiete de junio de mil novecientos setenta y ocho, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978:

1. (1) En los países en que existan procedimientos para el reconocimiento de las organizaciones de empleados públicos con miras a determinar las organizaciones a las que han de atribuirse derechos preferentes o exclusivos a los efectos previstos en las partes III, IV o V del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978, dicha determinación debería basarse en criterios objetivos y preestablecidos respecto del carácter representativo de esas organizaciones.

(2) Los procedimientos a que se hace referencia en el subpárrafo 1) del presente párrafo deberían ser de tal naturaleza que no estimulen la proliferación de organizaciones que cubran las mismas categorías de empleados públicos.

2. (1) En caso de negociación de las condiciones de empleo de conformidad con la parte IV del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978, las personas u órganos competentes para negociar en nombre de la autoridad pública, y los procedimientos para poner en práctica las condiciones de empleo convenidas, deberían preverse en la legislación nacional o por otros medios apropiados.

(2) En el caso de que existan métodos distintos de la negociación para permitir a los representantes de los empleados públicos participar en la fijación de las condiciones de empleo, el procedimiento para asegurar esa participación y para determinar de manera definitiva tales condiciones debería preverse mediante la legislación nacional o por otros medios apropiados.

3. Cuando se concluyan acuerdos entre la autoridad pública y una organización de empleados públicos, de conformidad con el párrafo 2, subpárrafo 1), de la presente Recomendación, normalmente debería especificarse su período de vigencia o el procedimiento para su terminación, renovación o revisión, o ambas cosas.

4. Al determinar la naturaleza y alcance de las facilidades que deberían concederse a los representantes de las organizaciones de empleados públicos, de conformidad con el artículo 6, párrafo 3, del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978, se debería tener en cuenta la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971.

Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico actualizado	11 agosto 1983	Ginebra, 67ª reunión CIT (19 junio 1981)	45

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 junio 1981, en su sexagésima séptima reunión;

Reafirmando el pasaje de la Declaración de Filadelfia que reconoce «la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva», y tomando nota de que este principio es «plenamente aplicable a todos los pueblos»;

Teniendo en cuenta la importancia capital de las normas internacionales contenidas en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948; en el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949; en la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951; en la Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951; en el Convenio y la Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978, y en el Convenio y la Recomendación sobre la administración del trabajo, 1978;

Considerando que se deberían hacer mayores esfuerzos para realizar los objetivos de dichas normas y especialmente los principios generales enunciados en el artículo 4 del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y en el párrafo 1 de la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951;

Considerando, por consiguiente, que estas normas deberían completarse con medidas apropiadas fundadas en dichas normas y destinadas a fomentar la negociación colectiva libre y voluntaria;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al fomento de la negociación colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha 19 de junio de mil novecientos ochenta y uno, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981:

Parte I. Campo de aplicación y definiciones

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica.
2. La legislación o la práctica nacionales podrán determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio son aplicables a las fuerzas armadas y a la policía.
3. En lo que se refiere a la administración pública, la legislación o la práctica nacionales podrán fijar modalidades particulares de aplicación de este Convenio.

Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, la expresión *negociación colectiva* comprende 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:

- a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

Artículo 3

1. Cuando la ley o la práctica nacionales reconozcan la existencia de representantes de trabajadores que respondan a la definición del apartado b) del artículo 3 del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971, la ley o la práctica nacionales podrán determinar hasta qué punto la expresión *negociación colectiva* se extiende igualmente, a los fines del presente Convenio, a las negociaciones con dichos representantes.

2. Cuando en virtud del párrafo 1 de este artículo la expresión *negociación colectiva* incluya igualmente las negociaciones con los representantes de los trabajadores a que se refiere dicho párrafo, deberán adoptarse, si fuese necesario, medidas apropiadas para garantizar que la existencia de estos representantes no se utilice en menoscabo de la posición de las organizaciones de trabajadores interesadas.

Parte II. Métodos de aplicación

Artículo 4

En la medida en que no se apliquen por medio de contratos colectivos, por laudos arbitrales o por cualquier otro medio conforme a la práctica nacional, las disposiciones del presente Convenio deberán ser aplicadas por medio de la legislación nacional.

Parte III. Fomento de la negociación colectiva

Artículo 5

1. Se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva.

2. Las medidas a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán tener por objeto que:

- a) la negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad a que se aplique el presente Convenio;
- b) la negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias a que se refieren los apartados a), b) y c) del artículo 2 del presente Convenio;
- c) sea fomentado el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores;
- d) la negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas;
- e) los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva.

Artículo 6

Las disposiciones del presente Convenio no obstaculizarán el funcionamiento de sistemas de relaciones de trabajo en los que la negociación colectiva tenga lugar en el marco de mecanismos o de instituciones de conciliación o de arbitraje, o de ambos a la vez, en los que participen voluntariamente las partes en la negociación colectiva.

Artículo 7

Las medidas adoptadas por las autoridades públicas para estimular y fomentar el desarrollo de la negociación colectiva deberán ser objeto de consultas previas y, cuando sea posible, de acuerdos entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Artículo 8

Las medidas previstas con objeto de fomentar la negociación colectiva no deberán ser concebidas o aplicadas de modo que obstaculicen la libertad de negociación colectiva.

Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico actualizado	Ginebra, 67ª reunión CIT (19 junio 1981)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 junio 1981 en su sexagésima séptima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al fomento de la negociación colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complete el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981,

adopta, con fecha 19 de junio de mil novecientos ochenta y uno, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981:

I. Métodos de aplicación

1. Las disposiciones de la presente Recomendación podrán aplicarse por medio de la legislación nacional, contratos colectivos o laudos arbitrales o por cualquier otro medio conforme a la práctica nacional.

II. Medios para fomentar la negociación colectiva

2. Siempre que resulte necesario, se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para facilitar el establecimiento y expansión, con carácter voluntario, de organizaciones libres, independientes y representativas de empleadores y de trabajadores.

3. En la medida en que resulte apropiado y necesario, se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que:

- a) las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores sean reconocidas a los efectos de la negociación colectiva;
- b) en los países en que las autoridades competentes apliquen procedimientos de reconocimiento a efectos de determinar las organizaciones a las que ha de atribuirse el derecho de negociación colectiva, dicha determinación se base en criterios objetivos y previamente definidos, respecto del

carácter representativo de esas organizaciones, establecidos en consulta con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores.

4. (1) En caso necesario, se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que la negociación colectiva pueda desarrollarse en cualquier nivel, y en particular a nivel del establecimiento, de la empresa, de la rama de actividad, de la industria y a nivel regional o nacional.

(2) En los países en que la negociación colectiva se desarrolle en varios niveles, las partes negociadoras deberían velar por que exista coordinación entre ellos.

5. (1) Las partes en la negociación colectiva deberían adoptar medidas para que sus negociadores, en todos los niveles, tengan la oportunidad de recibir una formación adecuada.

(2) A petición de las organizaciones interesadas, las autoridades públicas deberían poder prestar asistencia respecto de tal formación a las organizaciones de empleadores y de trabajadores que lo soliciten.

(3) El contenido y la supervisión de los programas de dicha formación deberían ser establecidos por la organización apropiada de empleadores o de trabajadores interesada.

(4) Esta formación debería impartirse sin perjuicio del derecho de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de designar a sus propios representantes a los fines de la negociación colectiva.

6. Las partes en la negociación colectiva deberían conferir a sus negociadores respectivos el mandato necesario para conducir y concluir las negociaciones a reserva de cualquier disposición relativa a consultas en el seno de sus respectivas organizaciones.

7. (1) En caso necesario, deberían adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que las partes dispongan de las informaciones necesarias para poder negociar con conocimiento de causa.

(2) Con este objeto:

a) a petición de las organizaciones de trabajadores, los empleadores –públicos y privados– deberían proporcionar las informaciones acerca de la situación económica y social de la unidad de negociación y de la empresa en su conjunto que sean necesarias para negociar con conocimiento de causa; si la divulgación de ciertas de esas informaciones pudiese perjudicar a la empresa, su comunicación debería estar sujeta al compromiso de mantener su carácter confidencial en la medida en que esto sea necesario; las informaciones que puedan proporcionarse deberían ser determinadas por acuerdo entre las partes en la negociación colectiva;

b) las autoridades públicas deberían proporcionar las informaciones necesarias sobre la situación económica y social global del país y de la rama de actividad en cuestión, en la medida en que la difusión de tales informaciones no resulte perjudicial para los intereses nacionales.

8. En caso necesario, se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que los procedimientos de solución de los conflictos del trabajo ayuden a las partes a encontrar por sí mismas una solución al conflicto que las oponga, independientemente de que se trate de conflictos sobrevenidos durante la conclusión de los acuerdos, de conflictos respecto a la interpretación o de la aplicación de los acuerdos, o de los conflictos a que se refiere la Recomendación sobre el examen de las reclamaciones, 1967.

III. Disposición final

9. La presente Recomendación no revisa ninguna recomendación internacional del trabajo existente.

Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico actualizado	Ginebra, 34ª reunión CIT (29 junio 1951)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 junio 1951 en su trigésima cuarta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a los contratos colectivos, cuestión que está comprendida en el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación, cuya aplicación quedaría garantizada por las partes interesadas o por las autoridades públicas, según el método que sea más apropiado a las condiciones nacionales,

adopta, con fecha veintinueve de junio de mil novecientos cincuenta y uno, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951:

I. Procedimiento de las negociaciones colectivas

1. (1) Se deberían establecer sistemas adaptados a las condiciones propias de cada país, por vía contractual o legislativa, según el método que sea apropiado a las condiciones nacionales, para la negociación, concertación, revisión y renovación de contratos colectivos, o para asistir a las partes en la negociación, concertación, revisión y renovación de contratos colectivos.

(2) Los acuerdos entre las partes o la legislación nacional, según el método que sea apropiado a las condiciones nacionales, deberían determinar la organización, el funcionamiento y el alcance de tales sistemas.

II. Definición de los contratos colectivos

2. (1) A los efectos de la presente Recomendación, la expresión *contrato colectivo* comprende 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.

(2) Ninguno de los términos de la presente definición debería interpretarse de suerte que implique el reconocimiento de una organización de trabajadores creada, dominada o sostenida económicamente por empleadores o sus representantes.

III. Efectos de los contratos colectivos

3. (1) Todo contrato colectivo debería obligar a sus firmantes, así como a las personas en cuyo nombre se celebre el contrato. Los empleadores y los trabajadores obligados por un contrato colectivo no deberían poder estipular en los contratos de trabajo disposiciones contrarias a las del contrato colectivo.

(2) Las disposiciones en tales contratos de trabajo contrarias al contrato colectivo deberían ser consideradas como nulas y sustituirse de oficio por las disposiciones correspondientes del contrato colectivo.

(3) Las disposiciones de los contratos de trabajo que sean más favorables para los trabajadores que aquellas previstas por el contrato colectivo no deberían considerarse contrarias al contrato colectivo.

(4) Si la aplicación efectiva de las disposiciones de los contratos colectivos estuviese garantizada por las partes en dichos contratos, las disposiciones previstas en los apartados precedentes no deberían interpretarse en el sentido de requerir medidas legislativas.

4. Las disposiciones de un contrato colectivo deberían aplicarse a todos los trabajadores de las categorías interesadas que estén empleados en las empresas comprendidas por el contrato colectivo, a menos que el contrato colectivo previera expresamente lo contrario.

IV. Extensión de los contratos colectivos

5. (1) Cuando ello fuere pertinente –y habida cuenta a este respecto del sistema de contratos colectivos en vigor–, se deberían adoptar las medidas que determine la legislación nacional y que se adapten a las circunstancias propias de cada país, para extender la aplicación de todas o ciertas disposiciones de un contrato colectivo a todos los empleadores y trabajadores comprendidos en el campo de aplicación profesional y territorial del contrato. 2) La legislación nacional podrá supeditar la extensión de un contrato colectivo, entre otras, a las condiciones siguientes:

- a) el contrato colectivo debería comprender desde un principio un número de empleadores y de trabajadores interesados que, según la opinión de la autoridad competente, sea suficientemente representativo;
- b) la solicitud de extensión del contrato colectivo debería, por regla general, formularse por una o varias organizaciones de trabajadores o de empleadores que sean parte en el contrato colectivo;
- c) debería darse una oportunidad a los empleadores y a los trabajadores a quienes vaya a aplicarse el contrato colectivo para que presenten previamente sus observaciones.

V. Interpretación de los contratos colectivos

6. Las diferencias que resulten de la interpretación de un contrato colectivo deberían someterse a un procedimiento de solución adecuado, establecido por acuerdo entre las partes o por vía legislativa, según el método que sea más apropiado a las condiciones nacionales.

VI. Control de la aplicación de los contratos colectivos

7. El control de la aplicación de los contratos colectivos debería estar garantizado por las organizaciones de empleadores y de trabajadores que sean parte en los contratos colectivos, por los organismos de control existentes, o por organismos constituidos a estos efectos.

VII. Medidas diversas

8. La legislación nacional podrá, en particular, establecer medidas para:

- a) obligar a los empleadores vinculados por contratos colectivos a adoptar medidas adecuadas con objeto de poner en conocimiento de los trabajadores interesados el texto de los contratos colectivos aplicables a sus empresas;
- b) registrar o depositar los contratos colectivos y cuantas modificaciones fueren introducidas subsiguientemente;
- c) fijar un período mínimo durante el cual los contratos colectivos que no contengan disposiciones en contrario deberán considerarse vigentes, a menos que antes de su vencimiento hayan sido modificados o anulados por las partes.

Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960 (núm. 113)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico actualizado	Ginebra, 44ª reunión CIT (20 junio 1960)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1 junio 1960 en su cuadragésima cuarta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la consulta y a la colaboración entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores en las ramas de actividad económica y en el ámbito nacional, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación, adopta, con fecha veinte de junio de mil novecientos sesenta, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960:

1. (1) Se deberían adoptar medidas apropiadas a las condiciones nacionales para promover de manera efectiva la consulta y la colaboración, en las ramas de actividad económica y en el ámbito nacional, entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como entre las propias organizaciones, para la realización de los objetivos previstos en los párrafos 4 y 5 y para otras cuestiones de interés común que pudieran ser determinadas por las partes.

(2) Tales medidas deberían aplicarse sin hacer discriminación de ninguna clase contra estas organizaciones, ni entre ellas, por motivos tales como raza, sexo, religión, opinión política o ascendencia nacional de sus miembros.

2. Tal consulta y tal colaboración no deberían vulnerar ni la libertad sindical ni los derechos de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, incluidos sus derechos de negociación colectiva.

3. De conformidad con la costumbre o la práctica nacionales, deberían establecerse o facilitarse tal consulta y tal colaboración:

- a) por medidas voluntarias adoptadas por las organizaciones de empleadores y de trabajadores;
- b) por medidas adoptadas por las autoridades públicas que sirvan de estímulo a estas organizaciones;
- c) por la legislación; o
- d) combinando cualesquiera de estos métodos.

4. Tal consulta y tal colaboración deberían tener como objetivo general el fomento de la comprensión mutua y de 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 en su conjunto o algunas de sus ramas, de mejorar las condiciones de trabajo y de elevar el nivel de vida.

5. Tal consulta y tal colaboración deberían tener como objetivo, en particular:

- a) 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;
- b) lograr que las autoridades públicas competentes recaben en forma adecuada las opiniones, el asesoramiento y la asistencia de las organizaciones de empleadores y de trabajadores respecto de cuestiones tales como:
 - i) la preparación y aplicación de la legislación relativa a sus intereses;
 - ii) la creación y funcionamiento de organismos nacionales, tales como los que se ocupan de organización del empleo, formación y readaptación profesionales, protección de los trabajadores, seguridad e higiene en el trabajo, productividad, seguridad y bienestar sociales; y
 - iii) la elaboración y aplicación de planes de desarrollo económico y social.

Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951 (núm. 92)

Estatus

Adopción

Ginebra, 34ª reunión CIT (29 junio 1951)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 junio 1951 en su trigésima cuarta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la conciliación y al arbitraje voluntarios, cuestión que está comprendida en el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación, cuya aplicación quedaría garantizada por las partes interesadas o por las autoridades públicas, según el método que sea más apropiado a las condiciones nacionales,

adopta, con fecha veintinueve de junio de mil novecientos cincuenta y uno, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951:

I. Conciliación voluntaria

1. Se deberían establecer organismos de conciliación voluntaria, apropiados a las condiciones nacionales, con objeto de contribuir a la prevención y solución de los conflictos de trabajo entre empleadores y trabajadores.

2. Todo organismo de conciliación voluntaria, establecido sobre una base mixta, debería comprender una representación igual de empleadores y de trabajadores.

3. (1) El procedimiento debería ser gratuito y expeditivo; todo plazo que prescriba la legislación nacional debería fijarse previamente y reducirse al mínimo.

(2) Se deberían adoptar disposiciones para que el procedimiento pueda entablarse a iniciativa de una de las partes en conflicto, o de oficio por organismos de conciliación voluntaria.

4. Si un conflicto ha sido sometido a un procedimiento de conciliación con el consentimiento de todas las partes interesadas, debería estimularse a las mismas para que se abstengan de recurrir a huelgas y a lockouts mientras dure el procedimiento de conciliación.

5. Todos los acuerdos que pudieren celebrar las partes durante el procedimiento de conciliación o a la terminación del mismo deberían redactarse por escrito y considerarse equivalentes a contratos celebrados normalmente.

II. Arbitraje voluntario

6. Si un conflicto ha sido sometido al arbitraje, con el consentimiento de todas las partes interesadas, para su solución final, debería estimularse a las partes para que se abstengan de recurrir a huelgas y a lockouts mientras dure el procedimiento de arbitraje y para que acepten el laudo arbitral.

III. Disposición general

7. Ninguna de las disposiciones de esta Recomendación podrá interpretarse en modo alguno en menoscabo del derecho de huelga.

Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952 (núm. 94)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico objeto de una solicitud de información	Ginebra, 35ª reunión CIT (26 junio 1952)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1952 en su trigésima quinta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la consulta y a la colaboración entre empleadores y trabajadores en el ámbito de la empresa, cuestión que está comprendida en el sexto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación, cuya ejecución estará garantizada por las partes interesadas o por las autoridades públicas, según el método que corresponda a las condiciones nacionales,

adopta, con fecha veintiséis de junio de mil novecientos cincuenta y dos, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952:

1. Se deberían tomar medidas apropiadas para promover la consulta y la colaboración entre empleadores y trabajadores en el ámbito de la empresa sobre las cuestiones de interés común que no estén comprendidas dentro del campo de acción de los organismos de negociación colectiva o que normalmente no sean tratadas por otros organismos encargados de determinar las condiciones de empleo.

2. De conformidad con la costumbre o la práctica nacionales, dicha consulta y dicha colaboración deberían ser:

- a) o facilitadas, estimulando acuerdos voluntarios entre las partes;
- b) o promovidas por una legislación que establezca organismos de consulta y colaboración, y que determine su alcance, competencia, estructura y modalidades de funcionamiento, habida cuenta de las condiciones particulares de las diferentes empresas;
- c) o facilitadas o promovidas mediante una combinación de estos dos métodos.

Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967 (núm. 129)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico objeto de una solicitud de información	Ginebra, 51ª reunión CIT (28 junio 1967)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 junio 1967 en su quincuagésima primera reunión;

Habiendo tomado nota de las disposiciones de la Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952;

Considerando conveniente completar las disposiciones de dicho instrumento;

Habiendo decidido adoptar diversas proposiciones relativas a las comunicaciones dentro de la empresa, cuestión que está incluida en el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Habiendo determinado que estas proposiciones revistan la forma de una recomendación,

adopta, con fecha veintiocho de junio de mil novecientos sesenta y siete, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967:

I. Consideraciones generales

1. Cada Miembro debería adoptar las medidas necesarias para poner las disposiciones de la presente Recomendación en conocimiento de las personas, organizaciones y autoridades que puedan estar interesadas en el establecimiento y aplicación de una política de comunicaciones entre la dirección y los trabajadores en la empresa.

2. (1) Tanto los empleadores y sus organizaciones como los trabajadores y sus organizaciones deberían, en su interés común, reconocer la importancia que tiene, dentro de la empresa, un clima de comprensión y confianza mutuas favorable tanto para la eficacia de la empresa como para las aspiraciones de los trabajadores.

(2) Este clima debería ser favorecido por la difusión e intercambio rápidos de informaciones tan completas y objetivas como sea posible, sobre los diferentes aspectos de la vida de la empresa y de las condiciones sociales de los trabajadores.

(3) Para promover dicho clima, la dirección de la empresa, previa consulta con los representantes de los trabajadores, debería adoptar las medidas apropiadas para aplicar una política eficaz de comunicaciones con los trabajadores y sus representantes.

3. Una política eficaz de comunicaciones debería asegurar que se difundan informaciones y que se efectúen consultas entre las partes interesadas, en la medida en que la revelación de las informaciones no cause perjuicio a ninguna de las partes, antes de que la dirección adopte decisiones sobre asuntos de mayor interés.

4. Los métodos de comunicación no deberían menoscabar en absoluto la libertad sindical, ni causar perjuicio alguno a los representantes libremente elegidos de los trabajadores ni a sus organizaciones, ni limitar las atribuciones de los organismos que, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, representan al personal.

5. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían proceder a consultas recíprocas y a intercambios de opiniones para examinar las medidas que se deberían adoptar con miras a alentar y fomentar la aceptación y la aplicación efectiva de una política de comunicaciones.

6. Deberían adoptarse medidas para dar a los interesados una formación sobre la utilización de métodos de comunicación y para darles, dentro de lo posible, los datos necesarios para la comprensión de todas las cuestiones que deberían ser objeto de comunicaciones.

7. Para establecer y aplicar una política de comunicaciones, la dirección de la empresa, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, los organismos representativos de los trabajadores y, cuando fuere apropiado en virtud de las condiciones nacionales, las autoridades públicas deberían fundarse en las disposiciones que figuran a continuación en la sección II.

II. Elementos de una política de comunicaciones en la empresa

8. Toda política de comunicaciones debería adaptarse a la naturaleza de la empresa interesada, habida cuenta de su importancia y de la composición e intereses de su personal.

9. Para alcanzar sus objetivos, todo sistema de comunicaciones en la empresa debería tratar de asegurar una comunicación real y regular en ambos sentidos:

a) entre los representantes de la dirección (jefe de la empresa, jefe de taller, capataz, etc.) y los trabajadores;

b) entre el jefe de la empresa, el director del personal o cualquier otro representante de la alta dirección y los representantes sindicales o cualquier otra persona que en virtud de la legislación o la práctica nacional o los contratos colectivos esté encargada de representar los intereses de los trabajadores dentro de la empresa.

10. Cuando la dirección desee comunicar informaciones por conducto de los representantes de los trabajadores, y éstos acepten hacerlo, se deberían poner a su disposición medios para que las transmitan rápida y completamente a los trabajadores interesados.

11. Al elegir el medio o los medios de comunicación que considere apropiados para la clase de informaciones que se propone transmitir, la dirección debería tener debidamente en cuenta la naturaleza diferente de las funciones de los supervisores y de los representantes de los trabajadores, a fin de no debilitar sus posiciones respectivas.

12. La elección de los medios apropiados de comunicación y del momento de efectuarla debería fundarse en las circunstancias de cada situación particular y tener en cuenta la práctica nacional.

13. Entre los medios de comunicación podrían figurar los siguientes:

- a) reuniones encaminadas a permitir el intercambio de puntos de vista y de informaciones;
- b) medios destinados a determinados grupos de trabajadores, como boletines para capataces y manuales de política de personal;
- c) medios de comunicación y de información de gran difusión, como revistas y periódicos de empresa; circulares y folletos de información y de acogida; tableros de avisos, informes anuales y financieros redactados de manera que puedan comprenderlos todos los trabajadores; cartas al personal; exposiciones; visitas de la fábrica; películas, películas de vistas fijas y diapositivas; radio y televisión;
- d) medios destinados a permitir que los trabajadores hagan sugerencias y expresen su opinión sobre cuestiones relativas al funcionamiento de la empresa.

14. Las informaciones que hayan de comunicarse y su presentación deberían determinarse con miras a la mutua comprensión en lo que respecta a los problemas planteados por la complejidad de las actividades de la empresa.

15. (1) Las informaciones que sean suministradas por la dirección deberían dirigirse, según su naturaleza, a los representantes de los trabajadores o a los miembros del personal, y comprender, en la medida de lo posible, todas las cuestiones de interés para los trabajadores que se refieran a la marcha y perspectivas futuras de la empresa y a la situación presente y futura de los trabajadores, en la medida en que la revelación de las informaciones no cause perjuicio a las partes.

(2) En especial la dirección debería proporcionar información sobre lo siguiente:

- a) las condiciones generales de empleo, incluidos la contratación, el traslado y la terminación de la relación de trabajo;
- b) la descripción de las tareas de los diversos puestos de trabajo y su correspondiente posición en la estructura de la empresa;
- c) las posibilidades de formación profesional y perspectivas de ascenso en la empresa;
- d) las condiciones generales de trabajo;
- e) los reglamentos de seguridad e higiene del trabajo e instrucciones sobre prevención de accidentes y enfermedades profesionales;
- f) los procedimientos para el examen de reclamaciones, así como las modalidades de su funcionamiento y las condiciones de su utilización;
- g) los servicios de bienestar para el personal (asistencia médica, sanidad, comedores, alojamiento, actividades de esparcimiento, servicios de ahorro y bancarios, etc.);
- h) los diferentes sistemas de seguridad social o de asistencia social existentes en la empresa;
- i) la reglamentación de los regímenes nacionales de seguridad social a que están sujetos los trabajadores por su empleo en la empresa;
- j) la situación general de la empresa y perspectivas o planes de desarrollo futuro;
- k) la explicación de las decisiones que probablemente tengan efectos directos o indirectos sobre la situación de los trabajadores en la empresa;
- l) los métodos de consulta, discusión y cooperación entre la dirección y sus representantes, por una parte, y los trabajadores y sus representantes, por otra.

(3) Si se trata de una cuestión que haya sido objeto de negociaciones entre el empleador y los trabajadores o sus representantes en la empresa, o de un convenio colectivo concluido a un nivel que excede del marco de la empresa, las informaciones transmitidas deberían contener una referencia expresa a tales negociaciones o convenios.

Recomendación sobre el examen de reclamaciones, 1967 (núm. 130)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico objeto de una solicitud de información	Ginebra, 51ª reunión CIT (29 junio 1967)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 junio 1967 en su quincuagésima primera reunión;

Habiendo tomado nota de las disposiciones de las recomendaciones internacionales del trabajo existentes relativas a diversos aspectos de las relaciones de trabajo, especialmente la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951; la Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951; la Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952, y la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963;

Considerando conveniente completar las disposiciones de dichos instrumentos;

Habiendo tomado nota de las disposiciones de la Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967;

Habiendo decidido la adopción de diversas proposiciones relativas al examen de reclamaciones dentro de la empresa, cuestión que está incluida en el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Habiendo decidido que estas proposiciones revistan la forma de una recomendación,

adopta, con fecha veintinueve de junio de mil novecientos sesenta y siete, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre el examen de reclamaciones, 1967:

I. Métodos de aplicación

1. La presente Recomendación podrá aplicarse por medio de la legislación nacional, contratos colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales o cualquier otra forma compatible con la práctica nacional y que parezca apropiada a las condiciones nacionales.

II. Principios generales

2. Todo trabajador que juzgue tener motivos para presentar una reclamación, y que actúe individualmente o junto con otros trabajadores, debería tener derecho:

- a) a presentar dicha reclamación sin que pueda resultar para el interesado o los interesados ningún perjuicio por el hecho de haberla presentado;
- b) a que se examine su reclamación de conformidad con un procedimiento adecuado.

3. Los motivos de las reclamaciones pueden relacionarse con toda medida o situación que se refiera a las relaciones entre empleador y trabajador o que afecte o pueda afectar a las condiciones de empleo de uno o varios trabajadores de la empresa, cuando esa medida o esa situación les parezca contraria a las disposiciones de un contrato colectivo en vigor o a las de un contrato individual de trabajo, al reglamento de la empresa, a la legislación nacional o a los usos y costumbres de la profesión, de la rama de actividad económica o del país, teniendo en cuenta los principios de buena fe.

4. (1) Las disposiciones de la presente Recomendación no se aplican a las reivindicaciones colectivas tendentes a modificar las condiciones de empleo.

(2) La distinción que debe efectuarse, por una parte, entre los casos en los cuales una queja presentada por uno o varios trabajadores constituye una reclamación que debe ser examinada de conformidad con los procedimientos previstos en la presente Recomendación, y por otra, aquellos casos en que una queja constituye una reivindicación de orden general que debe ser tratada por vía de negociación colectiva o con arreglo a otro procedimiento de solución de conflictos corresponde a la legislación o a la práctica nacionales.

5. Cuando los procedimientos para el examen de reclamaciones se establezcan por medio de contratos colectivos, debería alentarse a las partes en tales contratos a incluir en ellos una disposición en virtud de la cual, durante el período de su vigencia, se comprometan a promover la solución de las reclamaciones con arreglo a los procedimientos previstos y se abstengan de toda acción que pueda dificultar el funcionamiento eficaz de dichos procedimientos.

6. Las organizaciones de trabajadores o los representantes de los trabajadores en la empresa deberían estar asociados, con igualdad de derechos y responsabilidades, a los empleadores o a sus organizaciones, de preferencia por vía de acuerdo, en el establecimiento y funcionamiento de los procedimientos de examen de reclamaciones dentro de la empresa, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

7. (1) Con objeto de disminuir el número de reclamaciones, debería prestarse la mayor atención al establecimiento y aplicación adecuada de una sana política de personal que tenga en cuenta y respete los derechos e intereses de los trabajadores.

(2) Con miras a lograr dicha política, y a fin de solucionar las cuestiones sociales que afectan a los trabajadores en la empresa, la dirección debería cooperar con los representantes de los trabajadores, antes de tomar una decisión.

8. En la medida de lo posible, las reclamaciones deberían resolverse dentro de la propia empresa con arreglo a procedimientos eficaces adaptados a las condiciones del país, de la rama de actividad económica y de la empresa interesadas, y que deberían dar a las partes una garantía completa de objetividad.

9. Ninguna de las disposiciones de la presente Recomendación debería tener por resultado limitar el derecho del trabajador a acudir directamente, respecto del examen de una reclamación, sea ante la autoridad competente en materia de trabajo, sea ante un tribunal de trabajo o ante toda otra autoridad judicial, cuando la legislación nacional le reconozca tal derecho.

III. Procedimientos dentro de la empresa

10. (1) Por regla general, debería intentarse en primer lugar que las reclamaciones se resuelvan directamente entre el trabajador interesado, asistido o no, y su jefe inmediato.

(2) Cuando fracase tal intento de solución, o cuando la naturaleza de la reclamación no se preste a discusión directa entre el trabajador interesado y su jefe inmediato, el trabajador debería tener derecho a que su caso se examine a uno o varios niveles superiores, habida cuenta de la naturaleza de la reclamación y de la estructura e importancia de la empresa.

11. Los procedimientos de examen de reclamaciones deberían ser formulados y aplicados de tal manera que en cada una de las fases previstas por el procedimiento haya la posibilidad efectiva de lograr una solución del caso libremente aceptada por el trabajador y el empleador.

12. Los procedimientos de examen de reclamaciones deberían ser tan sencillos y rápidos como sea posible, pudiéndose fijar, en caso necesario, plazos apropiados a tal efecto. En la aplicación de dichos procedimientos deberían reducirse al mínimo las formalidades.

13. (1) El trabajador interesado debería tener derecho a participar directamente en el procedimiento de examen de reclamaciones y a ser asistido o representado durante el examen de su reclamación por un representante de una organización de trabajadores, por un representante de los trabajadores en la empresa o por cualquier otra persona de su elección, de conformidad con la legislación o la práctica nacionales.

(2) El empleador debería tener derecho a ser asistido o representado por una organización de empleadores.

(3) Toda persona empleada en la misma empresa que asista o represente a un trabajador durante el examen de su reclamación debería gozar, siempre que respete el procedimiento de examen de reclamaciones, de la misma protección prevista en el párrafo 2, a), de esta Recomendación.

14. El trabajador interesado o su representante, si este último está empleado en la misma empresa, debería tener la posibilidad de disponer del tiempo necesario para participar en el procedimiento de examen de la reclamación y no debería sufrir pérdida alguna de su remuneración a causa de su ausencia del trabajo debida a tal participación, habida cuenta de las modalidades, inclusive las garantías contra

abusos, que podrían ser determinadas por la legislación, los convenios colectivos u otros métodos apropiados.

15. Si las partes lo consideraran necesario, se podrá levantar de común acuerdo un acta de las deliberaciones y ponerla a disposición de dichas partes.

16. (1) Deberían adoptarse disposiciones apropiadas para asegurar que los procedimientos de examen de reclamaciones, así como las modalidades de su funcionamiento y las condiciones de su utilización, sean puestos en conocimiento de los trabajadores.

(2) Debería mantenerse informado a todo trabajador que haya sometido una reclamación sobre el curso del procedimiento y las medidas tomadas respecto de dicha reclamación.

IV. Solución de las reclamaciones no resueltas

17. Cuando todos los esfuerzos para resolver la reclamación dentro de la empresa hayan fracasado, debería existir la posibilidad, habida cuenta de la naturaleza de dicha reclamación, de resolverla definitivamente por medio de uno o varios de los siguientes procedimientos:

- a)* procedimientos previstos por contrato colectivo, tales como el examen conjunto del caso por las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, o el arbitraje voluntario por la persona o personas designadas con el consentimiento del empleador y del trabajador interesados o de sus organizaciones respectivas;
- b)* conciliación o arbitraje por las autoridades públicas competentes;
- c)* recurso ante un tribunal de trabajo o ante otra autoridad judicial;
- d)* cualquier otro procedimiento apropiado, habida cuenta de las condiciones nacionales.

18. (1) El trabajador debería disponer del tiempo necesario para participar en los procedimientos mencionados en el párrafo 17 de esta Recomendación.

(2) El hecho de que el trabajador recurra a cualquiera de los procedimientos previstos en el párrafo 17 de esta Recomendación no debería implicar para él una pérdida de su remuneración si se probara en el curso de estos procedimientos que su reclamación era justificada. Deberían hacerse todos los esfuerzos, siempre que fuera posible, a fin de que tales procedimientos funcionen fuera de las horas de trabajo de los trabajadores interesados.

Trabajo forzoso*

Convenios fundamentales sobre trabajo forzoso (y recomendación conexas)	57
Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)	57
Protocolo de 2014 relativo al Convenio (núm. 29) sobre trabajo forzoso, 1930	58
Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)	62
Recomendación sobre la imposición indirecta del trabajo, 1930 (núm. 35)	63
Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203)	64

* Recomendación retirada: Recomendación sobre la reglamentación del trabajo forzoso, 1930 (núm. 36)

Convenios fundamentales sobre trabajo forzoso (y recomendación conexa)

B

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento fundamental actualizado	1 mayo 1932	Ginebra, 14ª reunión CIT (28 junio 1930)	177

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 10 junio 1930 en su decimocuarta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al trabajo forzoso u obligatorio, cuestión que está comprendida en el primer punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintiocho de junio de mil novecientos treinta, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

Artículo 1

1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas.

[...]¹

Artículo 2

1. A los efectos del presente Convenio, la expresión **trabajo forzoso u obligatorio** designa 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.

2. Sin embargo, a los efectos del presente Convenio, la expresión **trabajo forzoso u obligatorio** no comprende:

- a) cualquier trabajo o servicio que se exija en virtud de las leyes sobre el servicio militar obligatorio y que tenga un carácter puramente militar;
- b) cualquier trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales de los ciudadanos de un país que se gobierne plenamente por sí mismo;
- c) cualquier trabajo o servicio que se exija a un individuo en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial, a condición de que este trabajo o servicio se realice bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas y que dicho individuo no sea cedido o puesto a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado;

1. No se reproducen las disposiciones del artículo 1, párrafos 2 y 3 debido a que estas disposiciones transitorias ya no son aplicables. Véanse el párrafo 10 del *Estudio general de 2007, Erradicar el trabajo forzoso*, y el nuevo *formulario de memoria al convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)*, adoptado por el Consejo de Administración en marzo del 2010 (documento GB.307/10/2 (rev.)).

- d) cualquier trabajo o servicio que se exija en casos de fuerza mayor, es decir, guerra, siniestros o amenaza de siniestros, tales como incendios, inundaciones, hambre, temblores de tierra, epidemias y epizootias violentas, invasiones de animales, de insectos o de parásitos vegetales dañinos, y en general, en todas las circunstancias que pongan en peligro o amenacen poner en peligro la vida o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población;
- e) los pequeños trabajos comunales, es decir, los trabajos realizados por los miembros de una comunidad en beneficio directo de la misma, trabajos que, por consiguiente, pueden considerarse como obligaciones cívicas normales que incumben a los miembros de la comunidad, a condición de que la misma población o sus representantes directos tengan derecho a pronunciarse sobre la necesidad de esos trabajos.

[...]²

Artículo 25

El hecho de exigir ilegalmente trabajo forzoso u obligatorio será objeto de sanciones penales, y todo Miembro que ratifique el presente Convenio tendrá la obligación de cerciorarse de que las sanciones impuestas por la ley son realmente eficaces y se aplican estrictamente.

Protocolo de 2014 relativo al Convenio (núm. 29) sobre trabajo forzoso, 1930

Estatus	Adopción
Instrumento fundamental actualizado	Ginebra, 103ª reunión CIT (11 de junio 2014)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 28 de mayo de 2014, en su 103.ª reunión;

Reconociendo que la prohibición de la utilización del trabajo forzoso u obligatorio forma parte de los derechos fundamentales, y que el trabajo forzoso u obligatorio constituye una violación de los derechos humanos, atenta contra la dignidad de millones de mujeres, hombres, niñas y niños, contribuye a perpetuar la pobreza y es un obstáculo para la consecución del trabajo decente para todos;

Reconociendo el papel fundamental que desempeñan el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), en adelante, el «Convenio», y el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), para luchar contra todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, pero que las lagunas en su aplicación requieren la adopción de medidas adicionales;

Recordando que la definición de trabajo forzoso u obligatorio prevista en el artículo 2 del Convenio abarca el trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas y manifestaciones, y se aplica a todos los seres humanos sin distinción;

2. No se reproducen las disposiciones de los artículos 3 a 24 debido a que estas disposiciones transitorias ya no son aplicables. Véanse el párrafo 10 del *Estudio general de 2007, Erradicar el trabajo forzoso*, y el nuevo *formulario de memoria al convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)*, adoptado por el Consejo de Administración en marzo del 2010 (documento GB.307/10/2 (rev.)).

Recalcando la urgencia de eliminar el trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas y manifestaciones;

Recordando que los Miembros que han ratificado el Convenio tienen la obligación de cerciorarse de que el trabajo forzoso u obligatorio sea objeto de sanciones penales, con inclusión de sanciones impuestas por la ley que sean realmente eficaces y se apliquen estrictamente;

Tomando nota de que ha expirado el período transitorio previsto en el Convenio, y de que las disposiciones del artículo 1, párrafos 2 y 3, y de los artículos 3 a 24 ya no son aplicables;

Reconociendo que el contexto y las formas del trabajo forzoso u obligatorio han cambiado y que la trata de personas con fines de trabajo forzoso u obligatorio, que puede implicar explotación sexual, suscita una creciente preocupación internacional y que su eliminación efectiva requiere acciones urgentes;

Tomando nota de que un número creciente de trabajadores se encuentran en situación de trabajo forzoso u obligatorio en la economía privada, de que ciertos sectores de la economía son particularmente vulnerables, y de que ciertos grupos de trabajadores corren un riesgo mayor de ser víctimas de trabajo forzoso u obligatorio, en particular los migrantes;

Tomando nota de que la supresión efectiva y sostenida del trabajo forzoso u obligatorio contribuye a garantizar una competencia leal entre los empleadores, así como protección a los trabajadores;

Recordando las normas internacionales del trabajo pertinentes, en particular el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), así como la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), y la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008);

Tomando nota de otros instrumentos internacionales pertinentes, en particular la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), la Convención sobre la esclavitud (1926), la Convención suplementaria sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud (1956), la Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional (2000), el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños (2000), el Protocolo contra el tráfico ilícito de migrantes por tierra, mar y aire (2000), la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (1990), la Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes (1984), la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979), y la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (2006);

Habiendo decidido adoptar diversas proposiciones para subsanar las lagunas en la aplicación del Convenio, y reafirmado que las medidas de prevención y de protección y las

acciones jurídicas y de reparación, tales como indemnización y readaptación, son necesarias para lograr la supresión efectiva y sostenida del trabajo forzoso u obligatorio, de conformidad con el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Habiendo decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un protocolo relativo al Convenio,

adopta, con fecha once de junio de dos mil catorce, el siguiente Protocolo, que podrá ser citado como el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930.

Artículo 1

1. Al dar cumplimiento a sus obligaciones en virtud del Convenio de suprimir el trabajo forzoso u obligatorio, todo Miembro deberá adoptar medidas eficaces para prevenir y eliminar su utilización, proporcionar a las víctimas protección y acceso a acciones jurídicas y de reparación apropiadas y eficaces, tales como una indemnización, y sancionar a los autores del trabajo forzoso u obligatorio.

2. Todo Miembro deberá formular, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, una política y un plan de acción nacionales a fin de lograr la supresión efectiva y sostenida del trabajo forzoso u obligatorio que prevea la adopción de medidas sistemáticas por parte de las autoridades competentes y, si procede, en coordinación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como con otros grupos interesados.

3. Se reafirma la definición de trabajo forzoso u obligatorio contenida en el Convenio y, por consiguiente, las medidas mencionadas en el presente Protocolo deberán incluir actividades específicas para luchar contra la trata de personas con fines de trabajo forzoso u obligatorio.

Artículo 2

Las medidas que se han de adoptar para prevenir el trabajo forzoso u obligatorio deberán incluir:

- a) educación e información destinadas en especial a las personas consideradas particularmente vulnerables, a fin de evitar que sean víctimas de trabajo forzoso u obligatorio;
- b) educación e información destinadas a los empleadores, a fin de evitar que resulten involucrados en prácticas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c) esfuerzos para garantizar que:
 - i) el ámbito de la legislación relativa a la prevención del trabajo forzoso u obligatorio y el control de su cumplimiento, incluida la legislación laboral si procede, abarquen a todos los trabajadores y a todos los sectores de la economía, y
 - ii) se fortalezcan los servicios de inspección del trabajo y otros servicios responsables de la aplicación de esta legislación;
- d) la protección de las personas, en particular los trabajadores migrantes, contra posibles prácticas abusivas y fraudulentas en el proceso de contratación y colocación;
- e) apoyo a los sectores público y privado para que actúen con la debida diligencia a fin de prevenir el trabajo forzoso u obligatorio y de responder a los riesgos que conlleva; y
- f) acciones para abordar las causas generadoras y los factores que aumentan el riesgo de trabajo forzoso u obligatorio.

Artículo 3

Todo Miembro deberá adoptar medidas eficaces para identificar, liberar y proteger a todas las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio y para permitir su recuperación y readaptación, así como para proporcionarles otras formas de asistencia y apoyo.

Artículo 4

1. Todo Miembro deberá velar por que todas las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio, independientemente de su situación jurídica o de que se encuentren o no en el territorio nacional, tengan acceso efectivo a acciones jurídicas y de reparación apropiadas y eficaces, tales como una indemnización.

2. Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con los principios fundamentales de su sistema jurídico, las medidas necesarias para velar por que las autoridades competentes puedan decidir no enjuiciar ni imponer sanciones a las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio por su participación en actividades ilícitas que se han visto obligadas a cometer como consecuencia directa de estar sometidas a trabajo forzoso u obligatorio.

Artículo 5

Los Miembros deberán cooperar entre sí para garantizar la prevención y la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

Artículo 6

Las medidas adoptadas para aplicar las disposiciones del presente Protocolo y del Convenio deberán ser determinadas por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.

Artículo 7

Se suprimen las disposiciones transitorias del artículo 1, párrafos 2 y 3, y de los artículos 3 a 24 del Convenio.

Artículo 8

1. Un Miembro podrá ratificar el presente Protocolo al mismo tiempo que ratifica el Convenio, o en cualquier momento después de la ratificación del mismo, comunicando la ratificación formal, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

2. El Protocolo entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General. Desde dicho momento, el presente Protocolo entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación. A partir de ese momento, el Convenio será obligatorio para el Miembro interesado, con la adición de los artículos 1 a 7 del presente Protocolo.

Artículo 9

1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Protocolo podrá denunciarlo en todo momento en que el Convenio esté abierto a la denuncia de conformidad con su artículo 30, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

2. La denuncia del Convenio de conformidad con sus artículos 30 ó 32 implicará, ipso jure, la denuncia del presente Protocolo.

3. Toda denuncia del presente Protocolo efectuada de conformidad con los párrafos 1 ó 2 de este artículo no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento fundamental actualizado	17 enero 1959	Ginebra, 40ª reunión CIT (25 junio 1957)	174 Denuncias: 2

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 junio 1957 en su cuadragésima reunión;

Después de haber considerado la cuestión del trabajo forzoso, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión;

Después de haber tomado nota de las disposiciones del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930;

Después de haber tomado nota de que la Convención sobre la esclavitud, 1926, establece que deberán tomarse todas las medidas necesarias para evitar que el trabajo obligatorio o forzoso pueda dar lugar a condiciones análogas a la esclavitud y de que la Convención suplementaria sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud, 1956, prevé la completa abolición de la servidumbre por deudas y la servidumbre de la gleba;

Después de haber tomado nota de que el Convenio sobre la protección del salario, 1949, prevé que el salario se deberá pagar a intervalos regulares y prohíbe los sistemas de retribución que priven al trabajador de la posibilidad real de poner término a su empleo;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la abolición de ciertas formas de trabajo forzoso u obligatorio en violación de los derechos humanos a que alude la Carta de las Naciones Unidas y enunciados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veinticinco de junio de mil novecientos cincuenta y siete, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957:

Artículo 1

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio:

- a) como medio de coerción o de educación políticas o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido;
- b) como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico;
- c) como medida de disciplina en el trabajo;
- d) como castigo por haber participado en huelgas;
- e) como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

Artículo 2

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a tomar medidas eficaces para la abolición inmediata y completa del trabajo forzoso u obligatorio, según se describe en el artículo 1 de este Convenio.

Recomendación sobre la imposición indirecta del trabajo, 1930 (núm. 35)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico actualizado	Ginebra, 14ª reunión CIT (28 junio 1930)

B

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 10 junio 1930 en su decimocuarta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la imposición indirecta del trabajo, cuestión que está comprendida en el primer punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación, adopta, con fecha veintiocho de junio de mil novecientos treinta, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la imposición indirecta del trabajo, 1930, y que será sometida al examen de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, con el fin de que se le dé efecto en forma de ley nacional, o de otro modo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

Después de haber adoptado un Convenio relativo al trabajo forzoso u obligatorio,

Y deseando completar este Convenio con una exposición de los principios que parecen ser más apropiados para orientar la política de los Miembros en sus esfuerzos por evitar toda imposición indirecta que pueda resultar demasiado gravosa para las poblaciones de los territorios en los que es aplicable dicho Convenio,

La Conferencia recomienda que cada Miembro tome en consideración los siguientes principios:

I

La cantidad de mano de obra disponible, las aptitudes de la población para el trabajo y los efectos nefastos que una modificación demasiado brusca en los hábitos de existencia y de trabajo de esta población pueden tener para su estado social son factores que toda administración debería tener en cuenta para resolver los problemas que se plantean en relación con el desarrollo económico de territorios insuficientemente desarrollados y, en particular, para tomar decisiones sobre:

- a) el aumento del número y de la extensión de las empresas industriales, mineras y agrícolas en dichos territorios;
- b) el establecimiento de elementos no autóctonos en esos territorios, si a ello ha lugar;
- c) el otorgamiento de concesiones forestales o de otra clase, tengan o no carácter de monopolio.

II

Conviene 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 los medios que consisten en:

- a) imponer a las poblaciones cargas fiscales tan pesadas que tengan por efecto obligarlas a buscar trabajo asalariado en las empresas privadas;
- b) poner tales restricciones a la posesión, ocupación o uso de la tierra que de ellas resulten dificultades reales para el trabajador que desee atender a sus necesidades mediante el cultivo libre;
- c) extender de manera abusiva la noción generalmente aceptada del término vagabundeo;
- d) dictar leyes sobre los permisos de circulación que tengan por efecto poner a los trabajadores que se encuentren al servicio de un tercero en una situación ventajosa en relación con los demás trabajadores.

III

No conviene imponer restricciones a la circulación de la mano de obra de un empleo a otro o de una región a otra que puedan tener como resultado indirecto forzar a los trabajadores a buscar un empleo en determinadas industrias o en ciertas regiones determinadas, salvo en los casos en que tales restricciones aparezcan impuestas por el propio interés de la población o de los trabajadores de que se trate.

Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203)

Estatus	Adopción
Instrumento fundamental actualizado	Ginebra, 103ª reunión CIT (11 junio 2014)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 28 de mayo de 2014, en su 103.ª reunión;

Habiendo adoptado el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, en adelante, el «Protocolo»;

Habiendo decidido adoptar diversas proposiciones para subsanar las lagunas en la aplicación del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), en adelante, el «Convenio», y reafirmado que las medidas de prevención y de protección y las acciones jurídicas y de reparación, tales como indemnización y readaptación, son necesarias para lograr la supresión efectiva y sostenida del trabajo forzoso u obligatorio, de conformidad con el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Habiendo decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación complementaria del Convenio y del Protocolo,

adopta, con fecha once de junio de dos mil catorce, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014.

1. Los Miembros deberían establecer o reforzar, según proceda, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como con otros grupos interesados:

- a) políticas y planes de acción nacionales que prevean medidas con plazo determinado y basadas en un enfoque que tenga en cuenta la dimensión de género y las necesidades de los niños, para lograr la supresión efectiva y sostenida del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas mediante la prevención, la protección y el acceso a acciones jurídicas y de reparación, tales como una indemnización de las víctimas y el castigo de los autores;
- b) autoridades competentes tales como los servicios de inspección del trabajo, autoridades judiciales y organismos nacionales u otros mecanismos institucionales competentes en materia de trabajo forzoso u obligatorio para asegurar la elaboración, la coordinación, la puesta en práctica, el seguimiento y la evaluación de las políticas y planes de acción nacionales.

2. 1) Los Miembros deberían recopilar, analizar y difundir regularmente información y datos estadísticos fiables, imparciales y detallados, desglosados según criterios pertinentes tales como sexo, edad y nacionalidad, sobre la naturaleza y la magnitud del trabajo forzoso u obligatorio que permitan evaluar los progresos realizados.

2) Debería respetarse el derecho a la protección de la vida privada por lo que se refiere a los datos personales.

Prevención

3. Los Miembros deberían adoptar medidas de prevención que incluyan:

- a) el respeto, la promoción y la realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
- b) la promoción de la libertad sindical y de la negociación colectiva para permitir que los trabajadores en situación de riesgo puedan afiliarse a organizaciones de trabajadores;
- c) programas de lucha contra la discriminación, la cual aumenta la vulnerabilidad ante el trabajo forzoso u obligatorio;
- d) iniciativas para luchar contra el trabajo infantil y promover las oportunidades educativas para los niños y las niñas, como medida de salvaguardia para evitar que sean víctimas de trabajo forzoso u obligatorio;
- e) la adopción de medidas para la consecución de los objetivos del Protocolo y del Convenio.

4. Teniendo en cuenta sus circunstancias nacionales, los Miembros deberían adoptar las medidas de prevención más eficaces, tales como:

- a) el examen de las causas generadoras de vulnerabilidad de los trabajadores frente al trabajo forzoso u obligatorio;
- b) campañas de sensibilización específicas, dirigidas en particular a aquellos en situación de mayor riesgo de ser víctimas de trabajo forzoso u obligatorio, para informarles, entre otras cosas, sobre la manera de protegerse de las prácticas de contratación y empleo fraudulentas o abusivas, sobre sus derechos y responsabilidades en el trabajo y sobre la manera de obtener asistencia si la necesitan;
- c) campañas de sensibilización específicas sobre las sanciones aplicables en caso de violación de la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio;
- d) programas de capacitación para grupos de población en situación de riesgo a fin de aumentar su empleabilidad, así como su capacidad y oportunidades de generar ingresos;
- e) medidas para garantizar que la legislación nacional sobre la relación de trabajo abarque todos los sectores de la economía y que se cumpla de manera efectiva. La información pertinente sobre las condiciones de empleo debería especificarse de manera adecuada, verificable y fácilmente comprensible, preferentemente en contratos escritos, de conformidad con las leyes, los reglamentos o los convenios colectivos del país;
- f) las garantías básicas de seguridad social que componen el piso de protección social nacional, según lo dispuesto en la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), a fin de reducir la vulnerabilidad frente al trabajo forzoso u obligatorio;
- g) orientación e información previas a la partida y tras la llegada para los migrantes a fin de que estén mejor preparados para trabajar y vivir en el extranjero, y a fin de fomentar la sensibilización y una mejor comprensión de la trata de personas con fines de trabajo forzoso;
- h) políticas coherentes, tales como políticas de empleo y migración que tengan en cuenta tanto los riesgos a que se exponen grupos específicos de migrantes, incluidos los que se encuentran en situación irregular, como las circunstancias que podrían dar lugar a situaciones de trabajo forzoso;
- i) la promoción de esfuerzos coordinados por parte de los organismos gubernamentales con los de otros Estados para facilitar una migración regular y segura y para prevenir la trata de personas, incluidos los esfuerzos coordinados para regular, certificar y controlar la actividad de los reclutadores de trabajadores y de las agencias de empleo y eliminar el cobro de comisiones de contratación a los trabajadores a fin de prevenir la servidumbre por deudas y otras formas de presión económica;
- j) al dar cumplimiento a sus obligaciones en virtud del Convenio de suprimir el trabajo forzoso u obligatorio, orientar y apoyar a los empleadores y a las empresas a fin de que adopten medidas eficaces para identificar, prevenir y mitigar los riesgos de trabajo forzoso u obligatorio y para informar sobre la manera en que abordan esos riesgos, en sus operaciones, productos o servicios prestados, con los cuales pueden estar directamente relacionados.

Protección

5. 1) Deberían dedicarse esfuerzos específicos para identificar y liberar a las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio.

2) Deberían proporcionarse medidas de protección a las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio. Estas medidas no deberían supeditarse a la voluntad de la víctima de colaborar en el marco de un procedimiento penal o de otro tipo.

3) Podrán adoptarse medidas para alentar a las víctimas a cooperar a fin de identificar y castigar a los autores de las infracciones.

6. Los Miembros deberían reconocer la función y las capacidades de las organizaciones de trabajadores y de otras organizaciones interesadas para brindar apoyo y asistencia a las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio.

7. Los Miembros deberían adoptar, de conformidad con los principios fundamentales de sus sistemas jurídicos, las medidas necesarias para velar por que las autoridades competentes puedan decidir no enjuiciar ni imponer sanciones a las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio por su participación en actividades ilícitas que se han visto obligadas a cometer como consecuencia directa de estar sometidas a trabajo forzoso u obligatorio.

8. Los Miembros deberían adoptar medidas para eliminar abusos y prácticas fraudulentas por parte de los reclutadores y las agencias de empleo, tales como:

- a) eliminar el cobro de comisiones de contratación a los trabajadores;
- b) exigir contratos transparentes que especifiquen claramente las condiciones de trabajo;
- c) establecer mecanismos de reclamación adecuados y accesibles;
- d) imponer sanciones adecuadas, y
- e) reglamentar o certificar estos servicios.

9. Teniendo en cuenta sus circunstancias nacionales, los Miembros deberían adoptar las medidas de protección más eficaces para responder a las necesidades de todas las víctimas por lo que se refiere tanto a la asistencia inmediata como a su recuperación y readaptación a largo plazo, tales como:

- a) esfuerzos razonables para proteger la seguridad de las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio, así como de los miembros de su familia y de los testigos, si procede, en particular protección contra actos de intimidación y represalia por ejercer sus derechos en virtud de las leyes nacionales pertinentes o por cooperar en procedimientos judiciales;
- b) alojamiento adecuado y apropiado;
- c) atención de salud, con inclusión de asistencia médica y psicológica, así como el suministro de medidas de readaptación especiales para las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio, incluso para aquellas que también han sido sometidas a violencia sexual;
- d) asistencia material;
- e) protección de la vida privada y la identidad;
- f) asistencia social y económica, con inclusión de acceso a oportunidades de educación y formación y acceso a trabajo decente.

10. Las medidas de protección destinadas a los niños víctimas de trabajo forzoso u obligatorio deberían tener en cuenta las necesidades especiales y el interés superior de los niños y, además de las protecciones previstas en el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), deberían incluir:

- a) el acceso de las niñas y los niños a la educación;
- b) el nombramiento de un tutor o de otro representante, si procede;
- c) en los casos en que no se conozca con certeza la edad de la persona y haya razones para pensar que es menor de 18 años, la presunción de que es menor de edad, en espera de que se verifique su edad;
- d) esfuerzos para reunir a los niños con sus familias o, cuando sea en el interés superior del niño, para proporcionarles acogimiento familiar.

11. Teniendo en cuenta las circunstancias nacionales, los Miembros deberían adoptar las medidas de protección más eficaces para los migrantes sometidos a trabajo forzoso u obligatorio, independientemente de su situación jurídica o de que se encuentren o no en el territorio nacional, con inclusión de las siguientes:

- a) la concesión de un período de reflexión y de recuperación, cuando existan motivos razonables para pensar que la persona es una víctima de trabajo forzoso u obligatorio, de modo que pueda tomar una decisión informada acerca de las medidas de protección y de su participación en procedimientos judiciales, período durante el cual se le autorizará a permanecer en el territorio del Estado Miembro de que se trate;
- b) la concesión de un permiso de residencia temporal o permanente, y acceso al mercado de trabajo;
- c) medidas para facilitar la repatriación en condiciones seguras y preferentemente voluntaria.

Acciones jurídicas y de reparación, tales como indemnización y acceso a la justicia

12. Los Miembros deberían adoptar medidas para velar por que todas las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio tengan acceso a la justicia y a otras acciones jurídicas y de reparación apropiadas y eficaces, tales como una indemnización por daños personales y materiales, con inclusión de:

- a) la garantía, de conformidad con las leyes, los reglamentos y la práctica nacionales, de que todas las víctimas, por sí mismas o a través de representantes, tengan acceso efectivo a tribunales y a otros mecanismos de solución de diferencias para iniciar acciones jurídicas y presentar demandas de reparación, tales como una indemnización y daños y perjuicios;

- b)* medidas para que las víctimas puedan solicitar una indemnización y daños y perjuicios, incluido el cobro de los salarios impagados, así como de las cotizaciones reglamentarias y las prestaciones de la seguridad social, por parte de los autores;
- c)* la garantía de acceso a los programas de indemnización existentes apropiados;
- d)* información y asesoramiento destinados a las víctimas acerca de sus derechos y de los servicios disponibles, en un idioma que puedan entender, así como acceso a asistencia jurídica, preferentemente gratuita;
- e)* medidas para que todas las víctimas, nacionales y extranjeras, de trabajo forzoso u obligatorio que tuvo lugar en el territorio del Estado Miembro puedan iniciar acciones en los ámbitos administrativo, civil o penal en ese Estado, independientemente de su situación jurídica o de que se encuentren o no en el territorio nacional, con arreglo a procedimientos abreviados, cuando proceda.

Control de la aplicación

13. Los Miembros deberían adoptar disposiciones para reforzar el control de la aplicación de la legislación nacional y de otras medidas, en particular:

- a)* proporcionar a las autoridades pertinentes, tales como los servicios de inspección del trabajo, el mandato, los recursos y la formación necesarios para permitirles hacer cumplir la ley de manera efectiva y cooperar con otras organizaciones interesadas a efectos de la prevención y de la protección de las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio;
- b)* prever, además de las sanciones penales, la imposición de otras sanciones, como la confiscación de los beneficios derivados del trabajo forzoso u obligatorio y otros activos, en conformidad con la legislación nacional;
- c)* asegurarse, al aplicar el artículo 25 del Convenio, y el apartado *b)* supra, de que las personas jurídicas puedan ser sancionadas por la violación de la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio;
- d)* intensificar los esfuerzos para identificar a las víctimas, incluyendo la elaboración de indicadores de trabajo forzoso u obligatorio para uso de los inspectores del trabajo, las fuerzas del orden, los funcionarios de los servicios sociales, los funcionarios de migración, el ministerio público, los empleadores, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, las organizaciones no gubernamentales y otros actores pertinentes.

Cooperación internacional

14. Se debería reforzar la cooperación internacional entre los Miembros y con las organizaciones internacionales y regionales pertinentes, los cuales deberían prestarse ayuda mutua a fin de lograr la supresión efectiva y sostenida del trabajo forzoso u obligatorio, incluso mediante:

- a)* el fortalecimiento de la cooperación internacional entre las instituciones encargadas de la aplicación de la legislación laboral, así como con los encargados del cumplimiento de la legislación penal;
- b)* la movilización de recursos para los programas de acción nacionales y las actividades de cooperación y asistencia técnica internacionales;
- c)* asistencia judicial recíproca;
- d)* cooperación con el fin de combatir y prevenir el trabajo forzoso u obligatorio por parte del personal diplomático;
- e)* asistencia técnica mutua, con inclusión del intercambio de información y de buenas prácticas y de las lecciones aprendidas en la lucha contra el trabajo forzoso u obligatorio.

Eliminación del trabajo infantil y protección de los niños y los menores

1. Convenios fundamentales sobre trabajo infantil (y recomendaciones conexas)	71
Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)	71
Recomendación sobre la edad mínima, 1973 (núm. 146)	76
Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)	79
Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 190)	81
2. Protección de los niños y los menores	85
Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946 (núm. 77)	85
Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 78)	89
Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 124)	92
Recomendación sobre el examen médico de aptitud para el empleo de los menores, 1946 (núm. 79)	94
Recomendación sobre las condiciones de empleo de los menores (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 125)	97
Recomendación sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932 (núm. 41)	99
Recomendación sobre la edad mínima (empresas familiares), 1937 (núm. 52)	101
Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919 (núm. 6)	102
Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 79)	104
Recomendación sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 80)	107
Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948 (núm. 90) ..	110
Recomendación sobre el trabajo nocturno de los menores (agricultura), 1921 (núm. 14) ...	114

1. Convenios fundamentales sobre trabajo infantil (y recomendaciones conexas)

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento fundamental actualizado	19 junio 1976	Ginebra, 58ª reunión CIT (26 junio 1973)	167

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 junio 1973 en su quincuagésima octava reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la edad mínima de admisión al empleo, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión;

Teniendo en cuenta las disposiciones de los siguientes convenios: Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919; Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920; Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921; Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921; Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932; Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936; Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937; Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937; Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959, y Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965;

Considerando que ha llegado el momento de adoptar un instrumento general sobre el tema que reemplace gradualmente a los actuales instrumentos, aplicables a sectores económicos limitados, con miras a lograr la total abolición del trabajo de los niños, y

Después de haber decidido que dicho instrumento revista la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintiséis de junio de mil novecientos setenta y tres, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la edad mínima, 1973:

Artículo 1

Todo Miembro para el cual esté en vigor el presente Convenio se compromete a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores.

Artículo 2

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá especificar, en una declaración anexa a su ratificación, la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo en su territorio y en los medios de transporte matriculados en su territorio; a reserva de lo dispuesto en los artículos 4 a 8 del presente Convenio, ninguna persona menor de esa edad deberá ser admitida al empleo o trabajar en ocupación alguna.

2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá notificar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante otra declaración, que establece una edad mínima más elevada que la que fijó inicialmente.

3. La edad mínima fijada en cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a quince años.

4. No obstante las disposiciones del párrafo 3 de este artículo, el Miembro cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados podrá, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, si tales organizaciones existen, especificar inicialmente una edad mínima de catorce años.

5. Cada Miembro que haya especificado una edad mínima de catorce años con arreglo a las disposiciones del párrafo precedente deberá declarar en las memorias que presente sobre la aplicación de este Convenio, en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

- a) que aún subsisten las razones para tal especificación, o
- b) que renuncia al derecho de seguir acogiéndose al párrafo 1 anterior a partir de una fecha determinada.

Artículo 3

1. La edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores no deberá ser inferior a dieciocho años.

2. Los tipos de empleo o de trabajo a que se aplica el párrafo 1 de este artículo serán determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan.

3. No obstante lo dispuesto en el párrafo 1 de este artículo, la legislación nacional o la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, podrán autorizar el empleo o el trabajo a partir de la edad de dieciséis años, siempre que queden plenamente garantizadas la salud, la seguridad y la moralidad de los adolescentes, y que éstos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de actividad correspondiente.

Artículo 4

1. Si fuere necesario, la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando tales organizaciones existan, podrá excluir de la aplicación del presente Convenio a categorías limitadas de empleos o trabajos respecto de los cuales se presenten problemas especiales e importantes de aplicación.

2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enumerar, en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías que haya excluido de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo 1 de este artículo, explicando los motivos de dicha exclusión, y deberá indicar en memorias posteriores el estado de su legislación y práctica respecto de las categorías excluidas y la medida en que aplica o se propone aplicar el presente Convenio a tales categorías.

3. El presente artículo no autoriza a excluir de la aplicación del Convenio los tipos de empleo o trabajo a que se refiere el artículo 3.

Artículo 5

1. El Miembro cuya economía y cuyos servicios administrativos estén insuficientemente desarrollados podrá, previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando tales organizaciones existan, limitar inicialmente el campo de aplicación del presente Convenio.

2. Todo Miembro que se acoja al párrafo 1 del presente artículo deberá determinar, en una declaración anexa a su ratificación, las ramas de actividad económica o los tipos de empresa a los cuales aplicará las disposiciones del presente Convenio.

3. Las disposiciones del presente Convenio deberán ser aplicables, como mínimo, a: minas y canteras; industrias manufactureras; construcción; servicios de electricidad, gas y agua; saneamiento; transportes, almacenamiento y comunicaciones, y 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.

4. Todo Miembro que haya limitado el campo de aplicación del presente Convenio al amparo de este artículo:

- a) deberá indicar en las memorias que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo la situación general del empleo o del trabajo de los menores y de los niños en las ramas de actividad que estén excluidas del campo de aplicación del presente Convenio y los progresos que haya logrado hacia una aplicación más extensa de las disposiciones del presente Convenio;
- b) podrá en todo momento extender el campo de aplicación mediante una declaración enviada al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 6

El presente Convenio no se aplicará al trabajo efectuado por los niños o los menores en las escuelas de enseñanza general, profesional o técnica o en otras instituciones de formación ni al trabajo efectuado por personas de por lo menos catorce años de edad en las empresas, siempre que dicho trabajo se lleve a cabo según las condiciones prescritas por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando tales organizaciones existan, y sea parte integrante de:

- a) un curso de enseñanza o formación del que sea primordialmente responsable una escuela o institución de formación;
- b) un programa de formación 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.

Artículo 7

1. La legislación nacional podrá permitir el empleo o el trabajo de personas de trece a quince años de edad en trabajos ligeros, a condición de que éstos:

- a) no sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo; y
- b) no sean de tal naturaleza que puedan perjudicar su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesional aprobados por la autoridad competente o el aprovechamiento de la enseñanza que reciben.

2. La legislación nacional podrá también permitir el empleo o el trabajo de personas de quince años de edad por lo menos, sujetas aún a la obligación escolar, en trabajos que reúnan los requisitos previstos en los apartados a) y b) del párrafo anterior.

3. La autoridad competente determinará las actividades en que podrá autorizarse el empleo o el trabajo de conformidad con los párrafos 1 y 2 del presente artículo y prescribirá el número de horas y las condiciones en que podrá llevarse a cabo dicho empleo o trabajo.

4. No obstante las disposiciones de los párrafos 1 y 2 del presente artículo, el Miembro que se haya acogido a las disposiciones del párrafo 4 del artículo 2 podrá, durante el tiempo en que

continúe acogiendo a dichas disposiciones, sustituir las edades de trece y quince años, en el párrafo 1 del presente artículo, por las edades de doce y catorce años, y la edad de quince años, en el párrafo 2 del presente artículo, por la edad de catorce años.

Artículo 8

1. La autoridad competente podrá conceder, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, por medio de permisos individuales, excepciones a la prohibición de ser admitido al empleo o de trabajar que prevé el artículo 2 del presente Convenio, con finalidades tales como participar en representaciones artísticas.

2. Los permisos así concedidos limitarán el número de horas del empleo o trabajo objeto de esos permisos y prescribirán las condiciones en que puede llevarse a cabo.

Artículo 9

1. La autoridad competente deberá prever todas las medidas necesarias, incluso el establecimiento de sanciones apropiadas, para asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente Convenio.

2. La legislación nacional o la autoridad competente deberán determinar las personas responsables del cumplimiento de las disposiciones que den efecto al presente Convenio.

3. La legislación nacional o la autoridad competente prescribirá los registros u otros documentos que el empleador deberá llevar y tener a disposición de la autoridad competente. Estos registros deberán indicar el nombre y apellidos y la edad o fecha de nacimiento, debidamente certificados siempre que sea posible, de todas las personas menores de dieciocho años empleadas por él o que trabajen para él.

Artículo 10

1. El presente Convenio modifica, en las condiciones establecidas en este artículo, el Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919; el Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920; el Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921; el Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921; el Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932; el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936; el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937; el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937; el Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959, y el Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965.

2. Al entrar en vigor el presente Convenio, el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936; el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937; el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937; el Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959, y el Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965, no cesarán de estar abiertos a nuevas ratificaciones.

3. El Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919; el Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920; el Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921, y el Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921, cesarán de estar abiertos a nuevas ratificaciones cuando todos los Estados partes en los mismos hayan dado su consentimiento a ello mediante la ratificación del presente Convenio o mediante declaración comunicada al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

4. Cuando las obligaciones del presente Convenio hayan sido aceptadas:

a) por un Miembro que sea parte en el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937, y que haya fijado una edad mínima de admisión al empleo no inferior a quince años en virtud del artículo 2 del presente Convenio, ello implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de ese Convenio,

- b) con respecto al empleo no industrial tal como se define en el Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932, por un Miembro que sea parte en ese Convenio, ello implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de ese Convenio,
 - c) con respecto al empleo no industrial tal como se define en el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937, por un Miembro que sea parte en ese Convenio, y siempre que la edad mínima fijada en cumplimiento del artículo 2 del presente Convenio no sea inferior a quince años, ello implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de ese Convenio,
 - d) con respecto al trabajo marítimo, por un Miembro que sea parte en el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936, y siempre que se haya fijado una edad mínima no inferior a quince años en cumplimiento del artículo 2 del presente Convenio o que el Miembro especifique que el artículo 3 de este Convenio se aplica al trabajo marítimo, ello implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de ese Convenio,
 - e) con respecto al empleo en la pesca marítima, por un Miembro que sea parte en el Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959, y siempre que se haya fijado una edad mínima no inferior a quince años en cumplimiento del artículo 2 del presente Convenio o que el Miembro especifique que el artículo 3 de este Convenio se aplica al empleo en la pesca marítima, ello implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de ese Convenio,
 - f) por un Miembro que sea parte en el Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965, y que haya fijado una edad mínima no inferior a la determinada en virtud de ese Convenio en cumplimiento del artículo 2 del presente Convenio o que especifique que tal edad se aplica al trabajo subterráneo en las minas en virtud del artículo 3 de este Convenio, ello implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de ese Convenio,
- al entrar en vigor el presente Convenio.

5. La aceptación de las obligaciones del presente Convenio:

- a) implicará la denuncia del Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919, de conformidad con su artículo 12,
 - b) con respecto a la agricultura, implicará la denuncia del Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921, de conformidad con su artículo 9,
 - c) con respecto al trabajo marítimo, implicará la denuncia del Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920, de conformidad con su artículo 10, y del Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921, de conformidad con su artículo 12,
- al entrar en vigor el presente Convenio.

Recomendación sobre la edad mínima, 1973 (núm. 146)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico actualizado	Ginebra, 58ª reunión CIT (26 junio 1973)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 junio 1973 en su quincuagésima octava reunión;

Reconociendo que la abolición efectiva del trabajo de los niños y la elevación progresiva de la edad mínima de admisión al empleo constituyen sólo un aspecto de la protección y progreso de los niños y menores;

Teniendo en cuenta la preocupación de todo el sistema de las Naciones Unidas por esa protección y progreso;

Habiendo adoptado el Convenio sobre la edad mínima, 1973;

Deseosa de definir algunos otros principios de política en esta materia que son objeto de la preocupación de la Organización Internacional del Trabajo;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la edad mínima de admisión al empleo, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación complementaria del Convenio sobre la edad mínima, 1973,

adopta, con fecha veintiséis de junio de mil novecientos setenta y tres, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la edad mínima, 1973:

I. Política nacional

1. Para lograr el éxito de la política nacional a que alude el artículo 1 del Convenio sobre la edad mínima, 1973, las políticas y los planes nacionales de desarrollo deberían atribuir elevada prioridad a la previsión de las necesidades de los menores y a la satisfacción de dichas necesidades, así como a la extensión progresiva y coordinada de las diversas medidas necesarias para asegurar a los menores las mejores condiciones para su desarrollo físico y mental.

2. A este respecto, debería concederse la mayor atención a ciertos aspectos de la planificación y la política nacionales, tales como los siguientes:

- a) el firme propósito nacional de lograr el pleno empleo, de acuerdo con el Convenio y la Recomendación sobre la política del empleo, 1964, y la adopción de medidas que estimulen un desarrollo orientado a favorecer el empleo en las zonas rurales y urbanas;
- b) la extensión progresiva de otras medidas económicas y sociales destinadas a aliviar la pobreza dondequiera que exista y a asegurar a las familias niveles de vida e ingresos tales que no sea necesario recurrir a la actividad económica de los niños;
- c) el desarrollo y la extensión progresiva, sin discriminación alguna, de la seguridad social y de las medidas de bienestar familiar destinadas a asegurar el mantenimiento de los niños, incluidos los subsidios por hijos;
- d) el desarrollo y la extensión progresiva de facilidades adecuadas de enseñanza y de orientación y formación profesionales, adaptadas por su forma y contenido a las necesidades de los menores de que se trate;
- e) el desarrollo y la extensión progresiva de facilidades adecuadas para la protección y el bienestar de los menores, incluidos los adolescentes que trabajan, y para favorecer su desarrollo.

3. Cuando fuere preciso, se deberían tener particularmente en cuenta las necesidades de los menores que no tienen familia o que, teniéndola, no viven con ella y de los menores migrantes que viven y viajan con sus familias. Las medidas adoptadas a tal efecto deberían incluir la concesión de becas y la formación profesional.

4. Se debería imponer y hacer cumplir la obligación de asistir a la escuela con horario completo o de participar en programas aprobados de orientación o formación profesional, por lo menos hasta

la misma edad fijada para la admisión al empleo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2 del Convenio sobre la edad mínima, 1973.

5. (1) Se debería pensar en medidas tales como una formación preparatoria, que no entrañe riesgos, para los tipos de empleo o trabajo respecto de los cuales la edad mínima establecida de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3 del Convenio sobre la edad mínima, 1973, sea superior a la fijada para el fin de la asistencia escolar obligatoria con horario completo.

(2) Deberían estudiarse medidas análogas cuando las exigencias profesionales de determinada ocupación comprendan una edad mínima de admisión superior a la fijada para el fin de la asistencia escolar obligatoria con horario completo.

II. Edad mínima

6. Se debería fijar la misma edad mínima para todos los sectores de actividad económica.

7. (1) Los Miembros deberían fijarse como objetivo la elevación progresiva a dieciséis años de la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo fijada con arreglo al artículo 2 del Convenio sobre la edad mínima, 1973.

(2) En los casos en que la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a que se aplica el artículo 2 del Convenio sobre la edad mínima, 1973, sea aún inferior a quince años, se deberían tomar medidas urgentes para elevarla a esa cifra.

8. En los casos en que no sea factible en lo inmediato fijar una edad mínima de admisión para todos los empleos en la agricultura y actividades conexas en las zonas rurales, se debería fijar una edad mínima de admisión, por lo menos, para el trabajo en las plantaciones y en otras explotaciones agrícolas que produzcan principalmente con destino al comercio, a las que sea aplicable el párrafo 3 del artículo 5 del Convenio sobre la edad mínima, 1973.

III. Empleos o trabajos peligrosos

9. En los casos en que la edad mínima de admisión a los tipos de empleo o de trabajo que puedan resultar peligrosos para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores sea inferior a dieciocho años, deberían tomarse medidas urgentes para elevarla a esta cifra.

10. (1) Al determinar los tipos de empleo o trabajos a que se aplica el artículo 3 del Convenio sobre la edad mínima, 1973, se deberían tener plenamente en cuenta las normas internacionales de trabajo pertinentes, como las referentes a sustancias, agentes o procesos peligrosos (incluidas las radiaciones ionizantes), las operaciones en que se alcen cargas pesadas y el trabajo subterráneo.

(2) La lista de dichos tipos de empleo o trabajos debería examinarse periódicamente y revisarse en caso necesario, teniendo en cuenta, en particular los progresos científicos y tecnológicos.

11. En los casos en que, al amparo de lo dispuesto en el artículo 5 del Convenio sobre la edad mínima, 1973, no se haya fijado inmediatamente una edad mínima para ciertas ramas de actividad económica o para ciertos tipos de empresa, se deberían establecer para dichas ramas o tipos de empresa disposiciones apropiadas sobre la edad mínima para los tipos de empleo o trabajos que puedan resultar peligrosos para los menores.

IV. Condiciones de trabajo

12. (1) Se deberían tomar medidas para que las condiciones en que están empleados o trabajan los niños y los adolescentes menores de dieciocho años de edad alcancen y se mantengan a un nivel satisfactorio. Sería menester vigilar atentamente estas condiciones.

(2) Se deberían tomar igualmente medidas para proteger y vigilar las condiciones en que los niños y los adolescentes reciben orientación y formación profesionales en las empresas, en instituciones de formación o en escuelas de formación profesional o técnica, y para establecer normas para su protección y progreso.

13. (1) En relación con la aplicación del párrafo precedente, así como al dar efecto al artículo 7, párrafo 3, del Convenio sobre la edad mínima, 1973, se debería prestar especial atención a:

a) la fijación de una remuneración equitativa y su protección, habida cuenta del principio «salario igual por trabajo de igual valor»;

- b)* la limitación estricta de las horas dedicadas al trabajo por día y por semana, y la prohibición de horas extraordinarias, de modo que quede suficiente tiempo para la enseñanza o la formación profesional (incluido el necesario para realizar los trabajos escolares en casa), para el descanso durante el día y para actividades de recreo;
- c)* el disfrute, sin posibilidad de excepción, salvo en caso de urgencia, de un período mínimo de doce horas consecutivas de descanso nocturno y de los días habituales de descanso semanal;
- d)* la concesión de vacaciones anuales pagadas de, por lo menos, cuatro semanas; estas vacaciones no deberán ser en caso alguno inferiores a aquellas de que disfrutaban los adultos;
- e)* la protección por los planes de seguridad social, incluidos los regímenes de prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia médica y las prestaciones de enfermedad, cualesquiera que sean las condiciones de trabajo o de empleo;
- f)* la existencia de normas satisfactorias de seguridad e higiene y de instrucción y vigilancia adecuadas.

(2) El subpárrafo 1) de este párrafo sólo se aplicará a los jóvenes marinos en el caso de que las cuestiones en él tratadas no figuren en los convenios o recomendaciones internacionales del trabajo que se ocupan específicamente del trabajo marítimo.

V. Medidas de control

14. (1) Entre las medidas destinadas a asegurar la aplicación efectiva del Convenio sobre la edad mínima, 1973, y de la presente Recomendación deberían figurar:

- a)* el fortalecimiento, en la medida necesaria, de la inspección del trabajo y servicios conexos, capacitando especialmente, por ejemplo, a los inspectores para descubrir los abusos que puedan producirse en el empleo o trabajo de niños y adolescentes y para suprimir dichos abusos; y
- b)* el fortalecimiento de los servicios relacionados con la mejora y la inspección de la formación en las empresas.

(2) Se debería atribuir gran importancia al papel que pueden desempeñar los inspectores proporcionando información y asesoramiento sobre el modo eficaz de observar las disposiciones pertinentes, así como velando por su cumplimiento.

(3) La inspección del trabajo y la inspección de la formación dentro de las empresas deberían estar coordinadas estrechamente para lograr la mayor eficiencia económica; en general, los servicios de administración del trabajo deberían actuar en estrecha colaboración con los servicios encargados de la enseñanza, la formación, el bienestar y la orientación de niños y adolescentes.

15. Se debería prestar especial atención a:

- a)* hacer cumplir las disposiciones referentes al empleo en tipos de empleo o trabajos peligrosos;
- b)* impedir, dentro de los límites en que sea obligatoria la enseñanza o la formación, el empleo o el trabajo de los niños y adolescentes durante las horas en que se dispensa la enseñanza.

16. Para facilitar la verificación de las edades, se deberían tomar las medidas siguientes:

- a)* las autoridades públicas deberían mantener un sistema eficaz de registro de nacimientos, que debería comprender la expedición de partidas de nacimiento;
- b)* los empleadores deberían llevar y tener a disposición de la autoridad competente registros u otros documentos en que se indiquen el nombre y apellidos y la fecha de nacimiento o la edad, debidamente certificados siempre que sea posible, no sólo de todos los menores empleados por ellos, sino también de los que reciban orientación o formación profesional en sus empresas;
- c)* a los menores que trabajen en la vía pública, en puestos callejeros, en lugares públicos, en profesiones ambulantes o en otras circunstancias en que no se pueden controlar los registros del empleador se les deberían extender permisos u otros documentos que acrediten su elegibilidad para desempeñar esos trabajos.

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento fundamental actualizado	19 noviembre 2000	Ginebra, 87ª reunión CIT (17 junio 1999)	179

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad el 1.º de junio de 1999, en su octogésima séptima reunión;

Considerando la necesidad de adoptar nuevos instrumentos para la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, principal prioridad de la acción nacional e internacional, incluidas la cooperación y la asistencia internacionales, como complemento del Convenio y la Recomendación sobre la edad mínima de admisión al empleo, 1973, que siguen siendo instrumentos fundamentales sobre el trabajo infantil;

Considerando que la eliminación efectiva de las peores formas de trabajo infantil requiere una acción inmediata y general que tenga en cuenta la importancia de la educación básica gratuita y la necesidad de librar de todas esas formas de trabajo a los niños afectados y asegurar su rehabilitación y su inserción social al mismo tiempo que se atiende a las necesidades de sus familias;

Recordando la resolución sobre la eliminación del trabajo infantil, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 83.ª reunión, celebrada en 1996;

Reconociendo que el trabajo infantil se debe en gran parte a la pobreza, y que la solución a largo plazo radica en un crecimiento económico sostenido conducente al progreso social, en particular a la mitigación de la pobreza y a la educación universal;

Recordando la Convención sobre los Derechos del Niño adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989;

Recordando la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 86.ª reunión, celebrada en 1998;

Recordando que algunas de las peores formas de trabajo infantil son objeto de otros instrumentos internacionales, en particular el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, y la Convención suplementaria de las Naciones Unidas sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud, 1956;

Después de haber decidido adoptar varias proposiciones relativas al trabajo infantil, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber determinado que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha diecisiete de junio de mil novecientos noventa y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999:

Artículo 1

Todo Miembro que ratifique el presente 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.

Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, el término «niño» designa a toda persona menor de 18 años.

Artículo 3

A los efectos del presente Convenio, la expresión «las peores formas de trabajo infantil» abarca:

- a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata 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;
- b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;
- c) 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, y
- d) 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.

Artículo 4

1. Los tipos de trabajo a que se refiere el artículo 3, d) deberán ser determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas y tomando en consideración las normas internacionales en la materia, en particular los párrafos 3 y 4 de la Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.

2. La autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, deberá localizar dónde se practican los tipos de trabajo determinados a tenor del párrafo 1 de este artículo.

3. Deberá examinarse periódicamente y, en caso necesario, revisarse la lista de los tipos de trabajo determinados a tenor del párrafo 1 de este artículo, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.

Artículo 5

Todo Miembro, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberá establecer o designar mecanismos apropiados para vigilar la aplicación de las disposiciones por las que se dé efecto al presente Convenio.

Artículo 6

1. Todo Miembro deberá elaborar y poner en práctica programas de acción para eliminar, como medida prioritaria, las peores formas de trabajo infantil.

2. Dichos programas de acción deberán elaborarse y ponerse en práctica en consulta con las instituciones gubernamentales competentes y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, tomando en consideración las opiniones de otros grupos interesados, según proceda.

Artículo 7

1. Todo Miembro deberá adoptar cuantas medidas sean necesarias para garantizar la aplicación y el cumplimiento efectivos de las disposiciones por las que se dé efecto al presente

Convenio, incluidos el establecimiento y la aplicación de sanciones penales o, según proceda, de otra índole.

2. Todo Miembro deberá adoptar, teniendo en cuenta la importancia de la educación para la eliminación del trabajo infantil, medidas efectivas y en un plazo determinado con el fin de:

- a) impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil;
- b) 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;
- c) 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;
- d) identificar a los niños que están particularmente expuestos a riesgos y entrar en contacto directo con ellos, y
- e) tener en cuenta la situación particular de las niñas.

3. Todo Miembro deberá designar la autoridad competente encargada de la aplicación de las disposiciones por las que se dé efecto al presente Convenio.

Artículo 8

Los Miembros deberán tomar medidas apropiadas para ayudarse recíprocamente a fin de aplicar las disposiciones del presente Convenio por medio de una mayor cooperación y/o asistencia internacionales, incluido el apoyo al desarrollo social y económico, los programas de erradicación de la pobreza y la educación universal.

Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 190)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico actualizado	Ginebra, 87ª reunión CIT (17 junio 1999)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1 de junio de 1999, en su octogésima séptima reunión;

Después de haber adoptado el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999;

Después de haber decidido adoptar varias proposiciones relativas al trabajo infantil, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber determinado que estas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complemente el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999,

adopta, con fecha diecisiete de junio de mil novecientos noventa y nueve, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.

1. Las disposiciones de la presente Recomendación complementan las del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (en adelante denominado «el Convenio»), y deberían aplicarse conjuntamente con las mismas.

I. Programas de acción

2. Los programas de acción mencionados en el artículo 6 del Convenio deberían elaborarse y ponerse en práctica con carácter de urgencia, en consulta con las instituciones gubernamentales competentes y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, tomando en consideración las opiniones de los niños directamente afectados por las peores formas de trabajo infantil, de sus familias y, cuando proceda, de otros grupos interesados en la consecución de los fines del Convenio y de la presente Recomendación. Los objetivos de dichos programas deberían ser, entre otros:

- a) identificar y denunciar las peores formas de trabajo infantil;
- b) impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil o librarlos de ellas, protegerlos contra las represalias y garantizar su rehabilitación e inserción social con medidas que permitan atender a sus necesidades educativas, físicas y psicológicas;
- c) prestar especial atención:
 - i) a los niños más pequeños;
 - ii) a las niñas;
 - iii) al problema del trabajo oculto, en el que las niñas están particularmente expuestas a riesgos, y
 - iv) a otros grupos de niños que sean particularmente vulnerables o tengan necesidades específicas;
- d) identificar las comunidades en que haya niños particularmente expuestos a riesgos, y entrar en contacto directo y trabajar con ellas, y
- e) informar, sensibilizar y movilizar a la opinión pública y a los grupos interesados, incluidos los niños y sus familiares.

II. Trabajo peligroso

3. Al determinar y localizar dónde se practican los tipos de trabajo a que se refiere el artículo 3, *d*) del Convenio, debería tomarse en consideración, entre otras cosas:

- a) los trabajos en que el niño queda expuesto a abusos de orden físico, psicológico o sexual;
- b) los trabajos que se realizan bajo tierra, bajo el agua, en alturas peligrosas o en espacios cerrados;
- c) los trabajos que se realizan con maquinaria, equipos y herramientas peligrosos, o que conllevan la manipulación o el transporte manual de cargas pesadas;
- d) los trabajos realizados en un medio insalubre en el que los niños estén expuestos, por ejemplo, a sustancias, agentes o procesos peligrosos, o bien a temperaturas o niveles de ruido o de vibraciones que sean perjudiciales para la salud, y
- e) los trabajos que implican condiciones especialmente difíciles, como los horarios prolongados o nocturnos, o los trabajos que retienen injustificadamente al niño en los locales del empleador.

4. Por lo que respecta a los tipos de trabajo a que se hace referencia en el apartado *d*) del artículo 3 del Convenio y el párrafo 3 de la presente Recomendación, la legislación nacional o la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, podrán autorizar el empleo o el trabajo a partir de la edad de 16 años, siempre que queden plenamente garantizadas la salud, la seguridad y la moralidad de esos niños, y que éstos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de actividad correspondiente.

III. Aplicación

5. (1) Se deberían recopilar y mantener actualizados datos estadísticos e información detallada sobre la naturaleza y el alcance del trabajo infantil, de modo que sirvan de base para determinar las prioridades de la acción nacional dirigida a la abolición del trabajo infantil, y en particular a la prohibición y la eliminación de sus peores formas con carácter de urgencia.

(2) En la medida de lo posible, la información y los datos estadísticos antes mencionados deberían incluir datos desglosados por sexo, grupo de edad, ocupación, rama de actividad económica, situación en el empleo, asistencia a la escuela y ubicación geográfica. Debería tenerse en cuenta la importancia de un sistema eficaz de registro de nacimientos, que comprenda la expedición de certificados de nacimiento.

(3) Se deberían recopilar y mantener actualizados los datos pertinentes en materia de violación de las disposiciones nacionales sobre la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil.

6. La compilación y el análisis de la información y los datos a que se refiere el párrafo 5 anterior deberían llevarse a cabo sin menoscabo del derecho a la intimidad.

7. La información recopilada con arreglo a lo dispuesto en el párrafo 5 anterior debería comunicarse periódicamente a la Oficina Internacional del Trabajo.

8. Los Miembros, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberían establecer o designar mecanismos nacionales apropiados para vigilar la aplicación de las disposiciones nacionales sobre la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil.

9. Los Miembros deberían velar por que las autoridades competentes a quienes incumba la responsabilidad de aplicar las disposiciones nacionales sobre la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil colaboren entre sí y coordinen sus actividades.

10. La legislación nacional o la autoridad competente deberían determinar a quién o quiénes se atribuirá la responsabilidad en caso de incumplimiento de las disposiciones nacionales sobre la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil.

11. Los Miembros deberían colaborar, en la medida en que sea compatible con la legislación nacional, en los esfuerzos internacionales encaminados a prohibir y eliminar las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia, mediante:

- a) la recopilación y el intercambio de información relativa a actos delictivos, incluidos aquellos que impliquen a redes internacionales;
- b) la búsqueda y el procesamiento de quienes se encuentren involucrados en la venta y la trata de niños, o en la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas, y
- c) el registro de los datos de los autores de tales delitos.

12. Los Miembros deberían tomar disposiciones a fin de que se consideren actos delictivos las peores formas de trabajo infantil que se indican a continuación:

- a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata 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;
- b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas, y
- c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular para la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, o para la realización de actividades que supongan el porte o el uso ilegales de armas de fuego u otras armas.

13. Los Miembros deberían velar por que se impongan sanciones, incluso de carácter penal, cuando proceda, en caso de violación de las disposiciones nacionales sobre la prohibición y la eliminación de cualquiera de los tipos de trabajo a que se refiere el artículo 3, *d)* del Convenio.

14. Cuando proceda, los Miembros también deberían establecer con carácter de urgencia otras medidas penales, civiles o administrativas para garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones nacionales sobre la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, tales como la supervisión especial de las empresas que hayan utilizado las peores formas de trabajo infantil y, en los casos de violación reiterada, la revocación temporal o permanente de las licencias para operar.

15. Entre otras medidas encaminadas a la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil podrían incluirse las siguientes:

- a) informar, sensibilizar y movilizar al público en general y, en particular, a los dirigentes políticos nacionales y locales, los parlamentarios y las autoridades judiciales;
- b) hacer partícipes a las organizaciones de empleadores y de trabajadores y a las asociaciones civiles, y capacitarlas al respecto;

- c)* impartir formación adecuada a los funcionarios públicos competentes, en especial a los inspectores y los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, así como a otros profesionales pertinentes;
- d)* permitir a todo Miembro que procese en su territorio a sus nacionales que infrinjan las disposiciones nacionales sobre la prohibición y la eliminación inmediata de las peores formas de trabajo infantil, aun cuando dichas infracciones se hayan cometido fuera de su territorio;
- e)* simplificar los procedimientos judiciales y administrativos, y velar por que sean adecuados y rápidos;
- f)* alentar el desarrollo de políticas empresariales encaminadas a promover los fines del Convenio;
- g)* registrar y difundir las prácticas idóneas en materia de eliminación del trabajo infantil;
- h)* difundir, en los idiomas o dialectos que corresponda, las disposiciones jurídicas o de otra índole sobre el trabajo infantil;
- i)* prever procedimientos de queja especiales, tomar medidas para proteger contra la discriminación y las represalias a quienes denuncien legítimamente toda violación de las disposiciones del Convenio, crear servicios telefónicos de asistencia y establecer centros de contacto o designar mediadores;
- j)* adoptar medidas apropiadas para mejorar la infraestructura educativa y la capacitación de maestros que atiendan las necesidades de los niños y de las niñas, y
- k)* en la medida de lo posible, tener en cuenta en los programas de acción nacionales la necesidad de:
 - i)* promover el empleo y la capacitación profesional para los padres y adultos de las familias de los niños que trabajan en las condiciones referidas en el Convenio, y
 - ii)* sensibilizar a los padres sobre el problema de los niños que trabajan en esas condiciones.

16. Una mayor cooperación y/o asistencia internacional entre los Miembros destinada a prohibir y eliminar efectivamente las peores formas de trabajo infantil debería complementar los esfuerzos nacionales y podría, según proceda, desarrollarse y hacerse efectiva en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Esa cooperación y/o asistencia internacional debería incluir:

- a)* la movilización de recursos para los programas nacionales o internacionales;
- b)* la asistencia jurídica mutua;
- c)* la asistencia técnica, incluido el intercambio de información, y
- d)* el apoyo al desarrollo económico y social, los programas de erradicación de la pobreza y la educación universal.

2. Protección de los niños y los menores¹

Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946 (núm. 77)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico actualizado	29 diciembre 1950	Montreal, 29ª reunión CIT (9 octubre 1946)	43

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Montreal por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 19 septiembre 1946 en su vigésima novena reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al examen médico de aptitud para el empleo de los menores en la industria, cuestión que está incluida en el tercer punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha nueve de octubre de mil novecientos cuarenta y seis, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946:

Parte I. Disposiciones generales

Artículo 1

1. Este Convenio se aplica a los menores que estén empleados o que trabajen en empresas industriales, públicas o privadas, o en conexión con su funcionamiento.

2. A los efectos del presente Convenio, se consideran **empresas industriales**, principalmente:

- a) las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase;
- b) las empresas en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen, preparen para la venta, destruyan o demuelan productos, o en las cuales las materias sufran una transformación, comprendidas las empresas dedicadas a la construcción de buques, o a la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz;
- c) las empresas de edificación e ingeniería civil, comprendidas las obras de construcción, reparación, conservación, modificación y demolición;
- d) las empresas de transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril, vía de agua interior o vía aérea, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos, almacenes o aeropuertos.

1. 1) Instrumentos que han sido superados: Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919 (núm. 5); Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921 (núm. 10); Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932 (núm. 33); Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937 (núm. 59); Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 123); Recomendación sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 124). 2) Convenios dejados de lado: Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921 (núm. 15); Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937 (núm. 60). 3) Recomendación retirada: Recomendación sobre la edad mínima (minas de carbón), 1953 (núm. 96).

3. La autoridad competente determinará la línea de demarcación entre la industria, por una parte, y la agricultura, el comercio y los demás trabajos no industriales, por otra.

Artículo 2

1. Las personas menores de dieciocho años no podrán ser admitidas al empleo en empresas industriales, a menos que después de un minucioso examen médico se las haya declarado aptas para el trabajo en que vayan a ser empleadas.

2. El examen médico de aptitud para el empleo deberá ser efectuado por un médico calificado, reconocido por la autoridad competente, y deberá ser atestado por medio de un certificado médico, o por una anotación inscrita en el permiso de empleo o en la cartilla de trabajo.

3. El documento que pruebe la aptitud para el empleo podrá:

- a) prescribir condiciones determinadas de empleo;
- b) expedirse para un trabajo determinado o para un grupo de trabajos u ocupaciones que entrañen riesgos similares para la salud y que hayan sido clasificados en un grupo por la autoridad encargada de aplicar la legislación relativa al examen médico de aptitud para el empleo.

4. La legislación nacional determinará la autoridad competente para expedir el documento que pruebe la aptitud para el empleo y definirá las condiciones que deberán observarse para extenderlo y entregarlo.

Artículo 3

1. La aptitud de los menores para el empleo que estén ejerciendo deberá estar sujeta a la inspección médica hasta que hayan alcanzado la edad de dieciocho años.

2. El empleo continuo de una persona menor de dieciocho años deberá estar sujeto a la repetición del examen médico a intervalos que no excedan de un año.

3. La legislación nacional deberá:

- a) determinar las circunstancias especiales en las que, además del examen anual, deberá repetirse el examen médico, o efectuarse con más frecuencia, a fin de garantizar una vigilancia eficaz en relación con los riesgos que presenta el trabajo y con el estado de salud del menor tal como ha sido revelado por los exámenes anteriores; o
- b) facultar a la autoridad competente para que pueda exigir la repetición del examen médico en casos excepcionales.

Artículo 4

1. Con respecto a los trabajos que entrañen grandes riesgos para la salud, deberá exigirse el examen médico de aptitud para el empleo y su repetición periódica hasta la edad de veintiún años, como mínimo.

2. La legislación nacional deberá determinar los trabajos o categorías de trabajo en los que se exigirá un examen médico de aptitud hasta la edad de veintiún años, como mínimo, o deberá facultar a una autoridad apropiada para que los determine.

Artículo 5

Los exámenes médicos exigidos por los artículos anteriores no deberán ocasionar gasto alguno a los menores o a sus padres.

Artículo 6

1. La autoridad competente deberá dictar medidas apropiadas para la orientación profesional y la readaptación física y profesional de los menores cuyo examen médico haya revelado una ineptitud para ciertos tipos de trabajo, anomalías o deficiencias.

2. La autoridad competente determinará la naturaleza y el alcance de estas medidas; a estos efectos, deberá establecerse una colaboración entre los servicios del trabajo, los servicios médicos, los servicios de educación y los servicios sociales y deberá mantenerse un enlace efectivo entre estos servicios para poner en práctica estas medidas.

3. La legislación nacional podrá prever que a los menores cuya aptitud para el empleo no haya sido claramente reconocida se les entreguen:

- a) permisos de trabajo o certificados médicos temporales, válidos para un período limitado, a cuya expiración el joven trabajador deberá someterse a un nuevo examen;
- b) permisos o certificados que impongan condiciones de trabajo especiales.

Artículo 7

1. El empleador deberá archivar, y mantener a disposición de los inspectores del trabajo, el certificado médico de aptitud para el empleo, o el permiso de trabajo o cartilla de trabajo que pruebe que no hay objeción médica al empleo, de conformidad con lo que prescriba la legislación nacional.

2. La legislación nacional determinará los demás métodos de vigilancia que deban adoptarse para garantizar la estricta aplicación del presente Convenio.

Parte II. Disposiciones especiales para ciertos países

Artículo 8

1. Cuando el territorio de un Miembro comprenda vastas regiones en las que, a causa de la diseminación de la población o del estado de su desarrollo económico, la autoridad competente estime impracticable aplicar las disposiciones del presente Convenio, dicha autoridad podrá exceptuar a esas regiones de la aplicación del Convenio, de una manera general o con las excepciones que juzgue apropiadas respecto a ciertas empresas o determinados trabajos.

2. Todo Miembro deberá indicar en la primera memoria anual sobre la aplicación del presente Convenio, que habrá de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, toda región respecto de la cual se proponga invocar las disposiciones del presente artículo. Ningún Miembro podrá invocar ulteriormente las disposiciones de este artículo, salvo con respecto a las regiones así indicadas.

3. Todo Miembro que invoque las disposiciones del presente artículo deberá indicar en las memorias anuales posteriores las regiones respecto de las cuales renuncie al derecho a invocar dichas disposiciones.

Artículo 9

1. Todo Miembro que con anterioridad a la fecha en que haya adoptado una legislación que permita ratificar el presente Convenio no posea legislación sobre el examen médico de aptitud para el empleo de menores en la industria podrá, mediante una declaración anexa a su ratificación, sustituir la edad de dieciocho años, prescrita por los artículos 2 y 3, por una edad inferior a dieciocho años, pero en ningún caso inferior a dieciséis, y la edad de veintiún años, prescrita por el artículo 4, por una edad inferior a veintiún años, pero en ningún caso inferior a diecinueve.

2. Todo Miembro que haya formulado una declaración de esta índole podrá anularla en cualquier momento mediante una declaración ulterior.

3. Todo Miembro para el que esté en vigor una declaración formulada de conformidad con el párrafo 1 del presente artículo deberá indicar, en las memorias anuales subsiguientes sobre la aplicación del presente Convenio, el alcance logrado por cualquier progreso tendiente a la aplicación total de las disposiciones del Convenio.

Artículo 10

1. Las disposiciones de la parte I del presente Convenio se aplican a la India, a reserva de las modificaciones establecidas por el presente artículo:

- a) dichas disposiciones se aplican a todos los territorios en los que el Poder Legislativo de la India tenga competencia para aplicarlas;
- b) serán consideradas *empresas industriales*:
 - i) las fábricas, de acuerdo con la definición que de ellas establece la ley de fábricas de la India (Indian Factories Act);
 - ii) las minas, de acuerdo con la definición que de ellas establece la ley de minas de la India (Indian Mines Act);
 - iii) los ferrocarriles; y
 - iv) todos los empleos comprendidos en la ley de 1938 sobre el empleo de los niños;
- c) los artículos 2 y 3 se aplican a las personas menores de dieciséis años;
- d) en el artículo 4, las palabras «diecinueve años» sustituirán a las palabras «veintiún años»;
- e) los párrafos 1 y 2 del artículo 6 no se aplican a la India.

2. Las disposiciones del párrafo 1 de este artículo podrán enmendarse de conformidad con el siguiente procedimiento:

- a) la Conferencia Internacional del Trabajo podrá, en cualquier reunión en la que la cuestión figure en el orden del día, adoptar, por una mayoría de dos tercios, proyectos de enmienda al párrafo 1 del presente artículo;
- b) estos proyectos de enmienda deberán someterse, en el plazo de un año o, en la concurrencia de circunstancias excepcionales, en un plazo de dieciocho meses después de clausurada la reunión de la Conferencia, a la autoridad o autoridades competentes de la India para que se dicten las leyes correspondientes o se adopten otras medidas;
- c) si la India obtiene el consentimiento de la autoridad o de las autoridades competentes, comunicará la ratificación formal de la enmienda, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo;
- d) una vez ratificado el proyecto de enmienda por la India, entrará en vigor como enmienda al presente Convenio.

Parte III. Disposiciones finales*Artículo 11*

Ninguna de las disposiciones del presente Convenio menoscabará en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos celebrados entre empleadores y trabajadores que garanticen condiciones más favorables que las prescritas en este Convenio.

Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 78)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico actualizado	29 diciembre 1950	Montreal, 29ª reunión CIT (9 octubre 1946)	39

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Montreal por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 19 septiembre 1946 en su vigésima novena reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al examen médico de aptitud para el empleo de los menores en trabajos no industriales, cuestión que está incluida en el tercer punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha nueve de octubre de mil novecientos cuarenta y seis, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946:

Parte I. Disposiciones generales

Artículo 1

1. Este Convenio se aplica a los menores empleados en trabajos no industriales que perciban un salario o una ganancia directa o indirecta.

2. A los efectos del presente Convenio, la expresión ***trabajos no industriales*** comprende todos los trabajos que no estén considerados por las autoridades competentes como industriales, agrícolas o marítimos.

3. La autoridad competente determinará la línea de demarcación entre el trabajo no industrial, por una parte, y el trabajo industrial, agrícola o marítimo, por otra.

4. La legislación nacional podrá exceptuar de la aplicación del presente Convenio el empleo en trabajos que no se consideren peligrosos para la salud de los menores, efectuados en empresas familiares en las que solamente estén empleados los padres y sus hijos o pupilos.

Artículo 2

1. Las personas menores de dieciocho años no podrán ser admitidas al trabajo o al empleo en ocupaciones no industriales, a menos que después de un minucioso examen médico se las haya declarado aptas para el trabajo en cuestión.

2. El examen médico de aptitud para el empleo deberá ser efectuado por un médico calificado, reconocido por la autoridad competente, y deberá ser atestado por medio de un certificado médico, o por una anotación inscrita en el permiso de empleo o en la cartilla de trabajo.

3. El documento que pruebe la aptitud para el empleo podrá:

- a) prescribir condiciones determinadas de empleo;
- b) expedirse para un trabajo determinado o para un grupo de trabajos u ocupaciones que entrañen riesgos similares para la salud y que hayan sido clasificados en un grupo por la autoridad encargada de aplicar la legislación relativa al examen médico de aptitud para el empleo.

4. La legislación nacional determinará la autoridad competente para expedir el documento que pruebe la aptitud para el empleo y definirá las condiciones que deberán observarse para extenderlo y entregarlo.

Artículo 3

1. La aptitud de los menores para el empleo que estén ejerciendo deberá estar sujeta a la inspección médica hasta que hayan alcanzado la edad de dieciocho años.

2. El empleo continuo de una persona menor de dieciocho años deberá estar sujeto a la repetición del examen médico a intervalos que no excedan de un año.

3. La legislación nacional deberá:

- a) determinar las circunstancias especiales en las que, además del examen anual, deberá repetirse el examen médico, o efectuarse con más frecuencia, a fin de garantizar una vigilancia eficaz en relación con los riesgos que presenta el trabajo y con el estado de salud del menor tal como ha sido revelado por los exámenes anteriores; o
- b) facultar a la autoridad competente para que pueda exigir la repetición del examen médico en casos excepcionales.

Artículo 4

1. Con respecto a los trabajos que entrañen grandes riesgos para la salud, deberá exigirse el examen médico de aptitud para el empleo y su repetición periódica hasta la edad de veintiún años, como mínimo.

2. La legislación nacional deberá determinar los trabajos o categorías de trabajo en los que se exigirá un examen médico de aptitud hasta la edad de veintiún años, como mínimo, o deberá facultar a una autoridad apropiada para que los determine.

Artículo 5

Los exámenes médicos exigidos por los artículos anteriores no deberán ocasionar gasto alguno a los menores o a sus padres.

Artículo 6

1. La autoridad competente deberá dictar medidas apropiadas para la orientación profesional y la readaptación física y profesional de los menores cuyo examen médico haya revelado una ineptitud para ciertos tipos de trabajo, anomalías o deficiencias.

2. La autoridad competente determinará la naturaleza y el alcance de estas medidas; a estos efectos, deberá establecerse una colaboración entre los servicios del trabajo, los servicios médicos, los servicios de educación y los servicios sociales y deberá mantenerse un enlace efectivo entre estos servicios para poner en práctica estas medidas.

3. La legislación nacional podrá prever que a los menores cuya aptitud para el empleo no haya sido claramente reconocida se les entreguen:

- a) permisos de trabajo o certificados médicos temporales, válidos por un período limitado, a cuya expiración el joven trabajador deberá someterse a un nuevo examen;
- b) permisos o certificados que impongan condiciones de trabajo especiales.

Artículo 7

1. El empleador deberá archivar, y mantener a disposición de los inspectores del trabajo, el certificado médico de aptitud para el empleo, o el permiso de trabajo o la cartilla de trabajo, que pruebe que no hay objeción médica al empleo de conformidad con lo que prescriba la legislación nacional.

2. La legislación determinará:

- a) las medidas de identificación que deban adoptarse para garantizar la aplicación del sistema de exámenes médicos de aptitud a los menores dedicados, por cuenta propia o por cuenta de sus padres, al comercio ambulante o a cualquier otro trabajo ejercido en la vía pública o en un lugar público; y
- b) los demás métodos de vigilancia que deban adoptarse para garantizar la estricta aplicación del presente Convenio.

Parte II. Disposiciones especiales para ciertos países

Artículo 8

1. Cuando el territorio de un Miembro comprenda vastas regiones en las que, a causa de la diseminación de la población o del estado de su desarrollo económico, la autoridad competente estime impracticable aplicar las disposiciones del presente Convenio, dicha autoridad podrá exceptuar a esas regiones de la aplicación del Convenio, de una manera general o con las excepciones que juzgue apropiadas respecto a ciertas empresas o determinados trabajos.

2. Todo Miembro deberá indicar en la primera memoria anual sobre la aplicación del presente Convenio, que habrá de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, toda región respecto de la cual se proponga invocar las disposiciones del presente artículo. Ningún Miembro podrá invocar ulteriormente las disposiciones de este artículo, salvo con respecto a las regiones así indicadas.

3. Todo Miembro que invoque las disposiciones del presente artículo deberá indicar, en las memorias anuales posteriores, las regiones respecto de las cuales renuncie al derecho a invocar dichas disposiciones.

Artículo 9

1. Todo Miembro que con anterioridad a la fecha en que haya adoptado una legislación que permita ratificar el presente Convenio no posea legislación sobre el examen médico de aptitud para el empleo de menores en trabajos no industriales podrá, mediante una declaración anexa a su ratificación, substituir la edad de dieciocho años prescrita por los artículos 2 y 3, por una edad inferior a dieciocho años, pero en ningún caso inferior a dieciséis, y la edad de veintiún años, prescrita por el artículo 4, por una edad inferior a veintiún años, pero en ningún caso inferior a diecinueve.

2. Todo Miembro que haya formulado una declaración de esta índole podrá anularla en cualquier momento mediante una declaración ulterior.

3. Todo Miembro para el que esté en vigor una declaración formulada de conformidad con el párrafo 1 del presente artículo deberá indicar en las memorias anuales subsiguientes, sobre la aplicación del presente Convenio, el alcance logrado por cualquier progreso tendiente a la aplicación total de las disposiciones del Convenio.

Parte III. Artículos finales

Artículo 10

Ninguna de las disposiciones del presente Convenio menoscabará en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos celebrados entre empleadores y trabajadores que garanticen condiciones más favorables que las prescritas en este Convenio.

Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 124)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico actualizado	13 diciembre 1967	Ginebra, 49ª reunión CIT (23 junio 1965)	41

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 2 junio 1965 en su cuadragésima novena reunión;

Habiendo decidido adoptar diversas proposiciones relativas al examen médico de aptitud de los menores para el trabajo subterráneo en las minas, cuestión comprendida en el cuarto punto del orden del día de la reunión;

Considerando que el Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946, que es aplicable a las minas, dispone que las personas menores de 18 años no podrán ser admitidas al empleo en empresas industriales a menos que después de un minucioso examen médico se las haya declarado aptas para el trabajo en que vayan a ser empleadas, que el empleo continuo de una persona menor de 18 años deberá estar sujeto a la repetición del examen médico a intervalos que no excedan de un año y que la legislación nacional deberá contener disposiciones respecto de la repetición de los exámenes médicos;

Considerando que ese Convenio dispone además que con respecto a los trabajos que entrañen grandes riesgos para la salud deberá exigirse el examen médico de aptitud para el empleo y su repetición periódica hasta la edad de 21 años por lo menos, y que la legislación nacional deberá sea determinar los trabajos o categorías de trabajos respecto de los cuales se impone esta obligación, sea facultar a una autoridad apropiada para que los determine;

Considerando que, dados los riesgos para la salud inherentes al trabajo subterráneo en las minas, conviene adoptar normas internacionales que exijan el examen médico inicial para los trabajos subterráneos en las minas y exámenes médicos periódicos hasta la edad de 21 años, y que especifiquen la naturaleza de tales exámenes, y

Habiendo decidido que dichas normas revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintitrés de junio de mil novecientos sesenta y cinco, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965:

Artículo 1

1. A los efectos del presente Convenio, el término *mina* significa toda empresa, pública o privada, dedicada a la extracción de sustancias situadas bajo la superficie de la tierra por métodos que implican el empleo de personas en trabajos subterráneos.

2. Las disposiciones del presente Convenio relativas al empleo o trabajo subterráneo en las minas cubren el empleo o trabajo subterráneo en las canteras.

Artículo 2

1. Para el empleo o trabajo subterráneo en las minas de personas menores de 21 años se deberá exigir un examen médico completo de aptitud y posteriormente exámenes periódicos a intervalos que no excedan de un año.

2. Podrán adoptarse otras medidas para la vigilancia médica de los menores cuya edad esté comprendida entre 18 y 21 años, si la autoridad competente, después de oír el dictamen médico y después de consultar a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, y con el acuerdo de éstas, estima que estas medidas son equivalentes o más efectivas que las estipuladas en el párrafo 1.

Artículo 3

1. Los exámenes médicos previstos en el artículo 2:

- a) deberán ser efectuados bajo la responsabilidad y el control de un médico calificado aprobado por la autoridad competente;
- b) deberán ser certificados en forma apropiada.

2. Se exigirá una radiografía pulmonar con ocasión del examen médico inicial y también, si se la considera necesaria desde un punto de vista médico, con ocasión de posteriores exámenes periódicos.

3. Los exámenes médicos exigidos por el presente Convenio no deberán ocasionar gasto alguno a los menores, a sus padres o a sus tutores.

Artículo 4

1. La autoridad competente deberá tomar todas las medidas necesarias, incluido el establecimiento de sanciones apropiadas, para asegurar la efectiva aplicación de las disposiciones del presente Convenio.

2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se compromete sea a mantener un servicio de inspección apropiado para controlar la aplicación de las disposiciones del Convenio, sea a cerciorarse de que se efectúa la inspección apropiada.

3. La legislación nacional deberá determinar las personas responsables del cumplimiento de las disposiciones del presente Convenio.

4. El empleador tendrá a disposición de los inspectores un registro de las personas que están empleadas o que trabajan en la parte subterránea de la mina y que no tienen 21 años. En este registro se anotarán:

- a) la fecha de nacimiento, debidamente certificada cuando sea posible;
- b) indicaciones sobre la naturaleza de la ocupación;
- c) un certificado que atestigüe la aptitud para el empleo, sin contener ningún dato de carácter médico.

5. El empleador pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores que lo soliciten los datos a que alude el párrafo 4 anterior.

Artículo 5

La autoridad competente de cada país deberá consultar a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas respecto de la política general encaminada a dar cumplimiento al presente Convenio y de la reglamentación que se dicte a este efecto.

Recomendación sobre el examen médico de aptitud para el empleo de los menores, 1946 (núm. 79)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico actualizado	Montreal, 29ª reunión CIT (9 octubre 1946)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Montreal por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 19 septiembre 1946 en su vigésima novena reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al examen médico de aptitud para el empleo de los menores, cuestión que está comprendida en el tercer punto del orden del día de la reunión;

Después de haber adoptado Convenios sobre el examen médico de aptitud para el empleo de los menores en la industria y en trabajos no industriales, y

Después de haber decidido completar estos Convenios con una recomendación,

adopta, con fecha nueve de octubre de mil novecientos cuarenta y seis, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre el examen médico de aptitud para el empleo de los menores, 1946:

Considerando que los Convenios sobre el examen médico de los menores, 1946, establecen las bases para una reglamentación del examen médico de aptitud, destinada a proteger la salud de los menores contra los riesgos que entrañe un empleo que no les convenga, pero dejan a la legislación nacional la elección de las modalidades de aplicación;

Considerando que es conveniente, aunque se permitan adaptaciones prácticas del sistema de exámenes médicos para que puedan corresponder al régimen administrativo general de los diferentes Estados Miembros, garantizar una aplicación razonablemente uniforme de los Convenios, a fin de mantener en el nivel más elevado posible la protección de los menores, que es el verdadero objetivo de los Convenios, y

Considerando que conviene que todos los Miembros conozcan los métodos que habiendo producido resultados satisfactorios en determinados países podrían servirles de pauta,

La Conferencia recomienda a los Miembros que apliquen las disposiciones siguientes, tan pronto lo permitan las condiciones nacionales, y que informen a la Oficina Internacional del Trabajo, conforme lo solicite el Consejo de Administración, sobre todas las medidas dictadas para ponerlas en práctica:

I. Campo de aplicación de la reglamentación

1. El Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946, debería aplicarse a todo trabajo realizado en las empresas y servicios públicos o privados siguientes, o en relación con su funcionamiento:

- a) los establecimientos comerciales, incluidos sus servicios de entrega a domicilio;
- b) los servicios de correos y de telecomunicaciones, incluidos sus servicios de entrega a domicilio;
- c) los establecimientos y servicios administrativos cuyo personal efectúe, principalmente, un trabajo de oficina;
- d) las empresas de periódicos (redacción, distribución, servicio de entrega a domicilio y venta de periódicos, en la calle o en un lugar público);
- e) los hoteles, pensiones, restaurantes, círculos, cafés y otros establecimientos análogos y el servicio doméstico asalariado en un hogar privado;
- f) los establecimientos dedicados al tratamiento u hospitalización de enfermos, lisiados o indigentes y los orfanatos;
- g) los teatros y otros lugares públicos de diversión;

- b) la venta ambulante, el trabajo de buhonero, cualesquiera que sean los artículos con que se comercie, y todos los demás trabajos y servicios ejercidos en la calle o en un lugar público;
- i) cualquier otro trabajo, empleo o servicio que no sea industrial, agrícola o marítimo.

2. Sin menoscabo de la facultad que el Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946, reconoce a los Miembros para exceptuar de su aplicación el empleo en trabajos que no se consideren peligrosos para la salud de los menores, efectuados en empresas familiares en las que solamente estén empleados los padres y sus hijos o pupilos, los gobiernos, tomando en consideración el hecho de que hay trabajos que generalmente no presentan un carácter peligroso, pero pueden presentar peligros para ciertos individuos que no posean las aptitudes requeridas para determinado trabajo, o para ningún trabajo, deberán esforzarse por extender a todos los trabajos efectuados con fines lucrativos, sin considerar los vínculos de parentesco entre las personas que a ellos estén dedicadas, la aplicación de la reglamentación sobre el examen médico de aptitud para el empleo.

II. Modalidades de los exámenes médicos

3. Sin menoscabo del examen médico de admisión al empleo, destinado a certificar la aptitud del menor para un trabajo determinado y exigido por el artículo 2 de los indicados Convenios, convendría que todos los menores se sometieran antes de terminar su instrucción escolar, siempre que ello fuese posible, a un examen médico general, cuyos resultados podrían ser utilizados por los servicios de orientación profesional.

4. El minucioso examen médico que se exige para ingresar al empleo debería:

- a) comprender todas las investigaciones clínicas, radiológicas y de laboratorio que fueren necesarias para descubrir la aptitud o ineptitud para el empleo previsto;
- b) acompañarse, en cada caso, de consejos apropiados de carácter sanitario.

5. Los exámenes periódicos deberían:

- a) efectuarse en la misma forma que el examen de admisión al empleo; y
- b) acompañarse de consejos apropiados de carácter sanitario y, si fuere necesario, de consejos complementarios de orientación profesional, con miras a un cambio de empleo.

6. (1) Los resultados completos del examen deberían figurar en una ficha, que habrá de permanecer en los archivos de los servicios médicos encargados de efectuar los exámenes.

(2) La información que figure en el certificado médico que habrá de comunicarse al empleador, o las anotaciones relativas al examen médico inscritas en el permiso o cartilla de trabajo, deberían ser suficientemente explícitas e indicar las limitaciones de la aptitud para el empleo observadas en el examen y las precauciones que consecuentemente deberían tomarse con respecto a las condiciones de empleo; pero nunca debería contener referencias de carácter confidencial, tales como el diagnóstico de taras o afecciones que el examen haya revelado.

7. (1) Como quiera que para la mayoría de los individuos el período de adolescencia no termina a los dieciocho años y, por consiguiente, subsiste la necesidad de una protección especial, sería conveniente prolongar la obligación del examen médico hasta los veintiún años, por lo menos, para todos los jóvenes trabajadores ocupados en trabajos industriales y no industriales.

(2) Convendría, por lo menos, estimar con mayor largueza el grado de riesgo que justifique la extensión del examen médico hasta la edad de veintiún años, de conformidad con el artículo 4 de los indicados Convenios. Debería aplicarse esta extensión, principalmente, a todos los trabajos mineros y a todos los empleos en hospitales y en espectáculos tales como la danza y la acrobacia.

8. Las disposiciones del párrafo precedente no deberían interpretarse en menoscabo de la obligación de aplicar las disposiciones de los convenios internacionales o de la legislación nacional que establezcan la prohibición de emplear menores en ciertos trabajos que presenten grandes riesgos para la salud, o las que establezcan, independientemente de la edad de los trabajadores, el control sanitario de todas las personas empleadas.

III. Medidas relativas a las personas que el examen médico revele ineptas para el trabajo o de aptitud limitada

9. Las medidas que deban dictar las autoridades nacionales para poner en práctica las disposiciones del artículo 6 de los indicados Convenios deberían comprender principalmente medidas tendientes a que los menores cuyo examen médico haya revelado anomalías, deficiencias físicas o cualquier ineptitud para el trabajo:

- a) reciban el tratamiento médico necesario para eliminar o atenuar la anomalía o la deficiencia que sufran;
- b) se los estimule a regresar a la escuela o se los oriente hacia empleos que puedan corresponder a sus deseos y aptitudes y se les proporcione la oportunidad de obtener formación profesional para dichos empleos;
- c) obtengan una ayuda económica, si ello fuere posible, para su mantenimiento durante el período de tratamiento médico, de instrucción o de educación profesional.

10. A fin de poder facilitar la orientación de los menores, cuyo examen médico haya revelado que carecen de resistencia física o que sufren de determinadas anomalías, hacia profesiones u oficios apropiados, convendría que especialistas calificados, bajo la responsabilidad conjunta de los servicios médicos y de los servicios competentes para tratar los problemas del empleo, redactasen listas de oficios y profesiones que puedan convenir a cada categoría de jóvenes trabajadores deficientes o enfermos. Los médicos examinadores deberían utilizar estas listas a título de indicación, sin que por ello su uso sea obligatorio.

IV. Autoridades responsables

11. (1) Para garantizar la plena eficacia del examen médico de los jóvenes trabajadores deberían dictarse medidas a fin de 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.

(2) La autoridad competente debería velar por la organización de cursos y trabajos prácticos destinados a esta enseñanza.

(3) Los médicos examinadores deberían ser seleccionados de acuerdo con el criterio indicado en el apartado (1).

12. El sistema de exámenes médicos de aptitud para el empleo debería ser administrado de suerte que garantice una estrecha colaboración entre los servicios médicos, encargados de los exámenes, y los servicios encargados de autorizar el empleo de los menores y de controlar sus condiciones de empleo.

V. Métodos de aplicación

13. (1) A fin de garantizar la aplicación normal del examen médico de aptitud para el empleo de los menores que estén ocupados en una empresa industrial o no industrial, ya sea en la propia empresa o fuera de ella, pero en conexión con su funcionamiento, debería obligarse a los empleadores a anunciar a una autoridad determinada la contratación de todo joven trabajador en edad, de conformidad con la reglamentación, de ser sometido al examen.

(2) Esta autoridad debería ser:

- a) el servicio médico oficial encargado de efectuar los exámenes y de guardar la ficha completa de sus resultados; o
- b) el servicio competente para autorizar el empleo de un menor, de acuerdo con los resultados del examen.

14. A fin de garantizar la aplicación normal del examen médico de aptitud para el empleo de los menores ocupados por su propia cuenta, o por cuenta de sus padres, en el comercio ambulante o en cualquier otra profesión que se ejerza en la calle o en cualquier otro lugar público, se debería:

- a) obligar a los jóvenes trabajadores ambulantes que pertenezcan a las categorías de edad sujetas al examen médico de aptitud para el empleo a obtener un permiso individual, que será expedido, de preferencia, por un servicio competente de la administración del trabajo, sobre la base de los certificados de aptitud para el empleo, y será renovado cada año, de conformidad con los resultados del

examen médico anual; dicho permiso debería estar numerado y contener la fotografía, la firma u otro medio de identificación del portador, así como indicaciones sobre:

- i) el nombre, apellidos, edad y dirección del interesado;
 - ii) el nombre, apellidos y dirección de sus padres y una mención de la autorización de éstos para que el menor pueda dedicarse al trabajo que corresponda al permiso concedido;
 - iii) los resultados del examen médico de ingreso al empleo y de los exámenes posteriores;
- b) obligar a los portadores de los permisos mencionados a llevar una insignia visible con el número del permiso;
- c) establecer una estrecha colaboración entre los servicios de inspección del trabajo encargados de velar por el cumplimiento de la legislación y las autoridades locales, especialmente los servicios de la policía preventiva, para verificar regularmente los documentos de los jóvenes trabajadores ambulantes y garantizar el cumplimiento de la reglamentación sobre el examen médico de aptitud para el empleo.

Recomendación sobre las condiciones de empleo de los menores (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 125)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico actualizado	Ginebra, 49ª reunión CIT (23 junio 1965)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 2 junio 1965 en su cuadragésima novena reunión;

Considerando los términos de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo ya adoptados que son aplicables a las minas y que contienen disposiciones relativas a las condiciones de empleo de los menores;

Considerando que es conveniente formular normas complementarias sobre ciertos puntos;

Habiendo decidido adoptar ciertas proposiciones relativas a las condiciones de empleo de los menores para el trabajo subterráneo en las minas, cuestión comprendida en el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Habiendo decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación, adopta, con fecha veintitrés de junio de mil novecientos sesenta y cinco, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre las condiciones de empleo de los menores (trabajo subterráneo), 1965:

I. Definición

1. (1) A los efectos de la presente Recomendación, el término *mina* significa toda empresa, pública o privada, dedicada a la extracción de sustancias situadas bajo la superficie de la tierra por métodos que implican el empleo de personas en trabajos subterráneos.

(2) Las disposiciones de la presente Recomendación relativas al empleo o trabajo subterráneo en las minas cubren el empleo o trabajo subterráneo en las canteras.

II. Métodos de aplicación

2. Se podrá dar efecto a la presente Recomendación mediante la legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos o los fallos de los tribunales, o en cualquier otra forma compatible con la práctica nacional, habida cuenta de las condiciones nacionales.

III. Higiene, seguridad y bienestar

3. Los programas de formación profesional para menores que están o van a ser empleados en trabajos subterráneos deberían incluir instrucción práctica y teórica acerca de los peligros para la salud y la seguridad a que están expuestos los trabajadores de las minas, las medidas de higiene y los primeros auxilios y las precauciones que se han de tomar para preservar la salud y la seguridad. Esta instrucción debería ser impartida por personas calificadas en estas materias.

4. El empleador debería estar obligado a informar a los jóvenes, tanto al contratarlos como al encomendarles una tarea subterránea determinada, acerca de los riesgos de accidentes y de los peligros para la salud inherentes a dicho trabajo, así como sobre las medidas y el equipo de protección, los reglamentos de seguridad y los medios para prestar primeros auxilios. Estas informaciones deberían ser repetidas a intervalos apropiados.

5. (1) Los funcionarios encargados de la seguridad, los delegados de seguridad, los comités de seguridad e higiene y todos los demás organismos internos de la empresa que se ocupen de la higiene y la seguridad, 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.

(2) Entre estas medidas debería figurar la elaboración de un programa práctico de seguridad para cada mina, que comprenda:

- a) las disposiciones tendentes a prevenir los riesgos que puedan entrañar las condiciones ambientales del medio del trabajo y a mejorar estas condiciones;
- b) los medios apropiados de formación e inspección, así como de investigación y de prevención de accidentes;
- c) el suministro inicial de la ropa y el equipo de protección que la naturaleza del trabajo y las condiciones en que éste se efectúa hagan necesarios y su renovación después del desgaste normal. En ambos casos los gastos serán a cargo del empleador. Se exigirá a los menores que utilicen la ropa y el equipo suministrados;
- d) toda otra medida en favor de la seguridad y de la salud de los menores.

6. Para mantener en buen estado de salud a los menores empleados o que trabajan en la parte subterránea de la mina y para favorecer su desarrollo físico normal, se deberían adoptar medidas que tiendan en particular a:

- a) fomentar las actividades recreativas, incluidos los deportes;
- b) poner a su disposición roperos y duchas que respondan a las normas de higiene, reservando, cuando sea posible, para los menores de 18 años roperos y duchas separados de los que utilizan los adultos;
- c) asegurar, si las circunstancias lo requieren, que los menores dispongan de alimentación adicional y de servicios de alimentación que les permitan beneficiarse de un régimen alimentar adecuado a su estado de desarrollo físico.

IV. Descanso semanal y vacaciones anuales pagadas

7. Las personas de menos de 18 años de edad que estén empleadas o que trabajen en la parte subterránea de la mina deberían tener derecho a un descanso semanal ininterrumpido no inferior a treinta y seis horas en cada período de siete días.

8. El período de descanso semanal debería ser aumentado progresivamente hasta llegar a cuarenta y ocho horas por lo menos.

9. En el período de descanso semanal debería estar incluido el día de la semana consagrado como día de descanso por la tradición o las costumbres del país o de la región.

10. A las personas de menos de 18 años de edad que estén empleadas o que trabajen en la parte subterránea de la mina no se las debería ocupar en ningún trabajo durante el período de descanso semanal.

11. (1) Las personas de menos de 18 años de edad que estén empleadas o que trabajen en la parte subterránea de la mina deberían disfrutar de vacaciones anuales pagadas de duración no inferior a veinticuatro días laborables (correspondientes a cuatro semanas de trabajo) por cada doce meses de servicios.

(2) No se computan, a los efectos de las vacaciones anuales pagadas, los días feriados oficiales o establecidos por la costumbre, ni las interrupciones en la asistencia al trabajo debidas a enfermedad.

12. (1) El empleador debería tener a disposición de los inspectores un registro de las personas que están empleadas o que trabajan en la parte subterránea de la mina y que no tienen 18 años. En este registro se anotarán:

- a) la fecha de nacimiento, debidamente certificada cuando sea posible;
- b) los períodos de descanso semanal; y
- c) los períodos de vacaciones pagadas.

(2) El empleador debería poner a disposición de los representantes de los trabajadores que lo soliciten los datos a que alude el subpárrafo 1) anterior.

V. Formación profesional

13. De conformidad con los principios establecidos en la Recomendación sobre la formación profesional, 1962, la autoridad competente debería tomar las medidas necesarias para garantizar que los menores empleados o que van a ser empleados en el trabajo subterráneo en las minas:

- a) reciban formación profesional sistemática, mediante aprendizaje u otros métodos de formación apropiados a las condiciones nacionales, de manera que adquieran la preparación adecuada para el tipo especial de trabajo al que serán destinados;
- b) dispongan, habida cuenta de las circunstancias nacionales, de oportunidades adecuadas de formación técnica complementaria que les permita desarrollar sus calificaciones profesionales sin detrimento de su salud ni de su bienestar; y
- c) tengan oportunidades adecuadas para proseguir su instrucción y su formación complementaria en la superficie de la mina, a fin de que en el futuro puedan adaptarse a los cambios tecnológicos que se produzcan en la industria minera y para que puedan desarrollar sus cualidades humanas.

VI. Consulta

14. La autoridad competente de cada país debería consultar a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas antes de determinar la política general destinada a dar efecto a la presente Recomendación y de adoptar una reglamentación a este efecto.

Recomendación sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932 (núm. 41)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico en situación provisoria	Ginebra, 16ª reunión CIT (30 abril 1932)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 12 abril 1932 en su décimosexta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la edad de admisión de los niños al trabajo en profesiones no industriales, cuestión que constituye el tercer punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación, adopta, con fecha treinta de abril de mil novecientos treinta y dos, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932, y que será sometida al examen de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, con el fin de que se le dé efecto en forma de ley nacional, o de otro modo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

La Conferencia:

Habiendo adoptado un Convenio relativo a la edad de admisión de los niños a los trabajos no industriales, destinado a completar la reglamentación internacional constituida por los tres convenios adoptados en reuniones anteriores en relación con la edad de admisión de los niños a los trabajos industriales, al trabajo marítimo y al trabajo agrícola, y

Deseando lograr la mayor uniformidad posible en la aplicación del nuevo Convenio, que confía ciertas modalidades de aplicación a la legislación nacional,

Considera que, a pesar de la diversidad de los empleos comprendidos en dicho Convenio y la necesidad de permitir la adopción de modalidades prácticas que varíen según el clima, las costumbres, tradiciones nacionales y demás condiciones peculiares de cada país, conviene que se tengan en cuenta ciertos métodos de aplicación que han producido resultados satisfactorios y pueden servir de guía a los Miembros de la Organización.

Por consiguiente, la Conferencia recomienda a los Miembros que tomen en consideración las reglas y métodos siguientes:

I. Trabajos ligeros

1. A fin de que los niños puedan obtener el máximo aprovechamiento de la instrucción que reciben en la escuela, y para proteger su desarrollo físico, intelectual y moral, sería conveniente que, mientras estén sujetos a la enseñanza obligatoria, se reduzca en todo lo posible su empleo.

2. Para la determinación de las clases de trabajos ligeros en que pueden ser admitidos los niños fuera de las horas de asistencia a la escuela, sería conveniente que se tomasen en consideración ocupaciones y empleos tales como los de recaderos, repartidores de periódicos, trabajos relacionados con los deportes y los juegos, recolección y venta de flores o frutos.

3. Para la admisión de los niños a los trabajos ligeros, las autoridades competentes deberían exigir el consentimiento de los padres o tutores, un certificado médico de aptitud física para el trabajo de que se trate y, si fuere necesario, un informe previo de las autoridades escolares.

4. Las limitaciones al empleo diario de los niños en trabajos ligeros fuera de las horas de clase deberían adaptarse al horario de la escuela y a la edad del niño. Cuando la enseñanza se imparta en clases por la mañana y por la tarde se debería garantizar al niño un descanso suficiente, antes de la clase de la mañana, durante el intervalo que media entre las clases de la mañana y las clases de la tarde, e inmediatamente después de estas últimas.

II. Empleos en los espectáculos públicos

5. El empleo de niños menores de doce años en los espectáculos públicos y en la impresión de cintas cinematográficas como actores o figurantes debería estar, en principio, prohibido. Las excepciones a esta regla deberían reducirse a un mínimo y admitirse únicamente en los casos en que redunde en beneficio del arte, la ciencia o la enseñanza. Los permisos concedidos por las autoridades competentes en ciertos casos individuales deberían otorgarse únicamente cuando la naturaleza o clase especial del empleo puedan justificarlos, cuando sea evidente que el niño posee la aptitud física requerida para dicho empleo, y previo consentimiento de los padres o tutores. Cuando se empleen niños en películas cinematográficas se deberían tomar medidas especiales a fin de que permanezcan bajo la vigilancia de oculistas. Además, conviene cerciorarse de que el niño ha de recibir buenos tratos y ha de poder continuar sus estudios. Cada permiso debería especificar el número de horas en que el niño podrá estar empleado, habida cuenta, especialmente, del trabajo nocturno y del trabajo en domingos y días de fiesta legal. La autorización será expedida para un solo espectáculo determinado o para un período limitado y podrá ser renovada.

III. Trabajos peligrosos

6. Las autoridades competentes deberían consultar a las principales organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores antes de determinar los trabajos que presentan un carácter peligroso para la vida, salud o moralidad de las personas empleadas en ellos y antes de que la legislación nacional fije edad o edades más elevadas para la admisión a dichos trabajos. Entre los trabajos de esta índole,

podrían incluirse, por ejemplo, ciertos empleos en los espectáculos públicos, tales como los de acróbatas; todo trabajo en los hospitales, clínicas y sanatorios que entrañe un peligro de contagio o infección, y el servicio a los clientes en los establecimientos de bebidas alcohólicas. Las edades mínimas para los diversos empleos deberían fijarse según los peligros particulares de cada empleo, y, en ciertos casos, la edad exigida para la admisión de las muchachas debería ser superior a la exigida para los muchachos.

IV. Prohibición a ciertas personas de emplear niños

7. Para proteger la moral de los niños, debería prohibirse a las personas que hayan sido condenadas por ciertas faltas graves o que se entreguen habitualmente a la bebida el empleo de niños que no sean hijos suyos, incluso cuando estos niños hagan vida en común con dichas personas.

V. Control de la aplicación

8. Con objeto de facilitar la aplicación de las disposiciones del Convenio, sería conveniente que se instituyese un sistema público de registro y de cartillas de empleo e identidad para los niños admitidos al trabajo. Estos documentos deberían indicar principalmente la edad del niño, la naturaleza del empleo, el número de horas de trabajo autorizadas y las fechas del comienzo y terminación de su trabajo. Cuando se trate de empleos en el comercio ambulante o en la vía pública se debería prescribir el uso de insignias especiales. En el caso de niños empleados en espectáculos públicos, los agentes de la inspección o del control deberían estar facultados para entrar en los locales donde se celebren las representaciones.

Recomendación sobre la edad mínima (empresas familiares), 1937 (núm. 52)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico en situación provisoria	Ginebra, 23ª reunión CIT (22 junio 1937)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 junio 1937 en su vigésima tercera reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la revisión parcial del Convenio por el que se fija la edad mínima de admisión de los niños a los trabajos industriales, cuestión que constituye el sexto punto del orden del día de la reunión;

Después de haber adoptado un convenio que constituye una revisión de dicho Convenio, y habiendo decidido completar el convenio con una recomendación,

adopta, con fecha veintidós de junio de mil novecientos treinta y siete, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la edad mínima (empresas familiares), 1937:

Considerando que el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937, aunque limita el alcance de la excepción relativa a las empresas familiares, contenida en el Convenio de 1919, todavía permite la exclusión de estas empresas de su campo de aplicación, excepto en el caso de aquellos empleos que por su naturaleza o por las condiciones en que se efectúen sean peligrosos para la vida, salud o moralidad de las personas que los desempeñen;

Considerando que es razonable esperar que en un futuro próximo pueda suprimirse totalmente esta excepción,

La Conferencia recomienda que los Miembros de la Organización deberían hacer todo lo posible por aplicar la legislación sobre la edad mínima de admisión a todas las empresas industriales, incluidas las empresas familiares.

Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919 (núm. 6)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico pendiente de revisión	13 junio 1921	Washington, 1ª reunión CIT (28 noviembre 1919)	59 Denuncias: 9

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Washington por el Gobierno de los Estados Unidos de América el 29 del octubre de 1919;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al empleo de los niños durante la noche, cuestión que está comprendida en el cuarto punto del orden del día de la reunión de la Conferencia celebrada en Washington, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

Artículo 1

1. A los efectos del presente Convenio, se consideran *empresas industriales*, principalmente:
 - a) las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase;
 - b) las industrias en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen o preparen productos para la venta, o en las cuales las materias sufran una transformación, comprendida la construcción de buques, las industrias de demolición y la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz;
 - c) la construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación o demolición de edificios y construcciones de todas clases, los ferrocarriles, tranvías, puertos, muelles, canales, instalaciones para la navegación interior, caminos, túneles, puentes, viaductos, cloacas colectoras, cloacas ordinarias, pozos, instalaciones telegráficas o telefónicas, instalaciones eléctricas, fábricas de gas, distribución de agua u otros trabajos de construcción, así como las obras de preparación y cimentación que preceden a los trabajos antes mencionados;
 - d) el transporte de personas o mercancías por carretera o ferrocarril, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos y almacenes, con excepción del transporte a mano.
2. La autoridad competente determinará, en cada país, la línea de demarcación entre la industria, por una parte, y el comercio y la agricultura, por otra.

Artículo 2

1. Queda prohibido emplear durante la noche a personas menores de dieciocho años en empresas industriales, públicas o privadas, o en sus dependencias, con excepción de aquellas en que únicamente estén empleados los miembros de una misma familia, salvo en los casos previstos a continuación.

2. La prohibición del trabajo nocturno no se aplicará a las personas mayores de dieciséis años empleadas en las industrias mencionadas a continuación en trabajos que, por razón de su naturaleza, deban necesariamente continuarse día y noche:

- a) fábricas de hierro y acero; trabajos en que se empleen hornos de reverbero o de regeneración y galvanización del palastro y del alambre (con excepción de los talleres de desoxidación);
- b) fábricas de vidrio;
- c) fábricas de papel;
- d) ingenios en los que se trata el azúcar en bruto;
- e) reducción del mineral de oro.

Artículo 3

1. A los efectos del presente Convenio, el término *noche* significa un período de once horas consecutivas, por lo menos, que comprenderá el intervalo que media entre las 10 de la noche y las 5 de la mañana.

2. En las minas de carbón y de lignito podrá concederse una excepción en lo que concierne al período de descanso previsto en el párrafo anterior, cuando el intervalo entre los dos períodos de trabajo sea ordinariamente de quince horas, pero en ningún caso cuando dicho intervalo sea de menos de trece horas.

3. Cuando la legislación del país prohíba a todos los trabajadores el trabajo nocturno en las panaderías, se podrá sustituir, en dicha industria, el período comprendido entre las 10 de la noche y las 5 de la mañana, por el período que media entre las 9 de la noche y las 4 de la mañana.

4. En los países tropicales, donde el trabajo se suspende durante cierto tiempo en medio de la jornada, el período de descanso nocturno podrá ser inferior a once horas, a condición de que durante el día se conceda un descanso compensador.

Artículo 4

Las disposiciones de los artículos 2 y 3 no se aplicarán al trabajo nocturno de los menores que tengan de dieciséis a dieciocho años, en caso de fuerza mayor, que no pueda preverse ni impedirse, que no presente un carácter periódico, y que constituya un obstáculo al funcionamiento normal de una empresa industrial.

Artículo 5

En lo que concierne a la aplicación del presente Convenio al Japón, hasta el 1.8 de julio de 1925 el artículo 2 sólo se aplicará a los jóvenes menores de quince años, y, a partir de esa fecha, a los menores de dieciséis años.

Artículo 6

En lo que concierne a la aplicación del presente Convenio a la India, la expresión empresa industrial comprenderá únicamente las fábricas tal como las define la ley de fábricas de la India (Indian Factory Act), y el artículo 2 no se aplicará a los menores de sexo masculino mayores de catorce años.

Artículo 7

La autoridad competente podrá suspender la prohibición del trabajo nocturno, en lo que respecta a los menores que tengan de dieciséis a dieciocho años de edad, en los casos particularmente graves en los que el interés nacional así lo exija.

Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 79)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico pendiente de revisión	29 diciembre 1950	Montreal, 29ª reunión CIT (9 octubre 1946)	20

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Montreal por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 19 septiembre 1946 en su vigésima novena reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la limitación del trabajo nocturno de los menores en trabajos no industriales, cuestión que está comprendida en el tercer punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha nueve de octubre de mil novecientos cuarenta y seis, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946:

Parte I. Disposiciones generales

Artículo 1

1. Este Convenio se aplica a los menores, empleados en trabajos no industriales, que perciban un salario o una ganancia directa o indirecta.
2. A los efectos del presente Convenio, la expresión ***trabajos no industriales*** comprende todos los trabajos que no estén considerados por las autoridades competentes como industriales, agrícolas o marítimos.
3. La autoridad competente determinará la línea de demarcación entre el trabajo no industrial, por una parte, y el trabajo industrial, agrícola o marítimo, por otra.
4. La legislación nacional podrá exceptuar de la aplicación del presente Convenio:
 - a) el servicio doméstico ejercido en un hogar privado;
 - b) el empleo en trabajos que no se consideren dañinos, perjudiciales o peligrosos para los menores, efectuados en empresas familiares en las que solamente estén empleados los padres y sus hijos o pupilos.

Artículo 2

1. Los niños menores de catorce años que sean admitidos en el empleo a jornada completa o a jornada parcial, y los niños mayores de catorce años que estén todavía sujetos a la obligación escolar de horario completo, no podrán ser empleados ni podrán trabajar de noche durante un período de catorce horas consecutivas, como mínimo, que deberá comprender el intervalo entre las 8 de la noche y las 8 de la mañana.
2. Sin embargo, la legislación nacional, cuando las condiciones locales lo exijan, podrá sustituir este intervalo por otro de doce horas, que no podrá empezar después de las 8.30 de la noche ni terminar antes de las 6 de la mañana.

Artículo 3

1. Los niños mayores de catorce años que no estén sujetos a la obligación escolar a horario completo, y los menores que no hayan cumplido dieciocho años, no podrán ser empleados ni podrán trabajar de noche durante un período de doce horas consecutivas, como mínimo, que deberá comprender el intervalo entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

2. Sin embargo, cuando circunstancias excepcionales afecten a una determinada rama de actividad o a una región determinada, la autoridad competente, previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, podrá decidir que para los menores empleados en esa rama de actividad o en esa región el intervalo entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana se sustituya por el intervalo entre las 11 de la noche y las 7 de la mañana.

Artículo 4

1. En los países donde el clima haga singularmente penoso el trabajo diurno, el período nocturno podrá ser más corto que el fijado en los artículos precedentes, a condición de que durante el día se conceda un descanso compensador.

2. El Gobierno podrá suspender la prohibición del trabajo nocturno, en lo que respecta a los menores que hayan cumplido dieciséis años, en los casos particularmente graves en que el interés nacional así lo exija.

3. La legislación nacional podrá confiar a una autoridad apropiada la facultad de conceder permisos individuales de carácter temporal, a fin de que los menores que hayan cumplido dieciséis años puedan trabajar de noche, cuando razones especiales de su formación profesional así lo exijan. Sin embargo, el período de descanso diario no podrá ser inferior a once horas consecutivas.

Artículo 5

1. La legislación nacional podrá confiar a una autoridad apropiada la facultad de conceder permisos individuales, a fin de que los menores que no hayan cumplido dieciocho años puedan figurar como artistas en funciones nocturnas de espectáculos públicos, o participar por la noche, en calidad de actores, en la producción de películas cinematográficas.

2. La legislación nacional determinará la edad mínima a la que podrá obtenerse el mencionado permiso.

3. No podrá concederse ningún permiso cuando a causa de la naturaleza del espectáculo o de la película cinematográfica, o a causa de las condiciones en que se realicen, la participación en el espectáculo o en la producción de la película sea peligrosa para la vida, salud o moralidad del menor.

4. Para la concesión de los permisos se deberán observar las siguientes condiciones:

- a) el período de empleo no podrá continuar después de las 12 de la noche;
- b) habrán de dictarse medidas estrictas para proteger la salud y la moral del menor, garantizar su buen trato y evitar que el empleo nocturno perjudique su instrucción;
- c) el menor deberá gozar de un descanso de catorce horas consecutivas, como mínimo.

Artículo 6

1. A fin de garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones de este Convenio, la legislación nacional deberá:

- a) disponer la creación de un sistema oficial de inspección y vigilancia adecuado a las diversas necesidades de las diferentes ramas de actividad a las que se aplique el Convenio;
- b) obligar a cada empleador a llevar un registro o a mantener a disposición de quienes puedan solicitarlos documentos oficiales que indiquen el nombre, fecha de nacimiento y horario de trabajo de todas las personas menores de dieciocho años empleadas por él. En el caso de

menores que trabajen en la vía pública o en un lugar público, el registro y los documentos deberán indicar el horario de servicio fijado por el contrato de empleo;

- c) dictar medidas para garantizar la identificación y la vigilancia de las personas menores de dieciocho años que trabajen por cuenta de un empleador o por su propia cuenta en un empleo que se ejerza en la vía pública o en un lugar público;
- d) prever sanciones contra los empleadores y otras personas adultas que infrinjan esta legislación.

2. Las memorias anuales que habrán de presentarse, de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán contener una información completa sobre la legislación que ponga en ejecución las disposiciones del presente Convenio y, más especialmente, información sobre:

- a) cualquier intervalo que haya sustituido al intervalo prescrito por el párrafo 1 del artículo 2, en virtud de las disposiciones del párrafo 2 de dicho artículo;
- b) la medida en que se haya hecho uso de las disposiciones del párrafo 2 del artículo 3;
- c) las autoridades a las que se haya confiado la facultad de conceder permisos individuales, de conformidad con el párrafo 1 del artículo 5, y la edad mínima prescrita para la obtención de los permisos, de conformidad con el párrafo 2 del mismo artículo.

Parte II. Disposiciones especiales para ciertos países

Artículo 7

1. Todo Miembro que con anterioridad a la fecha en que haya adoptado una legislación que permita ratificar el presente Convenio no posea una legislación por la que limite el trabajo nocturno de menores en los trabajos no industriales podrá, mediante una declaración anexa a su ratificación, sustituir la edad de dieciocho años, prescrita por el artículo 3, por una edad inferior a dieciocho años, pero en ningún caso inferior a dieciséis.

2. Todo Miembro que haya formulado una declaración de esta índole podrá anularla en cualquier momento mediante una declaración posterior.

3. Todo Miembro para el que esté en vigor una declaración formulada de conformidad con el párrafo 1 del presente artículo deberá indicar, en las memorias anuales subsiguientes sobre la aplicación del presente Convenio, el alcance logrado por cualquier progreso tendiente a la aplicación total de las disposiciones del Convenio.

Artículo 8

1. Las disposiciones de la parte I del presente Convenio se aplican a la India, a reserva de las modificaciones establecidas por el presente artículo:

- a) dichas disposiciones se aplican a todos los territorios en los que el poder legislativo de la India tenga competencia para aplicarlas;
- b) la autoridad competente podrá exceptuar de la aplicación del Convenio a los menores empleados en empresas en las que trabajen menos de veinte personas;
- c) el artículo 2 del Convenio se aplica a los niños menores de doce años que sean admitidos al empleo a jornada completa o a jornada parcial, y a los niños mayores de doce años que estén sujetos a la obligación escolar de horario completo;
- d) el artículo 3 del Convenio se aplica a los niños mayores de doce años que no estén sujetos a la obligación escolar de horario completo, y a los menores que no hayan cumplido quince años;
- e) las excepciones autorizadas en los párrafos 2 y 3 del artículo 4 se aplican a los menores que hayan cumplido catorce años;
- f) el artículo 5 se aplica a los menores que no hayan cumplido quince años.

2. Las disposiciones del párrafo 1 de este artículo podrán enmendarse de conformidad con el siguiente procedimiento:

- a) la Conferencia Internacional del Trabajo podrá, en cualquier reunión en la que esta cuestión figure en el orden del día, adoptar, por una mayoría de dos tercios, proyectos de enmienda al párrafo 1 del presente artículo;
- b) estos proyectos de enmienda deberán someterse, en el plazo de un año o, en la concurrencia de circunstancias excepcionales, en un plazo de dieciocho meses después de clausurada la reunión de la Conferencia, a la autoridad o autoridades competentes de la India, para que se dicten las leyes correspondientes o se adopten otras medidas;
- c) si la India obtiene el consentimiento de la autoridad o las autoridades competentes, comunicará la ratificación formal de la enmienda, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo;
- d) una vez ratificado el proyecto de enmienda por la India, entrará en vigor como enmienda al presente Convenio.

Parte III. Disposiciones finales

Artículo 9

Ninguna de las disposiciones del presente Convenio menoscabará en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos celebrados entre empleadores y trabajadores que garanticen condiciones más favorables que las prescritas en este Convenio.

Recomendación sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 80)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico pendiente de revisión	Montreal, 29ª reunión CIT (9 octubre 1946)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Montreal por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 19 septiembre 1946 en su vigésima novena reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la limitación del trabajo nocturno de los menores en trabajos no industriales, cuestión que está comprendida en el tercer punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación, adopta, con fecha nueve de octubre de mil novecientos cuarenta y seis, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946:

Considerando que el Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946, establece las bases para la protección legal contra los peligros del trabajo nocturno en trabajos no industriales en los que estén empleados un gran número de jóvenes trabajadores;

Considerando que, aunque por la gran diversidad de empleos a los que se aplican estas disposiciones y por la variedad de las costumbres y condiciones particulares que existen en los diferentes países, el Convenio deja a la legislación nacional la oportunidad de adaptar, en la práctica, sus normas generales a cada país es, sin embargo, conveniente garantizar la aplicación más uniforme posible de dicho Convenio, y

Considerando que conviene tener en cuenta ciertos métodos de aplicación que habiendo producido resultados satisfactorios podrían consecuentemente servir de pauta a los Miembros de la Organización,

La Conferencia recomienda a los Miembros que apliquen las disposiciones siguientes, tan pronto lo permitan las condiciones nacionales, y que informen a la Oficina Internacional del Trabajo, conforme lo solicite el Consejo de Administración, sobre las medidas dictadas para ponerlas en práctica.

I. Campo de aplicación de la reglamentación

1. Las disposiciones del Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946, deberían aplicarse a todo trabajo realizado en las empresas y servicios públicos o privados siguientes, o en relación con su funcionamiento:

- a) los establecimientos comerciales incluidos sus servicios de entrega a domicilio;
- b) los servicios de correos y de telecomunicaciones, incluidos sus servicios de entrega a domicilio;
- c) los establecimientos y servicios administrativos cuyo personal efectúe, principalmente, un trabajo de oficina;
- d) las empresas de periódicos (redacción, distribución, servicio de entrega a domicilio y venta de periódicos en la calle o en un lugar público);
- e) los hoteles, pensiones, restaurantes, círculos, cafés y otros establecimientos análogos;
- f) los establecimientos dedicados al tratamiento u hospitalización de enfermos, lisiados o indigentes y los orfanatos;
- g) los teatros y otros lugares públicos de diversión;
- h) la venta ambulante, el trabajo de buhonero, cualesquiera que sean los artículos con que se comercie, y todos los demás trabajos y servicios ejercidos en la calle o en un lugar público;
- i) cualquier otro trabajo, empleo o servicio que no sea industrial, agrícola o marítimo.

2. Sin menoscabo de la facultad que el Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946, reconoce a los Miembros para exceptuar de su aplicación el servicio doméstico ejercido en un hogar privado con objeto de percibir un salario o una ganancia, y el empleo en los trabajos que no se consideren dañinos, perjudiciales o peligrosos para los menores, efectuados en empresas familiares en las que solamente estén empleados los padres y sus hijos o pupilos, se llama la atención de los Miembros sobre la conveniencia de:

- a) dictar medidas legislativas y administrativas apropiadas para limitar el trabajo nocturno de las personas menores de dieciocho años empleadas en el servicio doméstico;
- b) extender a todas las empresas explotadas con fines lucrativos, sin considerar los vínculos de parentesco entre las personas que en ellas estén empleadas, la aplicación de la reglamentación sobre la limitación del trabajo nocturno en los trabajos no industriales.

II. Empleos en los espectáculos públicos

3. Si, en virtud de las disposiciones del artículo 5 del Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946, se confía a las autoridades locales la facultad de conceder permisos individuales a los menores a fin de que puedan actuar como artistas en funciones nocturnas de espectáculos públicos o participar por la noche, en calidad de actores, en la producción de películas cinematográficas, convendría atribuir a una autoridad superior la facultad de controlar la entrega de los permisos, autoridad a la cual podrían apelar los interesados, si se les niega el permiso o si no están conformes con cualquiera de las condiciones impuestas en el mismo.

4. Los permisos deberían concederse por un período limitado, y deberían estar sujetos a todas las condiciones que en las circunstancias particulares de cada caso sean necesarias para proteger al menor.

5. Los permisos para los niños menores de catorce años sólo deberían concederse en casos excepcionales, en los que la necesidad de formación profesional del niño o su talento precoz lo justifiquen, y deberían estar supeditados a las siguientes condiciones:

- a) estos permisos, por regla general, solamente se deberían conceder a los niños que asistan a una institución donde se enseñe el arte teatral o musical;
- b) el trabajo nocturno debería limitarse, siempre que fuere posible, a tres noches por semana, o a un promedio de tres noches por semana, calculado en un período más extenso;
- c) el trabajo debería terminar a las 10 de la noche o debería concederse un descanso de dieciséis horas consecutivas.

III. Métodos de control

6. Respetando el principio enunciado en el párrafo 12 de la Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1923, según la cual la inspección debería comprender hombres y mujeres que tengan las mismas facultades y los mismos deberes y ejerzan la misma autoridad, convendría tener en cuenta la experiencia de ciertos países en los que el hecho de confiar a inspectoras la vigilancia del cumplimiento de la legislación que protege a los jóvenes trabajadores ha producido resultados altamente satisfactorios.

7. Además de la inspección regular para velar por el cumplimiento de la legislación que protege a los jóvenes trabajadores, debería prestarse especial atención a las investigaciones que se efectúen como resultado de las violaciones de la ley alegadas por el público, y, particularmente, debería actuarse sin demora cuando la queja haya sido formulada por los padres del menor, a fin de obtener la aplicación efectiva de las disposiciones del Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946, a las actividades no industriales que se efectúen en un gran número de empresas pequeñas y dispersas.

8. Al decidirse la forma que deberá revestir el documento que, en virtud de la ley, habrá de mantener el empleador a disposición de los servicios de inspección, a fin de que éstos dispongan de los medios para controlar la aplicación de la reglamentación que limite el trabajo nocturno, convendría tomar en consideración las ventajas del permiso de trabajo o de la cartilla de trabajo que, como deben concederse o estamparse con un sello oficial cada vez que se cambie de empleo, facilitan la identificación del joven trabajador, proporcionan la prueba de su edad y fijan sus condiciones de trabajo, inclusive el horario de trabajo.

9. (1) A fin de permitir a los servicios oficiales identificar al joven trabajador ambulante protegido por la legislación relativa al trabajo nocturno:

- a) los jóvenes trabajadores ambulantes asalariados deberían llevar consigo un documento, independiente de los documentos conservados por el empleador, y una insignia que permita identificarlos fuera de la empresa;
- b) los jóvenes trabajadores ambulantes, si trabajan por su propia cuenta o por cuenta de sus padres, deberían llevar consigo un documento por el que se los autorice a trabajar y una insignia que permita identificarlos.

(2) Debería concederse a los jóvenes trabajadores ambulantes menores de dieciocho años un permiso de trabajo o un permiso individual que contenga:

- a) el nombre, la edad y la dirección del menor;
- b) las fotografías o la firma del menor u otros medios de identificación y el número de su permiso de trabajo o de su permiso individual;
- c) si el menor es asalariado, el nombre y la dirección de sus empleadores y su horario de trabajo;
- d) si el menor trabaja por su propia cuenta o por cuenta de sus padres, el nombre y dirección de sus padres y su autorización.

(3) Convendría que el permiso de trabajo o el permiso individual lo concediera un servicio que dependa del ministerio, secretaría o departamento del trabajo.

(4) Debería obligarse a los jóvenes trabajadores ambulantes a llevar de manera visible la insignia, marcada con el número de su permiso de trabajo o de su permiso individual.

(5) Debería obtenerse la plena colaboración de las autoridades locales, y especialmente de los servicios de la policía preventiva, si los hubiere, de las autoridades escolares y de las autoridades de protección de la infancia, con los servicios de inspección del trabajo, a fin de garantizar el control del horario de trabajo de los jóvenes trabajadores ambulantes y la aplicación de la legislación sobre el trabajo nocturno.

(6) Debería declararse responsable al empleador de las infracciones de la legislación, especialmente cuando se trate de cualquier desproporción entre los servicios exigidos y el tiempo disponible para efectuarlos dentro del horario de trabajo autorizado; si el empleador ha tomado todas las precauciones necesarias para evitar la infracción, se le debería dar la oportunidad de probar su buena fe.

(7) Debería declararse responsables a los padres, después de una advertencia, de las infracciones de la legislación, cuando el trabajo se efectúe por cuenta de los padres o con su autorización.

Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948 (núm. 90)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico pendiente de revisión	12 junio 1951	San Francisco, 31ª reunión CIT (10 julio 1948)	51

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 junio 1948 en su trigésima primera reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la revisión parcial del Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919, adoptado por la Conferencia en su primera reunión, cuestión que constituye el décimo punto del orden del día de la reunión, y

Considerando que dichas proposiciones deben revestir la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha diez de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948:

Parte I. Disposiciones generales

Artículo 1

1. A los efectos del presente Convenio, se consideran *empresas industriales*, principalmente:
 - a) las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase;
 - b) las empresas en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen, preparen para la venta, destruyan o demuelan productos, o en las cuales las materias sufran una transformación, comprendidas las empresas dedicadas a la construcción de buques, o a la producción, transformación o transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz;
 - c) las empresas de edificación e ingeniería civil, comprendidas las obras de construcción, reparación, conservación, modificación y demolición;
 - d) las empresas dedicadas al transporte de personas o mercancías por carretera o ferrocarril, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos, almacenes y aeropuertos.
2. La autoridad competente determinará la línea de demarcación entre la industria, por una parte, y la agricultura, el comercio y los demás trabajos no industriales, por otra.
3. La legislación nacional podrá exceptuar de la aplicación del presente Convenio el empleo en un trabajo que no se considere nocivo, perjudicial o peligroso para los menores, efectuado en empresas familiares en las que solamente estén empleados los padres y sus hijos o pupilos.

Artículo 2

1. A los efectos del presente Convenio, el término *noche* significa un período de doce horas consecutivas, por lo menos.

2. En el caso de personas menores de dieciséis años, este período comprenderá el intervalo entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

3. En el caso de personas que hayan cumplido dieciséis años y tengan menos de dieciocho, este período contendrá un intervalo fijado por la autoridad competente de siete horas consecutivas, por lo menos, comprendido entre las 10 de la noche y las 7 de la mañana; la autoridad competente podrá prescribir intervalos diferentes para las distintas regiones, industrias, empresas o ramas de industrias o empresas, pero consultará a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores antes de fijar un intervalo que comience después de las 11 de la noche.

Artículo 3

1. Queda prohibido emplear durante la noche a personas menores de dieciocho años en empresas industriales, públicas o privadas, o en sus dependencias, salvo en los casos previstos a continuación.

2. La autoridad competente, previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, podrá autorizar el empleo, durante la noche, a los efectos del aprendizaje y de la formación profesional, de personas que hayan cumplido dieciséis años y tengan menos de dieciocho, en determinadas industrias u ocupaciones en las que el trabajo deba efectuarse continuamente.

3. Deberá concederse a los menores que, en virtud del párrafo anterior, estén empleados en trabajos nocturnos un período de descanso de trece horas consecutivas, por lo menos, comprendido entre dos períodos de trabajo.

4. Cuando la legislación del país prohíba a todos los trabajadores el trabajo nocturno en las panaderías, la autoridad competente podrá sustituir para las personas de dieciséis años cumplidos, a los efectos de su aprendizaje o formación profesional, el intervalo de siete horas consecutivas, por lo menos, entre las 10 de la noche y las 7 de la mañana, que haya sido fijado por la autoridad competente en virtud del párrafo 3 del artículo 2, por el intervalo entre las 9 de la noche y las 4 de la mañana.

Artículo 4

1. En los países donde el clima haga singularmente penoso el trabajo diurno, el período nocturno y el intervalo de prohibición podrán ser más cortos que el período y el intervalo fijados en los artículos precedentes, a condición de que durante el día se conceda un descanso compensador.

2. Las disposiciones de los artículos 2 y 3 no se aplicarán al trabajo nocturno de las personas que tengan de dieciséis a dieciocho años, en caso de fuerza mayor que no pueda perverse ni impedirse, que no presente un carácter periódico y que constituya un obstáculo al funcionamiento normal de una empresa industrial.

Artículo 5

La autoridad competente podrá suspender la prohibición del trabajo nocturno, en lo que respecta a los menores que tengan de dieciséis a dieciocho años, en los casos particularmente graves en que el interés nacional así lo exija.

Artículo 6

1. La legislación que dé efecto a las disposiciones del presente Convenio deberá:

- a) prescribir las disposiciones necesarias para que esta legislación sea puesta en conocimiento de todos los interesados;

- b) precisar las personas encargadas de garantizar su aplicación;
- c) establecer sanciones adecuadas para cualquier caso de infracción;
- d) proveer a la creación y mantenimiento de un sistema de inspección adecuado que garantice el cumplimiento de las disposiciones mencionadas;
- e) obligar a cada empleador de una empresa industrial, pública o privada, a llevar un registro o a mantener a disposición de quienes puedan solicitarlos documentos oficiales, que indiquen el nombre y la fecha de nacimiento de todas las personas menores de dieciocho años empleadas por él, así como cualquier otra información que pueda ser solicitada por la autoridad competente.

2. Las memorias anuales que deberán someter los Miembros de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo contendrán una información completa sobre la legislación mencionada en el párrafo anterior y un examen general de los resultados de las inspecciones efectuadas de acuerdo con el presente artículo.

Parte II. Disposiciones especiales para ciertos países

Artículo 7

1. Todo Miembro que con anterioridad a la fecha en que haya adoptado la legislación que permita ratificar el presente Convenio, posea una legislación que reglamente el trabajo nocturno de los menores en la industria y prevea un límite de edad inferior a dieciocho años podrá, mediante una declaración anexa a su ratificación, sustituir la edad prescrita por el párrafo 1 del artículo 3 por una edad inferior a dieciocho años, pero en ningún caso inferior a dieciséis.

2. Todo Miembro que haya formulado una declaración de esta índole podrá anularla en cualquier momento mediante una declaración ulterior.

3. Todo Miembro para el que esté en vigor una declaración formulada de conformidad con el párrafo primero del presente artículo deberá indicar, en las memorias anuales subsiguientes sobre la aplicación del presente Convenio, el alcance logrado por cualquier progreso tendiente a la aplicación total de las disposiciones del Convenio.

Artículo 8

1. Las disposiciones de la parte I del presente Convenio se aplican a la India, a reserva de las modificaciones establecidas por este artículo.

2. Dichas disposiciones se aplican a todos los territorios en los que el poder legislativo de la India tenga competencia para aplicarlas.

3. Se consideran empresas industriales:

- a) las fábricas, de acuerdo con la definición que de ellas establece la ley de fábricas de la India (Indian Factories Act);
- b) las minas a las que se aplique la ley de minas de la India (Indian Mines Act);
- c) los ferrocarriles y los puertos.

4. El párrafo 2 del artículo 2 se aplicará a las personas que hayan cumplido trece años y tengan menos de quince.

5. El párrafo 3 del artículo 2 se aplicará a las personas que hayan cumplido quince años y tengan menos de diecisiete.

6. El párrafo 1 del artículo 3 y el párrafo 1 del artículo 4 se aplicarán a las personas menores de diecisiete años.

7. Los párrafos 2, 3 y 4 del artículo 3, el párrafo 2 del artículo 4 y el artículo 5 se aplicarán a las personas que hayan cumplido quince años y tengan menos de diecisiete.

8. El párrafo 1, e), del artículo 6 se aplicará a las personas menores de diecisiete años.

Artículo 9

1. Las disposiciones de la parte I del presente Convenio se aplican al Pakistán, a reserva de las modificaciones establecidas por este artículo.
2. Dichas disposiciones se aplican a todos los territorios en los que el poder legislativo del Pakistán tenga competencia para aplicarlas.
3. Se consideran empresas industriales:
 - a) las fábricas, de acuerdo con la definición que de ellas establece la ley de fábricas;
 - b) las minas a las que se aplique la ley de minas;
 - c) los ferrocarriles y los puertos.
4. El párrafo 2 del artículo 2 se aplicará a las personas que hayan cumplido trece años y tengan menos de quince.
5. El párrafo 3 del artículo 2 se aplicará a las personas que hayan cumplido quince años y tengan menos de diecisiete.
6. El párrafo 1 del artículo 3 y el párrafo 1 del artículo 4 se aplicarán a las personas menores de diecisiete años.
7. Los párrafos 2, 3 y 4 del artículo 3, el párrafo 2 del artículo 4 y el artículo 5 se aplicarán a las personas que hayan cumplido quince años y tengan menos de diecisiete.
8. El párrafo 1, e), del artículo 6 se aplicará a las personas menores de diecisiete años.

Artículo 10

1. La Conferencia Internacional del Trabajo podrá, en cualquier reunión en la que esta cuestión figure en el orden del día, adoptar, por una mayoría de dos tercios, proyectos de enmienda a uno o a varios de los artículos precedentes de la parte II del presente Convenio.
2. Estos proyectos de enmienda deberán indicar el Miembro o los Miembros a los que se apliquen, y, en el plazo de un año, o en la concurrencia de circunstancias excepcionales en un plazo de dieciocho meses, después de clausurada la reunión de la Conferencia, deberán someterse, por el Miembro o los Miembros a los que se apliquen, a la autoridad o a las autoridades competentes, para que dicten las leyes correspondientes o se adopten otras medidas.
3. El Miembro que haya obtenido el consentimiento de la autoridad o autoridades competentes comunicará la ratificación formal de la enmienda, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
4. Una vez ratificado el proyecto de enmienda por el Miembro o los Miembros a los que se aplique, entrará en vigor como enmienda al presente Convenio.

Recomendación sobre el trabajo nocturno de los menores (agricultura), 1921 (núm. 14)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico pendiente de revisión	Ginebra, 3ª reunión CIT (15 noviembre 1921)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad, en su tercera reunión, el 25 octubre 1921;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al trabajo nocturno de los menores en la agricultura, cuestión que está comprendida en el tercer punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación, adopta la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre el trabajo nocturno de los menores (agricultura), 1921, y que será sometida al examen de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, con el fin de que se le dé efecto en forma de ley nacional, o de otro modo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo recomienda:

I

Que cada Miembro de la Organización Internacional del Trabajo adopte medidas para reglamentar el trabajo nocturno de los niños menores de catorce años en empresas agrícolas, de manera que se les garantice un período de descanso, de conformidad con las exigencias de su constitución física, que no comprenda menos de diez horas consecutivas.

II

Que cada Miembro de la Organización Internacional del Trabajo adopte medidas para reglamentar el trabajo nocturno, en las empresas agrícolas, de los menores de catorce a dieciocho años, de manera que se les garantice un período de descanso, de conformidad con las exigencias de su constitución física, que no comprenda menos de nueve horas consecutivas.

Igualdad de oportunidades y de trato

1. Convenios fundamentales sobre igualdad de oportunidades y de trato (y recomendaciones conexas)	117
Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)	117
Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 90)	118
Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)	120
Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)	122
2. Trabajadores con responsabilidades familiares	124
Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)	124
Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165)	127

1. Convenios fundamentales sobre igualdad de oportunidades y de trato (y recomendaciones conexas)

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento fundamental actualizado	23 mayo 1953	Ginebra, 34ª reunión CIT (29 junio 1951)	171

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 junio 1951 en su trigésima cuarta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, cuestión que está comprendida en el séptimo punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintinueve de junio de mil novecientos cincuenta y uno, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951:

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio:

- a) el término **remuneración** comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;
- b) 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 en cuanto al sexo.

Artículo 2

1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

2. Este principio se deberá aplicar sea por medio de:

- a) la legislación nacional;
- b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;
- c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o
- d) la acción conjunta de estos diversos medios.

Artículo 3

1. Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio.

2. Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes.

3. Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Artículo 4

Todo Miembro deberá colaborar con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, en la forma que estime más conveniente, a fin de aplicar las disposiciones del presente Convenio.

Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 90)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico actualizado	Ginebra, 34ª reunión CIT (29 junio 1951)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 junio 1951 en su trigésima cuarta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, cuestión que está comprendida en el séptimo punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación complementaria del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951,

adopta, con fecha veintinueve de junio de mil novecientos cincuenta y uno, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951:

Considerando que el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951, establece ciertos principios generales sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor;

Considerando que dicho Convenio prevé que la aplicación del principio de la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor debe ser promovido o garantizado por medios compatibles con los métodos vigentes para fijar la remuneración en los países interesados;

Considerando que es conveniente indicar ciertos procedimientos para la aplicación progresiva de los principios establecidos en el Convenio;

Considerando que es también conveniente que al aplicar este principio todos los Miembros tengan en cuenta los métodos de aplicación que hayan producido resultados satisfactorios en ciertos países,

La Conferencia recomienda a los Miembros que apliquen las disposiciones siguientes, teniendo en cuenta lo prescrito por el artículo 2 del Convenio, y que informen a la Oficina Internacional del Trabajo, conforme lo solicite el Consejo de Administración, sobre las medidas dictadas para ponerlas en práctica:

1. Deberían adoptarse medidas adecuadas, previa consulta a los representantes de las organizaciones interesadas de trabajadores, o, si dichas organizaciones no existen, previa consulta a los trabajadores interesados, a fin de:

- a) garantizar la aplicación del principio de la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor a todas las personas empleadas en los servicios y organismos de la administración pública central;
- b) promover la aplicación de ese principio a todas las personas empleadas en los servicios y organismos de las administraciones de los Estados unitarios o de las provincias de un Estado federal y en las administraciones locales, cuando la fijación de las tasas de remuneración sea de la competencia de estas diversas autoridades públicas.

2. Deberían adoptarse medidas adecuadas, previa consulta a los representantes de las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, a fin de garantizar, tan rápidamente como sea posible, la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor a todas las profesiones no mencionadas en el párrafo 1, en las cuales las tasas de remuneración estén sujetas a un control público, especialmente:

- a) al fijarse las tasas de los salarios mínimos u otros, en las industrias y servicios en los cuales estas tasas sean fijadas por las autoridades públicas;
- b) en las industrias y empresas de propiedad pública, o sujetas al control de las autoridades públicas;
- c) cuando ello fuere pertinente, a los trabajos ejecutados en virtud de contratos celebrados por las autoridades públicas.

3. (1) Cuando sea compatible con los sistemas establecidos para fijar las tasas de remuneración, debería garantizarse, por medio de disposiciones legislativas, la aplicación general del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

(2) Las autoridades públicas competentes deberían tomar todas las medidas necesarias y adecuadas para que los empleadores y los trabajadores tengan pleno conocimiento de dichas disposiciones legislativas y para que, si ello fuere procedente, puedan ser asesorados en lo que concierne a su aplicación.

4. Si, después de consultar a las organizaciones interesadas de trabajadores y de empleadores, cuando dichas organizaciones existan, no se considerase factible aplicar inmediatamente el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, en los empleos mencionados en los párrafos 1, 2 o 3, convendría adoptar o hacer que se adopten, lo más rápidamente posible, disposiciones apropiadas para la aplicación progresiva del principio, empleando medidas tales como:

- a) la reducción de las diferencias entre las tasas de remuneración para la mano de obra masculina y las tasas de remuneración para la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor;
- b) la concesión de iguales aumentos a los trabajadores masculinos y femeninos que efectúen un trabajo de igual valor, cuando esté en vigor un sistema de aumentos de remuneración.

5. Cuando fuere oportuno y para facilitar la fijación de tasas de remuneración, de conformidad con el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, todo Miembro, de acuerdo con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, debería establecer métodos que permitan evaluar objetivamente, mediante un análisis del empleo o por otros medios, los trabajos que entrañan los diversos empleos, o bien debería fomentar el establecimiento de dichos métodos, para clasificar los empleos independientemente del sexo. La aplicación de estos métodos debería efectuarse de conformidad con las disposiciones del artículo 2 del Convenio.

6. Para facilitar la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor se deberían tomar medidas pertinentes, cuando fuere necesario, para elevar el rendimiento de las trabajadoras, especialmente:

- a) garantizando a los trabajadores de uno u otro sexo facilidades iguales o equivalentes, en materia de orientación profesional o de consejos profesionales, de formación profesional y de colocación;
- b) adoptando medidas adecuadas para estimular entre las mujeres la utilización de las facilidades, en materia de orientación profesional o de consejos profesionales, de formación profesional y de colocación;
- c) estableciendo servicios sociales y de bienestar que correspondan a las necesidades de las trabajadoras, especialmente de aquellas que tengan cargas familiares, y financiando dichos servicios con fondos públicos generales, con fondos del seguro social o con fondos de las empresas o industrias, destinados al bienestar y constituidos con pagos efectuados en beneficio de los trabajadores, independientemente del sexo; y

d) promoviendo la igualdad entre la mano de obra masculina y la femenina en cuanto al acceso a las diversas profesiones y funciones, a reserva de las disposiciones de la reglamentación internacional y de la legislación nacional relativas a la protección de la salud y al bienestar de las mujeres.

7. Convendría desplegar todos los esfuerzos posibles para inculcar en la opinión pública las razones por las que debiera aplicarse el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

8. Convendría emprender aquellos estudios e investigaciones que puedan contribuir a promover la aplicación de este principio.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento fundamental actualizado	15 junio 1960	Ginebra, 42ª reunión CIT (25 junio 1958)	172

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1958 en su cuadragésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la discriminación en materia de empleo y ocupación, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión:

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional;

Considerando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, y

Considerando además que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos,

adopta, con fecha veinticinco de junio de mil novecientos cincuenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958:

Artículo 1

1. A los efectos de este Convenio, el término **discriminación** comprende:

- a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
- b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos *empleo* y *ocupación* incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

Artículo 2

Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Artículo 3

Todo Miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a:

- a) tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política;
- b) promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política;
- c) derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política;
- d) llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional;
- e) asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional;
- f) indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos.

Artículo 4

No se consideran como discriminatorias las medidas que afecten a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima de que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del Estado, o acerca de la cual se haya establecido que de hecho se dedica a esta actividad, siempre que dicha persona tenga el derecho a recurrir a un tribunal competente conforme a la práctica nacional.

Artículo 5

1. Las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo no se consideran como discriminatorias.

2. Todo Miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.

Artículo 6

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicarlo a los territorios no metropolitanos, de conformidad con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico actualizado	Ginebra, 42ª reunión CIT (25 junio 1958)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1958 en su cuadragésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la discriminación en materia de empleo y ocupación, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complemente el Convenio relativo a la discriminación (empleo y ocupación), 1958,

adopta, con fecha veinticinco de junio de mil novecientos cincuenta y ocho, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958:

La Conferencia recomienda la aplicación de las disposiciones siguientes:

I. Definiciones

1. (1) A los efectos de esta Recomendación, el término *discriminación* comprende:

- a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
- b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

(2) Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación. 3) A los efectos de esta Recomendación, los términos *empleo* y *ocupación* comprenden tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como las condiciones de trabajo.

II. Formulación y aplicación de la política

2. Todo Miembro debería formular una política nacional encaminada a impedir la discriminación en materia de empleo y de ocupación. Esta política debería ser aplicada mediante medidas legislativas, contratos colectivos entre las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores u otros métodos compatibles con las condiciones y las prácticas nacionales, teniendo plenamente en cuenta los siguientes principios:

- a) el fomento de la igualdad de oportunidad y de trato en materia de empleo y ocupación es asunto de interés público;
- b) todas las personas, sin discriminación, deberían gozar de igualdad de oportunidades y de trato en relación con las cuestiones siguientes:
 - i) acceso a los servicios de orientación profesional y de colocación;
 - ii) acceso a los medios de formación profesional y admisión en un empleo de su propia elección, basándose en la aptitud individual para dicha formación o empleo;
 - iii) ascenso de acuerdo con la conducta, experiencia, capacidad y laboriosidad de cada persona;
 - iv) seguridad en el empleo;
 - v) remuneración por un trabajo de igual valor;
 - vi) condiciones de trabajo, entre ellas horas de trabajo, períodos de descanso, vacaciones anuales pagadas, seguridad e higiene en el trabajo, seguridad social, servicios sociales y prestaciones sociales en relación con el empleo;

- c) todos los organismos oficiales deberían aplicar una política de empleo no discriminatoria en todas sus actividades;
- d) los empleadores no deberían practicar ni tolerar discriminaciones al contratar, formar, ascender o conservar en el empleo a cualquier persona o al fijar sus condiciones de trabajo; al llevar a la práctica este principio, los empleadores no deberían ser objeto de ninguna obstrucción o intervención, directa o indirecta, por parte de personas u organizaciones;
- e) en las negociaciones colectivas y en las relaciones de trabajo, las partes deberían respetar el principio de igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, y cerciorarse de que los contratos colectivos no contengan cláusulas de carácter discriminatorio en relación con el acceso a los medios de formación, ascenso o conservación del empleo o condiciones de trabajo;
- f) las organizaciones de empleadores y de trabajadores no deberían practicar ni tolerar discriminación alguna respecto a la afiliación en las mismas, a la conservación de dicha afiliación o a la participación en los asuntos sindicales.

3. Todo Miembro debería:

- a) garantizar la aplicación de los principios de no discriminación:
 - i) respecto de los empleos sujetos al control directo de una autoridad nacional;
 - ii) en las actividades de orientación profesional, formación profesional y servicios de colocación que estén sujetas al control directo de una autoridad nacional;
- b) fomentar su cumplimiento, siempre que sea practicable y necesario, en otros sectores de la formación profesional y del empleo y en otros servicios de orientación profesional y de colocación, por métodos tales como los siguientes:
 - i) alentando a los Estados o a las provincias de un Estado federal, a las administraciones locales y a los organismos y empresas que sean propiedad del Estado o estén sometidos a su control a garantizar la aplicación de dichos principios;
 - ii) subordinando al cumplimiento de dichos principios la concesión de contratos que supongan un gasto de fondos públicos;
 - iii) subordinando al cumplimiento de dichos principios la concesión de subsidios a los establecimientos de formación profesional o de licencias a los servicios privados del empleo y a los organismos de orientación profesional privados.

4. Se deberían crear organismos apropiados, asistidos, donde fuera posible, por comisiones consultivas compuestas de representantes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, cuando dichas organizaciones existan, y de otros organismos interesados, con el fin de promover la aplicación de esta política en todos los sectores del empleo público y privado, y en particular:

- a) tomar todas las medidas que tiendan a hacer comprender al público y a que éste acepte los principios de la no discriminación;
- b) recibir y examinar todas las quejas sobre la inobservancia de la política de no discriminación, investigar tales quejas y remediar, si fuera necesario por un procedimiento de conciliación, cualesquiera prácticas consideradas como opuestas a esta política; y
- c) examinar de nuevo toda queja que no hubiera podido resolverse mediante el procedimiento de conciliación, y expresar las opiniones o establecer las medidas que deban tomarse para corregir las prácticas discriminatorias comprobadas.

5. Todo Miembro debería derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones o prácticas administrativas que sean incompatibles con esta política.

6. La aplicación de la política de no discriminación no debería menoscabar las medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.

7. No deberían ser consideradas como discriminatorias las medidas que afecten a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima de que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del Estado, o acerca de la cual se haya establecido que de hecho se dedica a esta actividad, siempre que dicha persona tenga el derecho a recurrir a un tribunal competente conforme a la práctica nacional.

8. Respecto de los trabajadores inmigrantes de nacionalidad extranjera, así como de los miembros de su familia, debería prestarse atención a las disposiciones del Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisada), 1949, relativas a la igualdad de trato, y a las disposiciones de la Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949, relativas a la supresión de restricciones para la admisión en el empleo.

9. Una colaboración permanente debería establecerse entre las autoridades competentes, los representantes de los empleadores y de los trabajadores y los organismos apropiados para tomar en consideración otras medidas positivas que puedan ser necesarias, de acuerdo con las circunstancias nacionales, para aplicar los principios de no discriminación.

III. Coordinación de la prevención de la discriminación en todos los campos

10. Las autoridades encargadas de la lucha contra la discriminación en materia de empleo y ocupación deberían cooperar estrechamente y de manera continua con las autoridades encargadas de la lucha contra la discriminación en otros sectores, a fin de que puedan coordinarse las medidas adoptadas a este respecto.

2. Trabajadores con responsabilidades familiares¹

Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico actualizado	11 agosto 1983	Ginebra, 67ª reunión CIT (23 junio 1981)	43

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 junio 1981 en su sexagésima séptima reunión;

Tomando nota de los términos de la Declaración de Filadelfia relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, que reconoce que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;

Tomando nota de los términos de la Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras y de la resolución relativa a un plan de acción con miras a promover la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1975;

Tomando nota de las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que tienen por objeto garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo, especialmente del Convenio y la Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951; del Convenio y la Recomendación sobre la

1. Recomendación reemplazada: Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965 (núm. 123)

discriminación (empleo y ocupación), 1958, y de la parte VIII de la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975;

Recordando que el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, no hace referencia expresa a las distinciones fundadas en las responsabilidades familiares, y estimando que son necesarias normas complementarias a este respecto;

Tomando nota de los términos de la Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965, y considerando los cambios registrados desde su adopción;

Tomando nota de que las Naciones Unidas y otros organismos especializados también han adoptado instrumentos sobre igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres, y recordando, en particular, el párrafo decimocuarto del preámbulo de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979, en el que se indica que los Estados Partes reconocen que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia;

Reconociendo que los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares son aspectos de cuestiones más amplias relativas a la familia y a la sociedad, que deberían tenerse en cuenta en las políticas nacionales;

Reconociendo la necesidad de instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre éstos y los demás trabajadores;

Considerando que muchos de los problemas con que se enfrentan todos los trabajadores se agravan en el caso de los trabajadores con responsabilidades familiares, y reconociendo la necesidad de mejorar la condición de estos últimos a la vez mediante medidas que satisfagan sus necesidades particulares y mediante medidas destinadas a mejorar la condición de los trabajadores en general;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, cuestión que constituye el punto quinto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha 23 de junio de mil novecientos ochenta y uno, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981:

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

2. Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente 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.

3. A los fines del presente Convenio, las expresiones hijos a su cargo y otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén se entienden en el sentido definido en cada país por uno de los medios a que hace referencia el artículo 9 del presente Convenio.

4. Los trabajadores y las trabajadoras a que se refieren los párrafos 1 y 2 anteriores se designarán de aquí en adelante como *trabajadores con responsabilidades familiares*.

Artículo 2

El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.

Artículo 3

1. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

2. A los fines del párrafo 1 anterior, el término *discriminación* significa la discriminación en materia de empleo y ocupación tal como se define en los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

Artículo 4

Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- a) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo;
- b) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social.

Artículo 5

Deberán adoptarse además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- a) tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales;
- b) desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.

Artículo 6

Las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.

Artículo 7

Deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesionales, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.

Artículo 8

La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

Artículo 9

Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse por vía legislativa, convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o mediante una combinación de tales medidas, o de cualquier otra forma apropiada que sea conforme a la práctica nacional y tenga en cuenta las condiciones nacionales.

Artículo 10

1. Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse, si es necesario, por etapas, habida cuenta de las condiciones nacionales, a reserva de que las medidas adoptadas a esos efectos se apliquen, en todo caso, a todos los trabajadores a que se refiere el párrafo 1 del artículo 1.

2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá indicar en la primera memoria sobre la aplicación de éste, que está obligado a presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, si, y con respecto a qué disposiciones del Convenio, se propone hacer uso de la facultad que le confiere el párrafo 1 del presente artículo, y, en las memorias siguientes, la medida en que ha dado efecto o se propone dar efecto a dichas disposiciones.

Artículo 11

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores tendrán el derecho de participar, según modalidades adecuadas a las condiciones y a la práctica nacionales, en la elaboración y aplicación de las medidas adoptadas para dar efecto a las disposiciones del presente Convenio.

Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico actualizado	Ginebra, 67ª reunión CIT (23 junio 1981)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 junio 1981 en su sexagésima séptima reunión;

Tomando nota de los términos de la Declaración de Filadelfia relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, que reconoce que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;

Tomando nota de los términos de la Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras y de la resolución relativa a un plan de acción con miras a promover la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1975;

Tomando nota de las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que tienen por objeto garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo, especialmente del Convenio y la Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951; del Convenio y la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, y de la parte VIII de la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975;

Recordando que el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, no hace referencia expresa a las distinciones fundadas en las responsabilidades familiares, y estimando que son necesarias normas complementarias a este respecto;

Tomando nota de los términos de la Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965, y considerando los cambios registrados desde su adopción;

Tomando nota de que las Naciones Unidas y otros organismos especializados también han adoptado instrumentos sobre igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres, y recordando, en particular, el párrafo decimocuarto del preámbulo de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979, en el que se indica que los Estados Partes reconocen que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia;

Reconociendo que los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares son aspectos de cuestiones más amplias relativas a la familia y a la sociedad, que deberían tenerse en cuenta en las políticas nacionales;

Reconociendo la necesidad de instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre éstos y los demás trabajadores;

Considerando que muchos de los problemas con que se enfrentan todos los trabajadores se agravan en el caso de los trabajadores con responsabilidades familiares, y reconociendo la necesidad de mejorar la condición de estos últimos a la vez mediante medidas que satisfagan sus necesidades particulares y mediante medidas destinadas a mejorar la condición de los trabajadores en general;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, cuestión que constituye el punto quinto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación, adopta, con fecha 23 de junio de mil novecientos ochenta y uno, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981:

I. Definición, campo y medios de aplicación

1. (1) La presente Recomendación se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

(2) Las disposiciones de la presente Recomendación deberían aplicarse también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que necesitan su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

(3) A los fines de la presente Recomendación, las expresiones *hijos a su cargo* y *otros miembros de su familia directa que necesitan su cuidado o sostén* se entienden en el sentido definido en cada país por uno de los medios a que hace referencia el párrafo 3. (4) Los trabajadores y las trabajadoras a que se refieren los subpárrafos 1) y 2) anteriores se designarán en adelante como «trabajadores con responsabilidades familiares».

2. La presente Recomendación se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.

3. Las disposiciones de la presente Recomendación podrán aplicarse por vía legislativa, mediante convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o mediante una combinación de tales medidas, o de cualquier otra forma apropiada que sea conforme a la práctica nacional y tenga en cuenta las condiciones nacionales.

4. Las disposiciones de la presente Recomendación podrán aplicarse, si es necesario, por etapas, habida cuenta de las condiciones nacionales, a reserva de que las medidas adoptadas a esos efectos deberían aplicarse, en todo caso, a todos los trabajadores a que se refiere el subpárrafo 1) del párrafo 1.

5. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían tener el derecho de participar, según modalidades adecuadas a las condiciones y a la práctica nacionales, en la elaboración y aplicación de las medidas adoptadas para dar efecto a las disposiciones de la presente Recomendación.

II. Políticas nacionales

6. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro debería incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir a las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo, que ejerzan su derecho a hacerlo, sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

7. En el marco de una política nacional con miras a la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores de uno y otro sexo deberían adoptarse y aplicarse medidas para prevenir la discriminación directa o indirecta basada en el estado matrimonial o las responsabilidades familiares.

8. (1) A los fines de los párrafos 6 y 7 de la presente Recomendación, el término *discriminación* significa la discriminación en materia de empleo y ocupación, tal como se define en los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

(2) Las medidas especiales cuyo objeto sea lograr una igualdad efectiva entre trabajadores y trabajadoras durante un período transitorio no deberían considerarse discriminatorias.

9. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberían adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y las posibilidades nacionales para:

- a) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a la formación profesional y a elegir libremente su empleo;
- b) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social;
- c) desarrollar o promover servicios de asistencia a la infancia, de asistencia familiar y otros servicios comunitarios, públicos o privados, que respondan a sus necesidades.

10. Las autoridades y organismos competentes de cada país deberían adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.

11. Las autoridades y organismos competentes de cada país deberían adoptar medidas apropiadas para:

- a) emprender o fomentar las investigaciones que fueren necesarias sobre los diversos aspectos del empleo de los trabajadores con responsabilidades familiares, a fin de proporcionar informaciones objetivas que puedan servir de base para la elaboración de políticas y medidas eficaces;
- b) promover la educación necesaria para que el hombre y la mujer compartan sus responsabilidades familiares y puedan desempeñar mejor sus responsabilidades profesionales y familiares.

III. Formación y empleo

12. Deberían tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.

13. De conformidad con la política y la práctica nacionales, los trabajadores con responsabilidades familiares deberían tener a su alcance medios de formación profesional y, siempre que sea posible, sistemas de licencia pagada de estudios que permitan utilizar dichos medios.

14. En el marco de los servicios existentes para todos los trabajadores o, en su defecto, con arreglo a métodos apropiados a las condiciones nacionales, debería disponerse de los servicios necesarios para permitir que los trabajadores con responsabilidades familiares ingresen al empleo o vuelvan a emplearse. Tales servicios deberían comprender, sin costo para dichos trabajadores, servicios de orientación profesional, de asesoramiento, de información y de colocación, con personal que posea una

formación apropiada, que respondan adecuadamente a las necesidades especiales de los trabajadores con responsabilidades familiares.

15. Los trabajadores con responsabilidades familiares deberían gozar de las mismas oportunidades y del mismo trato que los demás trabajadores en lo que atañe a la preparación y al acceso al empleo, a los ascensos en el curso del empleo y a la seguridad del empleo.

16. El estado matrimonial, la situación familiar o las responsabilidades familiares no deberían constituir de por sí causas justificadas para denegar un empleo a un trabajador o para terminar la relación de trabajo.

IV. Condiciones de empleo

17. Deberían adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales y con los intereses legítimos de los demás trabajadores para que las condiciones de empleo sean tales que permitan a los trabajadores con responsabilidades familiares conciliar sus responsabilidades profesionales y familiares.

18. Debería concederse especial atención a las medidas generales para mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de la vida de trabajo, incluyendo medidas destinadas a:

- a) reducir progresivamente la duración de la jornada de trabajo y reducir las horas extraordinarias;
- b) introducir más flexibilidad en la organización de los horarios de trabajo, de los períodos de descanso y de las vacaciones, habida cuenta del nivel de desarrollo y de las necesidades particulares del país y de los diversos sectores de actividad.

19. Siempre que sea posible y apropiado, deberían tenerse en cuenta las necesidades especiales de los trabajadores, incluidas las derivadas de sus responsabilidades familiares, al organizar el trabajo por turnos y al asignar el trabajo nocturno.

20. Al trasladar a trabajadores de una localidad a otra deberían tenerse en cuenta las responsabilidades familiares de esos trabajadores y factores tales como la localidad de empleo del cónyuge y las posibilidades de educación de los hijos.

21. (1) Con el fin de proteger a los trabajadores a tiempo parcial, a los trabajadores temporeros y a los trabajadores a domicilio, muchos de los cuales tienen responsabilidades familiares, deberían reglamentarse y supervisarse adecuadamente las condiciones en que se ejercen estos tipos de empleo.

(2) En la medida de lo posible, las condiciones de empleo –incluida la protección de la seguridad social– de los trabajadores a tiempo parcial y de los trabajadores temporeros deberían ser equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo y de los trabajadores permanentes, respectivamente; en casos apropiados, sus derechos deberían calcularse en forma proporcional.

(3) Los trabajadores a tiempo parcial deberían tener la opción de pasar a ocupar empleos a tiempo completo o de regresar a ellos cuando existan vacantes en esos empleos y cuando hayan desaparecido las circunstancias que hubiesen determinado su asignación a empleos a tiempo parcial.

22. (1) Durante un período inmediatamente posterior a la licencia de maternidad, la madre o el padre deberían tener la posibilidad de obtener una licencia (licencia parental) sin perder su empleo y conservando los derechos que se derivan de él.

(2) La duración del período posterior a la licencia de maternidad y la duración y las condiciones de la licencia a que se hace referencia en el subpárrafo 1) anterior deberían determinarse en cada país por uno de los medios previstos en el párrafo 3 de la presente Recomendación.

(3) La licencia a que se hace referencia en el subpárrafo 1) anterior debería introducirse en forma gradual.

23. (1) Un trabajador –hombre o mujer– con responsabilidades familiares respecto de un hijo a cargo debería tener la posibilidad de obtener un permiso en caso de enfermedad del hijo.

(2) Un trabajador con responsabilidades familiares debería tener la posibilidad de obtener un permiso en caso de enfermedad de otro miembro de su familia directa que necesite su cuidado o sostén.

(3) La duración y las condiciones del permiso a que se hace referencia en los subpárrafos 1) y 2) anteriores deberían determinarse en cada país por uno de los medios previstos en el párrafo 3 de la presente Recomendación.

V. Servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar

24. Con el fin de determinar la amplitud y el carácter de los servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar necesarios para ayudar a los trabajadores con responsabilidades familiares a atender sus responsabilidades familiares y profesionales, las autoridades competentes, con la colaboración de las organizaciones públicas y privadas interesadas –y en especial de las organizaciones de empleadores y de trabajadores–, y con arreglo a los recursos de que dispongan para reunir datos, deberían tomar las medidas necesarias y oportunas para:

- a) reunir y publicar estadísticas suficientemente completas sobre el número de trabajadores con responsabilidades familiares, empleadores o en busca de empleo, así como sobre el número y la edad de sus hijos y de otras personas a cargo que necesiten su asistencia;
- b) determinar, mediante encuestas sistemáticas llevadas a cabo particularmente en las comunidades locales, las necesidades y preferencias en materia de servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar.

25. Las autoridades competentes, en colaboración con las organizaciones públicas y privadas interesadas, deberían tomar medidas apropiadas para asegurar que los servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar respondan a las necesidades y preferencias así relevadas; con tal fin, y tomando en consideración las circunstancias y posibilidades nacionales y locales, las autoridades competentes deberían especialmente:

- a) alentar y facilitar, particularmente en las comunidades locales, el establecimiento de planes para el desarrollo sistemático de servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar;
- b) organizar por sí mismas o alentar y facilitar la organización de servicios y medios adecuados y suficientes de asistencia a la infancia y de ayuda familiar, gratuitamente o a un costo razonable que corresponda a las posibilidades económicas de cada trabajador, con arreglo a disposiciones flexibles y de modo que responda a las necesidades de los niños de diferentes edades, de las demás personas a cargo que necesiten asistencia y de los trabajadores con responsabilidades familiares.

26. (1) Los servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar, de cualquier clase que sean, deberían conformarse a las normas establecidas por las autoridades competentes y estar bajo su vigilancia.

(2) Esas normas deberían prescribir especialmente el equipo de tales servicios y medios de asistencia, los requisitos técnicos e higiénicos que deben cumplir y el número y las calificaciones de su personal.

(3) Las autoridades competentes deberían proporcionar o ayudar a proporcionar una formación suficiente, en los diversos niveles, al personal necesario para el funcionamiento de los servicios y medios de asistencia a la infancia y ayuda familiar.

VI. Seguridad social

27. Debería poderse acordar a los trabajadores con responsabilidades familiares, cuando ello sea necesario, prestaciones de seguridad social, una desgravación fiscal u otras medidas apropiadas compatibles con la política nacional.

28. Durante las licencias o los permisos a que se refieren los párrafos 22 y 23, los trabajadores interesados podrán estar protegidos por la seguridad social por uno de los medios señalados en el párrafo 3 de la presente Recomendación, habida cuenta de las condiciones y práctica nacionales.

29. Ningún trabajador debería ser excluido de la protección de la seguridad social a causa de la actividad profesional de su cónyuge y de los derechos a prestaciones que emanan de esa actividad.

30. (1) Las responsabilidades familiares de un trabajador deberían tenerse en cuenta, entre otros factores, al determinar si el empleo que se ofrece a dicho trabajador debe considerarse como un empleo adecuado cuya no aceptación pueda acarrear la pérdida o la suspensión de la prestación de desempleo.

(2) En particular, cuando el empleo ofrecido entrañe la instalación en otra localidad, entre los factores considerados deberían figurar la localidad de empleo del cónyuge y las posibilidades de educación de los hijos.

31. Al aplicar los párrafos 27 a 30 de la presente Recomendación, todo Miembro cuya economía esté insuficientemente desarrollada debería poder tener en cuenta los recursos disponibles a nivel nacional y las posibilidades del sistema de seguridad social en el país.

VII. Ayuda en el desempeño de responsabilidades familiares

32. Las autoridades y organismos competentes de cada país deberían fomentar toda acción pública y privada que sea posible para aliviar la carga que entrañan para los trabajadores sus responsabilidades familiares.

33. Deberían tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para establecer servicios de ayuda en el hogar y de cuidado a domicilio adecuadamente reglamentados y supervisados, que puedan proporcionar a los trabajadores con responsabilidades familiares, en caso de necesidad, una asistencia calificada a un costo razonable acorde con sus posibilidades económicas.

34. Puesto que muchas de las medidas destinadas a mejorar las condiciones de los trabajadores en general pueden repercutir favorablemente en la situación de los trabajadores con responsabilidades familiares, las autoridades y organismos competentes de cada país deberían fomentar toda acción pública y privada que sea posible para adaptar a las necesidades de los trabajadores servicios comunitarios como los de transporte público, suministro de agua y energía eléctrica en la vivienda de los trabajadores o en su proximidad inmediata y construcción de viviendas funcionales con el fin de aliviar las tareas domésticas.

VIII. Efecto sobre recomendaciones existentes

35. La presente Recomendación sustituye a la Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965.

Consultas tripartitas

Convenio de gobernanza sobre consultas tripartitas (y recomendación conexas)	135
Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)	135
Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976 (núm. 152)	137

Convenio de gobernanza sobre consultas tripartitas (y recomendación conexas)

Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento de gobernanza –prioritario– actualizado	16 mayo 1978	Ginebra, 61ª reunión CIT (21 junio 1976)	137

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 2 junio 1976 en su sexagésima primera reunión;

Recordando las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo existentes –y en particular del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948; del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y de la Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960– que afirman el derecho de los empleadores y de los trabajadores de establecer organizaciones libres e independientes y piden que se adopten medidas para promover consultas efectivas en el ámbito nacional entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como las disposiciones de numerosos convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que disponen que se consulte a las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre las medidas que deben tomarse para darles efecto;

Habiendo considerado el cuarto punto del orden del día de la reunión, titulado «Establecimiento de mecanismos tripartitos para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo», y habiendo decidido adoptar ciertas propuestas relativas a consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintiuno de junio de mil novecientos setenta y seis, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976:

Artículo 1

En el presente Convenio, la expresión **organizaciones representativas** significa las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, que gocen del derecho a la libertad sindical.

Artículo 2

1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente 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 los asuntos relacionados con las actividades de la Organización Internacional del Trabajo a que se refiere el artículo 5, párrafo 1, más adelante.

2. La naturaleza y la forma de los procedimientos a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán determinarse en cada país de acuerdo con la práctica nacional, después de haber consultado a las organizaciones representativas, siempre que tales organizaciones existan y donde tales procedimientos aún no hayan sido establecidos.

Artículo 3

1. Los representantes de los empleadores y de los trabajadores, a efectos de los procedimientos previstos en el presente Convenio, serán elegidos libremente por sus organizaciones representativas, siempre que tales organizaciones existan.

2. Los empleadores y los trabajadores estarán representados en pie de igualdad en cualquier organismo mediante el cual se lleven a cabo las consultas.

Artículo 4

1. La autoridad competente será responsable de los servicios administrativos de apoyo a los procedimientos previstos en el presente Convenio.

2. Se celebrarán los acuerdos apropiados entre la autoridad competente y las organizaciones representativas, siempre que tales organizaciones existan, para financiar la formación que puedan necesitar los participantes en estos procedimientos.

Artículo 5

1. El objeto de los procedimientos previstos en el presente Convenio será el de celebrar consultas sobre:

- a) las respuestas de los gobiernos a los cuestionarios relativos a los puntos incluidos en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo y los comentarios de los gobiernos sobre los proyectos de texto que deba discutir la Conferencia;
- b) las propuestas que hayan de presentarse a la autoridad o autoridades competentes en relación con la sumisión de los convenios y recomendaciones, de conformidad con el artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo;
- c) el reexamen a intervalos apropiados de convenios no ratificados y de recomendaciones a las que no se haya dado aún efecto para estudiar qué medidas podrían tomarse para promover su puesta en práctica y su ratificación eventual;
- d) las cuestiones que puedan plantear las memorias que hayan de comunicarse a la Oficina Internacional del Trabajo en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo;
- e) las propuestas de denuncia de convenios ratificados.

2. A fin de garantizar el examen adecuado de las cuestiones a que se refiere el párrafo 1 de este artículo, las consultas deberán celebrarse a intervalos apropiados fijados de común acuerdo y al menos una vez al año.

Artículo 6

Cuando se considere apropiado, tras haber consultado con las organizaciones representativas, siempre que tales organizaciones existan, la autoridad competente presentará un informe anual sobre el funcionamiento de los procedimientos previstos en el presente Convenio.

Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976 (núm. 152)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico actualizado	Ginebra, 61ª reunión CIT (21 junio 1976)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 2 junio 1976 en su sexagésima primera reunión;

Recordando las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo existentes –y en particular del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948; del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y de la Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960– que afirman el derecho de los empleadores y de los trabajadores de establecer organizaciones libres e independientes y piden que se adopten medidas para promover consultas efectivas en el ámbito nacional entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como las disposiciones de numerosos convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que disponen que se consulte a las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre las medidas que deben tomarse para darles efecto;

Habiendo considerado el cuarto punto del orden del día de la reunión, titulado «Establecimiento de mecanismos tripartitos para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo», y habiendo decidido adoptar ciertas propuestas relativas a consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo y las medidas nacionales relacionadas con las actividades de la Organización Internacional del Trabajo, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación, adopta, con fecha veintiuno de junio de mil novecientos setenta y seis, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976:

1. En la presente Recomendación, la expresión *organizaciones representativas* significa las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores que gocen del derecho a la libertad sindical.

2. (1) Los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo deberían poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas entre representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, sobre los asuntos relacionados con las actividades de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en los párrafos 5 a 7 de la presente Recomendación.

(2) La naturaleza y la forma de los procedimientos a que se refiere el subpárrafo 1) de este párrafo deberían determinarse en cada país de conformidad con la práctica nacional después de haber consultado a las organizaciones representativas, siempre que tales procedimientos aún no hayan sido establecidos.

(3) Las consultas podrían llevarse a cabo, por ejemplo:

- a) por intermedio de una comisión específicamente encargada de los asuntos relacionados con las actividades de la Organización Internacional del Trabajo;
- b) por intermedio de un organismo con competencia general en el ámbito económico, social o laboral;
- c) por intermedio de varios organismos especialmente encargados de materias específicas; o
- d) por medio de comunicaciones escritas cuando los que participen en los procedimientos de consultas estimen que tales comunicaciones son apropiadas y suficientes.

3. (1) Los representantes de los empleadores y de los trabajadores, a efectos de los procedimientos previstos en la presente Recomendación, deberían ser elegidos libremente por sus organizaciones representativas.

(2) Los empleadores y los trabajadores deberían estar representados en pie de igualdad en cualquier organismo mediante el cual se lleven a cabo las consultas.

(3) Se deberían tomar medidas, en cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, para facilitar una formación adecuada que permita a los participantes en los procedimientos cumplir con sus funciones de manera eficaz.

4. La autoridad competente debería ser responsable de los servicios administrativos de apoyo y del financiamiento de los procedimientos previstos en la presente Recomendación, incluido el financiamiento de los programas de formación si fuere necesario.

5. El objeto de los procedimientos previstos en la presente Recomendación debería ser el de celebrar consultas:

- a) sobre las respuestas de los gobiernos a los cuestionarios relativos a puntos incluidos en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo y los comentarios de los gobiernos sobre los proyectos de texto que deba discutir la Conferencia;
- b) sobre las propuestas que hayan de presentarse a la autoridad o autoridades competentes en relación con la sumisión de los convenios y recomendaciones, de conformidad con el artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo;
- c) habida cuenta de la práctica nacional, sobre la elaboración y puesta en práctica de medidas legislativas o de otra índole para dar efecto a los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, y en particular a los convenios ratificados (incluida la puesta en práctica de las disposiciones relativas a la consulta o la colaboración de los representantes de los empleadores y de los trabajadores);
- d) sobre el reexamen, a intervalos apropiados, de convenios no ratificados y de recomendaciones a las que no se haya dado aún efecto para estudiar qué medidas podrían tomarse para promover su puesta en práctica y su ratificación eventual;
- e) sobre las cuestiones que puedan plantear las memorias que hayan de comunicarse a la Oficina Internacional del Trabajo en virtud de los artículos 19 y 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo;
- f) sobre las propuestas de denuncia de convenios ratificados.

6. La autoridad competente, después de consultar a las organizaciones representativas, debería determinar en qué medida habrían de utilizarse esos procedimientos para otros asuntos de interés común, tales como:

- a) preparación, puesta en práctica y evaluación de actividades de cooperación técnica en que participe la Organización Internacional del Trabajo;
- b) medidas que hayan de tomarse con respecto a las resoluciones y demás conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, por las conferencias regionales, por las comisiones de industria y por otras reuniones convocadas por la Organización Internacional del Trabajo;
- c) facilitar una mejor comprensión de las actividades de la Organización Internacional del Trabajo como elemento que puede ser utilizado en las políticas y programas económicos y sociales.

7. A fin de garantizar el examen adecuado de las cuestiones a que se refieren los párrafos precedentes, las consultas deberían llevarse a cabo a intervalos apropiados fijados de común acuerdo y al menos una vez al año.

8. Deberían adoptarse medidas adecuadas a las condiciones y prácticas nacionales para asegurar la coordinación entre los procedimientos previstos en la presente Recomendación y las actividades de los organismos nacionales que se ocupen de cuestiones similares.

9. Cuando se considere apropiado, tras haber consultado con las organizaciones representativas, la autoridad competente debería presentar un informe anual sobre el funcionamiento de los procedimientos previstos en la presente Recomendación.

Administración e inspección del trabajo

F

1. Convenios de gobernanza sobre inspección del trabajo (e instrumentos conexos)	141
Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)	141
Protocolo de 1995 relativo al Convenio (núm. 81) sobre la inspección del trabajo, 1947	148
Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)	151
Recomendación sobre la inspección del trabajo (minas y transporte), 1947 (núm. 82)	153
Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)	154
Recomendación sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 133)	161
2. Otros instrumentos sobre inspección del trabajo	163
Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1923 (núm. 20)	163
3. Administración del trabajo	168
Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150)	168
Recomendación sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 158)	171
Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 160)	175
Recomendación sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 170)	178
Convenio sobre la inspección del trabajo (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 85) ...	181

1. Convenios de gobernanza sobre inspección del trabajo (e instrumentos conexos)

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento de gobernanza –prioritario– actualizado	7 abril 1950	Ginebra, 30ª reunión CIT (11 julio 1947)	145

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 19 junio 1947 en su trigésima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la organización de la inspección del trabajo en la industria y el comercio, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha once de julio de mil novecientos cuarenta y siete, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947:

Parte I. Inspección del trabajo en la industria

Artículo 1

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el que esté en vigor el presente Convenio deberá mantener un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales.

Artículo 2

1. El sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales se aplicará a todos los establecimientos a cuyo respecto los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión.

2. La legislación nacional podrá exceptuar de la aplicación del presente Convenio a las empresas mineras y de transporte, o a partes de dichas empresas.

Artículo 3

1. El sistema de inspección estará encargado de:

- a) velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones;
- b) facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales;
- c) poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.

2. Ninguna otra función que se encomiende a los inspectores del trabajo deberá entorpecer el cumplimiento efectivo de sus funciones principales o perjudicar, en manera alguna, la autoridad e imparcialidad que los inspectores necesitan en sus relaciones con los empleadores y los trabajadores.

Artículo 4

1. Siempre que sea compatible con la práctica administrativa del Miembro, la inspección del trabajo deberá estar bajo la vigilancia y control de una autoridad central.

2. En el caso de un Estado federal, el término *autoridad central* podrá significar una autoridad federal o una autoridad central de una entidad confederada.

Artículo 5

La autoridad competente deberá adoptar las medidas pertinentes para fomentar:

- a) la cooperación efectiva de los servicios de inspección con otros servicios gubernamentales y con instituciones, públicas o privadas, que ejerzan actividades similares;
- b) la colaboración de los funcionarios de la inspección con los empleadores y trabajadores o sus organizaciones.

Artículo 6

El personal de inspección deberá estar compuesto de funcionarios públicos cuya situación jurídica y cuyas condiciones de servicio les garanticen la estabilidad en su empleo y los independicen de los cambios de gobierno y de cualquier influencia exterior indebida.

Artículo 7

1. A reserva de las condiciones a las que la legislación nacional sujete la contratación de funcionarios públicos, los inspectores del trabajo serán contratados tomándose únicamente en cuenta las aptitudes del candidato para el desempeño de sus funciones.

2. La autoridad competente determinará la forma de comprobar esas aptitudes.

3. Los inspectores del trabajo deberán recibir formación adecuada para el desempeño de sus funciones.

Artículo 8

Las mujeres y los hombres serán igualmente elegibles para formar parte del personal de inspección, y, cuando fuere necesario, se asignarán funciones especiales a los inspectores y a las inspectoras, respectivamente.

Artículo 9

Todo Miembro dictará las medidas necesarias para garantizar la colaboración de peritos y técnicos debidamente calificados, entre los que figurarán especialistas en medicina, ingeniería, electricidad y química, en el servicio de inspección, de acuerdo con los métodos que se consideren más apropiados a las condiciones nacionales, a fin de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a la protección de la salud y seguridad de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, e investigar los efectos de los procedimientos empleados, de los materiales utilizados y de los métodos de trabajo en la salud y seguridad de los trabajadores.

Artículo 10

El número de inspectores del trabajo será suficiente para garantizar el desempeño efectivo de las funciones del servicio de inspección, y se determinará teniendo debidamente en cuenta:

- a) la importancia de las funciones que tengan que desempeñar los inspectores, particularmente:

- i) el número, naturaleza, importancia y situación de los establecimientos sujetos a inspección;
 - ii) el número y las categorías de trabajadores empleados en tales establecimientos;
 - iii) el número y complejidad de las disposiciones legales por cuya aplicación deba velarse;
- b) los medios materiales puestos a disposición de los inspectores; y
 - c) las condiciones prácticas en que deberán realizarse las visitas de inspección para que sean eficaces.

Artículo 11

1. La autoridad competente deberá adoptar las medidas necesarias para proporcionar a los inspectores del trabajo:

- a) oficinas locales debidamente equipadas, habida cuenta de las necesidades del servicio, y accesibles a todas las personas interesadas;
- b) los medios de transporte necesarios para el desempeño de sus funciones, en caso de que no existan medios públicos apropiados.

2. La autoridad competente deberá adoptar las medidas necesarias para reembolsar a los inspectores del trabajo todo gasto imprevisto y cualquier gasto de transporte que pudiere ser necesario para el desempeño de sus funciones.

Artículo 12

1. Los inspectores del trabajo que acrediten debidamente su identidad estarán autorizados:

- a) para entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo establecimiento sujeto a inspección;
- b) para entrar de día en cualquier lugar, cuando tengan un motivo razonable para suponer que está sujeto a inspección; y
- c) para proceder a cualquier prueba, investigación o examen que consideren necesario para cerciorarse de que las disposiciones legales se observan estrictamente y, en particular:
 - i) para interrogar, solos o ante testigos, al empleador o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales;
 - ii) para exigir la presentación de libros, registros u otros documentos que la legislación nacional relativa a las condiciones de trabajo ordene llevar, a fin de comprobar que están de conformidad con las disposiciones legales, y para obtener copias o extractos de los mismos;
 - iii) para requerir la colocación de los avisos que exijan las disposiciones legales;
 - iv) para tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de analizarlos, siempre que se notifique al empleador o a su representante que las sustancias o los materiales han sido tomados o sacados con dicho propósito.

2. Al efectuar una visita de inspección, el inspector deberá notificar su presencia al empleador o a su representante, a menos que considere que dicha notificación pueda perjudicar el éxito de sus funciones.

Artículo 13

1. Los inspectores del trabajo estarán facultados para tomar medidas a fin de que se eliminen los defectos observados en la instalación, en el montaje o en los métodos de trabajo que, según ellos, constituyan razonablemente un peligro para la salud o seguridad de los trabajadores.

2. A fin de permitir la adopción de dichas medidas, los inspectores del trabajo estarán facultados, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación nacional, a ordenar o hacer ordenar:

- a) las modificaciones en la instalación, dentro de un plazo determinado, que sean necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a la salud o seguridad de los trabajadores; o
- b) la adopción de medidas de aplicación inmediata, en caso de peligro inminente para la salud o seguridad de los trabajadores.

3. Cuando el procedimiento prescrito en el párrafo 2 no sea compatible con la práctica administrativa o judicial del Miembro, los inspectores tendrán derecho de dirigirse a la autoridad competente para que ésta ordene lo que haya lugar o adopte medidas de aplicación inmediata.

Artículo 14

Deberán notificarse a la inspección del trabajo, en los casos y en la forma que determine la legislación nacional, los accidentes del trabajo y los casos de enfermedad profesional.

Artículo 15

A reserva de las excepciones que establezca la legislación nacional:

- a) se prohibirá que los inspectores del trabajo tengan cualquier interés directo o indirecto en las empresas que estén bajo su vigilancia;
- b) los inspectores del trabajo estarán obligados, so pena de sufrir sanciones o medidas disciplinarias apropiadas, a no revelar, aun después de haber dejado el servicio, los secretos comerciales o de fabricación o los métodos de producción de que puedan haber tenido conocimiento en el desempeño de sus funciones;
- c) los inspectores del trabajo deberán considerar absolutamente confidencial el origen de cualquier queja que les dé a conocer un defecto o una infracción de las disposiciones legales, y no manifestarán al empleador o a su representante que la visita de inspección se ha efectuado por haberse recibido dicha queja.

Artículo 16

Los establecimientos se deberán inspeccionar con la frecuencia y el esmero que sean necesarios para garantizar la efectiva aplicación de las disposiciones legales pertinentes.

Artículo 17

1. Las personas que violen las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo, o aquellas que muestren negligencia en la observancia de las mismas, deberán ser sometidas inmediatamente, sin aviso previo, a un procedimiento judicial. Sin embargo, la legislación nacional podrá establecer excepciones, para los casos en que deba darse un aviso previo, a fin de remediar la situación o tomar disposiciones preventivas.

2. Los inspectores del trabajo tendrán la facultad discrecional de advertir y de aconsejar, en vez de iniciar o recomendar un procedimiento.

Artículo 18

La legislación nacional deberá prescribir sanciones adecuadas, que habrán de ser efectivamente aplicadas en los casos de violación de las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo, y en aquellos en que se obstruya a los inspectores del trabajo en el desempeño de sus funciones.

Artículo 19

1. Los inspectores del trabajo o las oficinas locales de inspección, según sea el caso, estarán obligados a presentar a la autoridad central de inspección informes periódicos sobre los resultados de sus actividades.

2. Estos informes se redactarán en la forma que prescriba la autoridad central, tratarán de las materias que considere pertinentes dicha autoridad y se presentarán, por lo menos, con la frecuencia que la autoridad central determine y, en todo caso, a intervalos que no excedan de un año.

Artículo 20

1. La autoridad central de inspección publicará un informe anual, de carácter general, sobre la labor de los servicios de inspección que estén bajo su control.

2. Estos informes se publicarán dentro de un plazo razonable, que en ningún caso podrá exceder en doce meses de la terminación del año a que se refieran.

3. Se remitirán copias de los informes anuales al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo dentro de un período razonable después de su publicación, que en ningún caso podrá exceder de tres meses.

Artículo 21

El informe anual que publique la autoridad central de inspección tratará de las siguientes cuestiones, así como de cualesquiera otras que competan a dicha autoridad:

- a) legislación pertinente a las funciones del servicio de inspección del trabajo;
- b) personal del servicio de inspección del trabajo;
- c) estadísticas de los establecimientos sujetos a inspección y número de trabajadores empleados en dichos establecimientos;
- d) estadísticas de las visitas de inspección;
- e) estadísticas de las infracciones cometidas y de las sanciones impuestas;
- f) estadísticas de los accidentes del trabajo;
- g) estadísticas de las enfermedades profesionales.

Parte II. Inspección del trabajo en el comercio

Artículo 22

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el que esté en vigor el presente Convenio deberá mantener un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos comerciales.

Artículo 23

El sistema de inspección del trabajo en los establecimientos comerciales se aplicará a todos los establecimientos a cuyo respecto los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión.

Artículo 24

El sistema de inspección del trabajo en establecimientos comerciales observará las disposiciones de los artículos 3 a 21 del presente Convenio, en los casos en que puedan aplicarse.

Parte III. Disposiciones diversas

Artículo 25

1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique este Convenio podrá, mediante una declaración anexa a su ratificación, excluir la parte II de su aceptación del Convenio.

2. Todo Miembro que haya formulado una declaración de esta índole podrá anularla, en cualquier momento, mediante una declaración posterior.

3. Todo Miembro para el que esté en vigor una declaración formulada de conformidad con el párrafo 1 de este artículo deberá indicar, en las memorias anuales subsiguientes sobre la aplicación del presente Convenio, la situación de su legislación y de su práctica respecto a las disposiciones de la parte II de este Convenio, y la medida en que se haya puesto o se proponga poner en ejecución dichas disposiciones.

Artículo 26

En los casos en que existan dudas sobre si este Convenio es aplicable a un establecimiento o a una parte o a un servicio de un establecimiento, la cuestión será resuelta por la autoridad competente.

Artículo 27

En el presente Convenio la expresión **disposiciones legales** incluye, además de la legislación, los laudos arbitrales y los contratos colectivos a los que se confiere fuerza de ley y por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo.

Artículo 28

Las memorias anuales que habrán de presentarse en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo contendrán toda la información referente a la legislación que dé efecto a las disposiciones de este Convenio.

Artículo 29

1. Cuando el territorio de un Miembro comprenda vastas regiones en las que, a causa de la diseminación de la población o del estado de su desarrollo económico, la autoridad competente estime impracticable aplicar las disposiciones del presente Convenio, dicha autoridad podrá exceptuar a esas regiones de la aplicación del Convenio, de una manera general o con las excepciones que juzgue apropiadas respecto a ciertas empresas o determinados trabajos.

2. Todo Miembro deberá indicar en la primera memoria anual sobre la aplicación del presente Convenio, que habrá de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, toda región respecto de la cual se proponga invocar las disposiciones del presente artículo, y deberá expresar los motivos que lo induzcan a acogerse a dichas disposiciones. Ningún Miembro podrá invocar ulteriormente las disposiciones de este artículo, salvo con respecto a las regiones así indicadas.

3. Todo Miembro que invoque las disposiciones del presente artículo deberá indicar, en las memorias anuales posteriores, las regiones respecto de las cuales renuncie al derecho a invocar dichas disposiciones.

Artículo 30

1. Respecto de los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enmendada por el Instrumento de enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1946, excepción hecha de los territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 de dicho artículo, tal como quedó enmendado, todo Miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación, una declaración en la que manifieste:

a) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;

- b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
- c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los que es inaplicable;
- d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 34, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 31

1. Cuando las cuestiones tratadas en el presente Convenio sean de la competencia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el Miembro responsable de las relaciones internacionales de ese territorio, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte, en nombre del territorio, las obligaciones del presente Convenio.

2. Podrán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que se acepten las obligaciones de este Convenio:

- a) dos o más Miembros de la Organización, respecto de cualquier territorio que esté bajo su autoridad común; o
- b) toda autoridad internacional responsable de la administración de cualquier territorio, en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición en vigor, respecto de dicho territorio.

3. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos precedentes de este artículo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

4. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

5. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 34, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Protocolo de 1995 relativo al Convenio (núm. 81) sobre la inspección del trabajo, 1947

Estatus	Entrada en vigor	Adopción
Instrumento técnico actualizado	9 junio 1998	Ginebra, 82ª reunión CIT (22 junio 1995)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 de junio de 1995, en su octogésima segunda reunión;

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 de junio de 1995, en su octogésima segunda reunión;

Tomando nota de que las disposiciones del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, se aplican exclusivamente a los establecimientos industriales y comerciales;

Tomando nota de que las disposiciones del Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969, se aplican a las empresas agrícolas comerciales o no comerciales;

Tomando nota de que las disposiciones del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, se aplican a todos los sectores de actividad económica, incluido el sector público;

Teniendo en cuenta todos los riesgos a que pueden verse expuestos los trabajadores del sector de los servicios no comerciales, y la necesidad de que dicho sector esté sujeto al mismo sistema de inspección del trabajo que otros, como el previsto en el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, o a uno que sea tan eficaz e imparcial como el previsto en dicho Convenio;

Después de haber decidido adoptar proposiciones relativas a las actividades del sector de los servicios no comerciales, cuestión que constituye el sexto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un protocolo relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947,

adopta, con fecha veintidós de junio de mil novecientos noventa y cinco, el siguiente Protocolo, que podrá ser citado como el Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947:

Parte I. Campo de aplicación, definición y aplicación

Artículo 1

1. Todo Miembro que ratifique el presente Protocolo hará extensivas las disposiciones del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (designado en lo subsecuente el Convenio) a las actividades del sector de los servicios no comerciales.

2. La expresión actividades del sector de los servicios no comerciales designa las actividades llevadas a cabo en todas las clases de lugares de trabajo que no se consideren industriales o comerciales a los efectos del Convenio.

3. El presente Protocolo se aplica a todos los lugares de trabajo que no se encuentren ya cubiertos por el Convenio.

Artículo 2

1. Todo Miembro que ratifique el presente Protocolo podrá, mediante una declaración anexa a su instrumento de ratificación, excluir total o parcialmente de su campo de aplicación:

- a) la administración nacional (federal) esencial;
- b) las fuerzas armadas, ya se trate de personal militar o civil;
- c) la policía y otros servicios de seguridad pública;
- d) los servicios penitenciarios, ya se trate del personal de los mismos o de los presos que realizan trabajos,

si la aplicación de las disposiciones del Convenio a cualquiera de sus lugares de trabajo plantea problemas especiales de cierta importancia.

2. Antes de que el Miembro se acoja a la posibilidad prevista en el párrafo 1, deberá celebrar consultas con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores o, de no haber tales organizaciones, con los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados.

3. Todo Miembro que haya formulado la declaración a la que se refiere el párrafo 1 deberá indicar, en la memoria sobre la aplicación del Convenio que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo después de haber ratificado el presente Protocolo, los motivos de la exclusión y, en la medida de lo posible, deberá prever otros medios de inspección aplicables a los lugares de trabajo comprendidos en dicha exclusión. En las memorias subsiguientes deberá describir las medidas que pudiere haber adoptado con objeto de extender a esos lugares de trabajo las disposiciones del Protocolo.

4. Todo Miembro que haya formulado la declaración a la que se refiere el párrafo 1 podrá modificarla o anularla en todo momento por medio de una nueva declaración conforme con las disposiciones de este artículo.

Artículo 3

1. Las disposiciones del presente Protocolo se aplicarán mediante la legislación o por cualquier otro medio acorde con la práctica nacional.

2. Las medidas de aplicación del presente Protocolo serán elaboradas en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores o, de no haber tales organizaciones, con los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados.

Parte II. Disposiciones especiales

Artículo 4

1. Un Miembro podrá 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, a fin de regular las facultades que se confieren a los inspectores del trabajo conforme a lo dispuesto en el artículo 12 del Convenio en relación con:

- a) el acceso exclusivo de los inspectores debidamente acreditados por los servicios de seguridad;
- b) la inspección con cita previa;
- c) la facultad de exigir la presentación de documentos confidenciales;
- d) el retiro de documentos confidenciales de los locales;
- e) la obtención y el análisis de muestras y sustancias.

2. El Miembro podrá asimismo adoptar disposiciones especiales relativas a la inspección de los lugares de trabajo de las fuerzas armadas y de la policía y otros servicios de seguridad

pública que permitan que las facultades de los inspectores del trabajo puedan quedar sujetas a alguna de las limitaciones siguientes:

- a) restricciones para efectuar inspecciones cuando estén haciéndose maniobras o ejercicios;
- b) restricción o prohibición de inspeccionar tropas de primera línea o en acto de servicio;
- c) restricción o prohibición de la inspección durante períodos declarados de tensión, y
- d) limitación de la inspección con respecto al transporte de explosivos y armamentos para uso militar.

3. El Miembro podrá asimismo adoptar disposiciones especiales relativas a la inspección de los lugares de trabajo de los servicios penitenciarios que permitan la restricción de las inspecciones durante períodos declarados de tensión.

4. Antes de que un Miembro se acoja a las disposiciones especiales previstas en los párrafos 1, 2 y 3, deberá celebrar consultas con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores o, de no haber tales organizaciones, con los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados.

Artículo 5

El Miembro podrá adoptar disposiciones especiales relativas a la inspección de los lugares de trabajo de los servicios de lucha contra incendios y otros servicios de rescate que permitan la restricción de las inspecciones durante actos de lucha contra incendios o de rescate, o durante otras intervenciones de urgencia. En tales casos, la inspección del trabajo deberá examinar esos actos de manera periódica y después de cualquier suceso importante.

Artículo 6

La inspección del trabajo estará facultada para asesorar en la formulación de medidas eficaces para reducir al mínimo los riesgos durante la formación en materia de trabajos potencialmente peligrosos y participar en el control de la aplicación de tales medidas.

Parte III. Disposiciones finales

Artículo 7

1. Un Miembro podrá ratificar este protocolo al mismo tiempo que ratifica el Convenio, o en cualquier momento después de la ratificación del mismo, notificando la ratificación formal del Protocolo al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo para su registro.

2. El Protocolo entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General. Desde dicho momento, este Protocolo entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación por el Director General. A partir de ese momento, el Convenio será obligatorio para el Miembro interesado con la adición de los artículos 1 a 6 de este Protocolo.

Artículo 8

1. Todo Miembro que haya ratificado este Protocolo podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Protocolo y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Protocolo a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 9

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de todas las ratificaciones y denuncias de este Protocolo.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación de este Protocolo, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Protocolo.

3. El Director General comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones y denuncias del presente Protocolo que haya registrado.

Artículo 10

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Protocolo son igualmente auténticas.

Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico actualizado	Ginebra, 30ª reunión CIT (11 julio 1947)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 19 junio 1947 en su trigésima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la organización de la inspección del trabajo en la industria y el comercio, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación complementaria de la Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1923, y del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947,

adopta, con fecha once de julio de mil novecientos cuarenta y siete, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1947:

Considerando que la Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1923, y el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, prevén la organización de servicios de inspección del trabajo, y que es conveniente completar sus disposiciones con nuevas recomendaciones,

La Conferencia recomienda a los Miembros que apliquen las disposiciones siguientes, tan pronto lo permitan las condiciones nacionales, y que informen a la Oficina Internacional del Trabajo, conforme lo solicite el Consejo de Administración, sobre todas las medidas dictadas para ponerlas en práctica:

I. Funciones preventivas de los servicios de inspección del trabajo

1. Toda persona que pretenda abrir un establecimiento industrial o comercial, tomarlo como sucesor, o comenzar a desempeñar en el mismo actividades que, a juicio de la autoridad competente, estén sujetas a la aplicación de las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo, debería estar obligada a notificarlo previamente al servicio competente de la inspección del trabajo, ya sea directamente o por conducto de otra autoridad designada al efecto.

2. Los Miembros deberían tomar disposiciones en virtud de las cuales los planos de nuevos establecimientos, instalaciones o procedimientos de fabricación puedan ser sometidos al servicio de inspección del trabajo competente, para que determine si dichos planos dificultarían o imposibilitarían el cumplimiento de la legislación sobre higiene y seguridad industriales o constituirían un peligro para la salud y seguridad de los trabajadores.

3. A reserva de cualquier otro recurso que pueda establecerse conforme a la legislación nacional, la realización de las obras a que se refieran los planos de nuevos establecimientos, instalaciones y procedimientos de fabricación que, en virtud de la legislación nacional, se consideren peligrosos o insalubres, debería estar condicionada a la ejecución de cualesquiera alteraciones que ordene dicho servicio, a los efectos de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores.

II. Colaboración de empleadores y de trabajadores respecto a la higiene y seguridad

4. (1) Debería estimularse la adopción de sistemas de colaboración entre empleadores y trabajadores, a fin de mejorar las condiciones de higiene y seguridad de los trabajadores.

(2) Dichos sistemas podrán revestir la forma de comités de seguridad u organismos similares, creados dentro de cada empresa o establecimiento, en los que participen representantes de los empleadores y de los trabajadores.

5. Debería autorizarse a los representantes de los trabajadores y de la empresa, y más especialmente a los representantes de los comités de seguridad u organismos similares, si los hubiere, para que colaboren directamente con los funcionarios de la inspección del trabajo, en la forma y dentro de los límites fijados por la autoridad competente, cuando se efectúen investigaciones, y en particular cuando se realicen investigaciones sobre los accidentes del trabajo o las enfermedades profesionales.

6. Debería facilitarse la colaboración de los funcionarios de la inspección del trabajo con las organizaciones de empleadores y de trabajadores mediante la organización de conferencias, comisiones mixtas u otros organismos similares en los que los representantes de la inspección del trabajo puedan discutir con los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre cuestiones referentes a la aplicación de la legislación del trabajo y a la higiene y seguridad de los trabajadores.

7. Se deberían tomar las medidas necesarias para aconsejar e instruir a los empleadores y a los trabajadores sobre la legislación del trabajo y las cuestiones de higiene y seguridad industriales por medio de:

- a) conferencias, charlas radiadas, anuncios, folletos y películas que expliquen las disposiciones de la legislación del trabajo y que sugieran métodos para su aplicación y medidas para evitar los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales;
- b) exposiciones de higiene y seguridad; y
- c) cursos en escuelas técnicas sobre la higiene y la seguridad en la industria.

III. Conflictos del trabajo

8. Las funciones de los inspectores del trabajo no deberían incluir las de conciliador o árbitro en conflictos del trabajo.

IV. Informes anuales sobre la inspección

9. Los informes que se publiquen anualmente sobre la labor de los servicios de inspección deberían, siempre que ello fuere posible, proporcionar la información siguiente:

- a) una lista de las leyes y reglamentos concernientes a las actividades del sistema de inspección que no hayan sido mencionados en informes anteriores;
- b) pormenores del personal del sistema de inspección del trabajo, especialmente:
 - i) el número total de inspectores;
 - ii) el número de inspectores, por categorías;
 - iii) el número de inspectoras; y
 - iv) los detalles sobre la distribución geográfica de los servicios de inspección;

- c) estadísticas de los establecimientos sujetos a inspección y del número de personas empleadas en ellos, que indiquen especialmente:
 - i) el número de establecimientos sujetos a inspección;
 - ii) el promedio de personas empleadas en dichos establecimientos durante el año;
 - iii) los pormenores de las personas empleadas, clasificadas de acuerdo con los siguientes epígrafes: hombres, mujeres y menores;
- d) estadísticas de las visitas de inspección, que indiquen especialmente:
 - i) el número de establecimientos visitados;
 - ii) el número de visitas efectuadas, clasificadas en diurnas y nocturnas;
 - iii) el número de personas empleadas en los establecimientos visitados;
 - iv) el número de establecimientos visitados más de una vez durante el año;
- e) estadísticas de las infracciones y sanciones, que indiquen especialmente:
 - i) el número de infracciones notificadas a las autoridades;
 - ii) los pormenores de la clasificación de dichas infracciones, de acuerdo con las disposiciones legales a que se refieran;
 - iii) el número de sanciones impuestas;
 - iv) los pormenores de la naturaleza de las sanciones impuestas por las autoridades competentes en los diferentes casos (multas, prisión, etc.);
- f) estadísticas de los accidentes del trabajo, que indiquen especialmente el número de accidentes del trabajo notificados y los pormenores de la clasificación de dichos accidentes:
 - i) por industrias y categorías de empleo;
 - ii) de acuerdo con su causa;
 - iii) de acuerdo con la mortalidad;
- g) estadísticas de enfermedades profesionales, que indiquen especialmente:
 - i) el número de casos de enfermedad profesional notificados;
 - ii) los pormenores de la clasificación de dichos casos, por industrias y categorías de empleo;
 - iii) los pormenores de la clasificación de dichos casos, de acuerdo con sus causas o características, tales como la naturaleza de la enfermedad, o las sustancias tóxicas o procedimientos de fabricación insalubres que hayan causado la enfermedad.

Recomendación sobre la inspección del trabajo (minas y transporte), 1947 (núm. 82)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico actualizado	Ginebra, 30ª reunión CIT (11 julio 1947)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 19 junio 1947 en su trigésima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la organización de la inspección del trabajo en las empresas mineras y de transporte, cuestión que está comprendida en el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que algunas de dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación complementaria de la Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1923; del Convenio sobre la inspección del trabajo 1947, y de la Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1947, adopta, con fecha once de julio de mil novecientos cuarenta y siete, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la inspección del trabajo (minas y transporte), 1947:

Considerando que el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, prevé la organización de sistemas de inspección del trabajo y permite que la legislación nacional exceptúe de su aplicación a las empresas mineras y de transporte, y

Considerando que es, sin embargo, esencial la adopción de disposiciones adecuadas respecto a las empresas mineras y de transporte para que se cumplan eficazmente las disposiciones legales referentes a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión,

La Conferencia recomienda a los Miembros que apliquen las disposiciones siguientes, tan pronto lo permitan las condiciones nacionales, y que informen a la Oficina Internacional del Trabajo, conforme lo solicite el Consejo de Administración, sobre todas las medidas dictadas para ponerlas en práctica:

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo debería aplicar a las empresas mineras y de transporte, tal como las defina la autoridad competente, sistemas de inspección del trabajo apropiados, que garanticen el cumplimiento de las disposiciones legales referentes a las condiciones de trabajo y protejan a los trabajadores en el ejercicio de su profesión.

Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento de gobernanza –prioritario– actualizado	19 enero 1972	Ginebra, 53ª reunión CIT (25 junio 1969)	53

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1969 en su 53.a reunión;

Tomando nota de las disposiciones de los convenios internacionales del trabajo existentes sobre la inspección del trabajo, como el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, aplicable a la industria y al comercio, y el Convenio sobre las plantaciones, 1958, que cubre a una categoría limitada de empresas agrícolas;

Considerando que sería útil adoptar normas internacionales generales sobre la inspección del trabajo en la agricultura;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la inspección del trabajo en la agricultura, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veinticinco de junio de mil novecientos sesenta y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969.

Artículo 1

1. A los fines del presente Convenio, la expresión *empresa agrícola* significa las empresas o partes de empresas que se dedican a cultivos, cría de ganado, silvicultura, horticultura, transformación primaria de productos agrícolas por el mismo productor o cualquier otra forma de actividad agrícola.

2. Cuando sea necesario, la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando existan, determinará la línea de demarcación entre la agricultura, por una parte, y la industria y el comercio, por otra, en forma tal que ninguna empresa agrícola quede al margen del sistema nacional de inspección del trabajo.

3. En caso de duda respecto de la aplicación del presente Convenio a una empresa o a una parte de una empresa, la cuestión será resuelta por la autoridad competente.

Artículo 2

En el presente Convenio, la expresión **disposiciones legales** comprende, además de la legislación, los laudos arbitrales y los contratos colectivos a los que se confiere fuerza de ley y de cuyo cumplimiento se encargan los inspectores del trabajo.

Artículo 3

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el que esté en vigor el presente Convenio deberá mantener un sistema de inspección del trabajo en la agricultura.

Artículo 4

El sistema de inspección del trabajo en la agricultura se aplicará a las empresas agrícolas que ocupen trabajadores asalariados o aprendices, cualesquiera que sean la forma de su remuneración y la índole, forma o duración de su contrato de trabajo.

Artículo 5

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá obligarse también, en una declaración adjunta a su ratificación, a extender la inspección del trabajo en la agricultura a una o más de las siguientes categorías de personas que trabajen en empresas agrícolas:

- a) arrendatarios que no empleen mano de obra externa, aparceros y categorías similares de trabajadores agrícolas;
- b) personas que participen en una empresa económica colectiva, como los miembros de cooperativas;
- c) miembros de la familia del productor, como los defina la legislación nacional.

2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá comunicar ulteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que se comprometa a extender la inspección a una o más categorías de personas mencionadas en el párrafo precedente, no comprendidas ya en virtud de una declaración anterior.

3. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio deberá indicar, en las memorias que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, en qué medida ha dado o se propone dar efecto a las disposiciones del Convenio respecto de las categorías de personas a que se refiere el párrafo 1 del presente artículo que aún no hayan sido comprendidas en una declaración.

Artículo 6

1. El sistema de inspección del trabajo en la agricultura estará encargado de:

- a) velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, descanso semanal y vacaciones; seguridad, higiene y bienestar; empleo de mujeres y menores, y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones;

- b) proporcionar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales;
- c) poner en conocimiento de la autoridad competente los defectos o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes, y someter a ella proposiciones para mejorar la legislación.

2. La legislación nacional puede confiar a los inspectores del trabajo en la agricultura funciones de asesoramiento o de control del cumplimiento de las disposiciones legales sobre condiciones de vida de los trabajadores y de sus familias.

3. Ninguna otra función que se encomiende a los inspectores del trabajo en la agricultura deberá entorpecer el cumplimiento efectivo de sus funciones principales o menoscabar, en manera alguna, la autoridad e imparcialidad que los inspectores necesitan en sus relaciones con los empleadores y los trabajadores.

Artículo 7

1. En la medida en que sea compatible con la práctica administrativa del Miembro, la inspección del trabajo en la agricultura deberá estar bajo la vigilancia y control de un organismo central.

2. En el caso de un Estado federal, la expresión *organismo central* podrá significar un organismo central al nivel federal o al nivel de una unidad de la federación.

3. La inspección del trabajo en la agricultura podría ser realizada, por ejemplo:

- a) por un órgano único de inspección del trabajo que tendría la responsabilidad de todos los sectores de actividad económica;
- b) por un órgano único de inspección del trabajo, que organizaría en su seno una especialización funcional mediante la adecuada formación de los inspectores encargados de ejercer sus funciones en la agricultura;
- c) por un órgano único de inspección del trabajo, que organizaría en su seno una especialización institucional por medio de la creación de un servicio técnicamente calificado, cuyos agentes ejercerían sus funciones en la agricultura; o
- d) por un servicio de inspección especializado en la agricultura, cuya actividad estaría sujeta a la vigilancia de un organismo central dotado de estas mismas facultades respecto de los servicios de inspección del trabajo en otras actividades, como la industria, el transporte y el comercio.

Artículo 8

1. El personal de la inspección del trabajo en la agricultura deberá estar compuesto de funcionarios públicos cuya situación jurídica y condiciones de servicio les garanticen estabilidad en el empleo e independencia de los cambios de gobierno y de cualquier influencia externa indebida.

2. Cuando sea conforme a la legislación o a la práctica nacional, los Miembros pueden incluir en su sistema de inspección del trabajo en la agricultura a agentes o representantes de las organizaciones profesionales, cuya acción completaría la de los funcionarios públicos. Dichos agentes y representantes deberán gozar de garantías de estabilidad en sus funciones y estar a cubierto de toda influencia externa indebida.

Artículo 9

1. A reserva de las condiciones de contratación que la legislación nacional establezca para los funcionarios públicos, en la contratación de inspectores del trabajo en la agricultura se deberán tener en cuenta únicamente las aptitudes del candidato para el desempeño de sus funciones.

2. La autoridad competente deberá determinar la forma de comprobar esas aptitudes.

3. Los inspectores del trabajo en la agricultura deberán recibir formación adecuada para el desempeño de sus funciones, y se deberán tomar medidas para proporcionarles formación complementaria apropiada en el curso de su trabajo.

Artículo 10

Las mujeres y los hombres deberán ser igualmente elegibles para formar parte del personal de la inspección del trabajo en la agricultura, y, cuando fuere necesario, se asignarán funciones especiales a los inspectores y a las inspectoras.

Artículo 11

Todo Miembro deberá adoptar las medidas necesarias para asegurar que expertos y técnicos debidamente calificados y que puedan contribuir a la solución de problemas que requieran conocimientos técnicos colaboren, de acuerdo con los métodos que se consideren más apropiados a las condiciones nacionales, en el servicio de inspección del trabajo en la agricultura.

Artículo 12

1. La autoridad competente deberá adoptar medidas apropiadas para promover una cooperación eficaz entre los servicios de inspección del trabajo en la agricultura y los servicios gubernamentales e instituciones públicas o reconocidas que puedan ser llamados a ejercer actividades análogas.

2. Cuando fuese necesario, y a condición de que no se perjudique la aplicación de los principios del presente Convenio, la autoridad competente podrá confiar, a título auxiliar, ciertas funciones de inspección a nivel regional o local a servicios gubernamentales adecuados o a instituciones públicas, o asociarlos a dichas funciones.

Artículo 13

La autoridad competente deberá adoptar medidas apropiadas para promover la colaboración entre los funcionarios de la inspección del trabajo en la agricultura y los empleadores y trabajadores o sus organizaciones, cuando existan.

Artículo 14

Deberán tomarse medidas a fin de asegurar que el número de inspectores del trabajo en la agricultura sea suficiente para asegurar el cumplimiento efectivo de las funciones del servicio de inspección, y sea determinado teniendo debidamente en cuenta:

- a) la importancia de las funciones que tengan que desempeñar los inspectores, particularmente:
 - i) el número, naturaleza, importancia y situación de las empresas agrícolas sujetas a inspección;
 - ii) el número y categorías de las personas que trabajen en tales empresas; y
 - iii) el número y complejidad de las disposiciones legales por cuya aplicación deba velarse;
- b) los medios materiales puestos a disposición de los inspectores; y
- c) las condiciones prácticas en que deberán realizarse las visitas de inspección para que sean eficaces.

Artículo 15

1. La autoridad competente deberá adoptar las medidas necesarias para proporcionar a los inspectores del trabajo en la agricultura:

- a) oficinas locales situadas habida cuenta de la situación geográfica de las empresas agrícolas y de las vías de comunicación que existan, que estén equipadas de acuerdo con las necesidades del servicio y que, en la medida de lo posible, sean accesibles a todas las personas interesadas;
- b) medios de transporte necesarios para el desempeño de sus funciones, en caso de que no existan servicios públicos apropiados.

2. La autoridad competente deberá adoptar las medidas necesarias para reembolsar a los inspectores del trabajo en la agricultura todo gasto imprevisto y cualquier gasto de viaje requeridos para el cumplimiento de sus obligaciones.

Artículo 16

1. Los inspectores del trabajo en la agricultura provistos de las credenciales pertinentes estarán autorizados:

- a) para entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo sitio de trabajo sujeto a inspección;
- b) para entrar de día en cualquier lugar respecto del cual tengan motivo razonable para suponer que está sujeto a inspección; y
- c) para proceder a cualquier prueba, investigación o examen que consideren necesario a fin de cerciorarse de que las disposiciones legales se observan estrictamente, y en particular:
 - i) para interrogar, solos o ante testigos, al empleador, al personal de la empresa o a cualquier otra persona que allí se encuentre sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales;
 - ii) para exigir, en la forma prescrita por la legislación nacional, la presentación de libros, registros u otros documentos que la legislación nacional relativa a las condiciones de vida y de trabajo ordene llevar, para comprobar su conformidad con las disposiciones legales y para obtener copias o extractos de los mismos;
 - iii) para tomar o sacar muestras de productos, sustancias y materiales utilizados o manipulados en la empresa agrícola, con el propósito de analizarlos, siempre que se notifique al empleador o a su representante que los productos, muestras o sustancias han sido tomados o sacados con dicho propósito.

2. Los inspectores del trabajo no podrán entrar en el domicilio privado del productor en aplicación de los apartados *a)* o *b)* del párrafo 1 del presente artículo sino con el consentimiento del productor o con una autorización especial concedida por la autoridad competente.

3. Al efectuar una visita de inspección, el inspector deberá notificar su presencia al empleador o a su representante y a los trabajadores o a sus representantes, a menos que considere que dicha notificación puede perjudicar el cumplimiento de sus funciones.

Artículo 17

Los servicios de inspección del trabajo en la agricultura deberán participar, en los casos y en la forma que la autoridad competente determine, en el control preventivo de nuevas instalaciones, materias o sustancias y de nuevos procedimientos de manipulación o transformación de productos que puedan constituir un peligro para la salud o la seguridad.

Artículo 18

1. Los inspectores del trabajo en la agricultura estarán facultados para tomar medidas a fin de que se eliminen los defectos observados en la instalación, montaje o métodos de trabajo en las empresas agrícolas, incluido el uso de materias o sustancias peligrosas, cuando tengan motivo razonable para creer que constituyen un peligro para la salud o seguridad.

2. A fin de permitirles que adopten dichas medidas, los inspectores estarán facultados, a reserva de cualquier recurso legal o administrativo que pueda prescribir la legislación nacional, para ordenar o hacer ordenar:

- a) que, dentro de un plazo determinado, se hagan las modificaciones que sean necesarias en la instalación, planta, locales, herramientas, equipo o maquinaria para asegurar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a la salud o seguridad; o
- b) que se adopten medidas de aplicación inmediata, que pueden consistir hasta en el cese del trabajo, en caso de peligro inminente para la salud o seguridad.

3. Cuando el procedimiento descrito en el párrafo 2 no sea compatible con la práctica administrativa o judicial del Miembro, los inspectores tendrán derecho a solicitar de la autoridad competente que dicte las órdenes que sean del caso o que adopte medidas de aplicación inmediata.

4. Los defectos comprobados por el inspector durante la visita a una empresa y las medidas ordenadas de conformidad con el párrafo 2, o solicitadas de conformidad con el párrafo 3, deberán ser puestos inmediatamente en conocimiento del empleador y de los representantes de los trabajadores.

Artículo 19

1. Deberán notificarse a la inspección del trabajo en la agricultura, en los casos y en la forma que determine la legislación nacional, los accidentes del trabajo y los casos de enfermedad profesional que ocurran en el sector agrícola.

2. En la medida de lo posible, los inspectores del trabajo participarán en toda investigación, en el lugar en donde hayan ocurrido, sobre las causas de los accidentes del trabajo y de los casos de enfermedad profesional más graves, y particularmente de aquellos que hayan tenido consecuencias mortales u ocasionado varias víctimas.

Artículo 20

A reserva de las excepciones que establezca la legislación nacional:

- a) se prohibirá que los inspectores del trabajo en la agricultura tengan cualquier interés directo o indirecto en las empresas que estén bajo su vigilancia;
- b) los inspectores del trabajo en la agricultura estarán obligados, so pena de sanciones o medidas disciplinarias apropiadas, a no revelar, ni aun después de haber dejado el servicio, los secretos comerciales o de fabricación o los métodos de producción de que puedan haber tenido conocimiento en el desempeño de sus funciones; y
- c) los inspectores del trabajo en la agricultura deberán considerar como absolutamente confidencial el origen de cualquier queja que les dé a conocer un defecto, un peligro en los métodos de trabajo o una infracción de las disposiciones legales, y no deberán revelar al empleador o a su representante que la visita de inspección se efectúa por haberse recibido dicha queja.

Artículo 21

Las empresas agrícolas deberán ser inspeccionadas con la frecuencia y el esmero necesarios para garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones legales pertinentes.

Artículo 22

1. Las personas que violen o descuiden la observancia de las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velan los inspectores del trabajo en la agricultura deberán ser sometidas inmediatamente, sin aviso previo, a un procedimiento judicial o administrativo. Sin embargo, la legislación nacional podrá establecer excepciones, en los casos en que deba darse un aviso previo, a fin de solucionar la situación o tomar disposiciones preventivas.

2. Los inspectores del trabajo tendrán la facultad de advertir y de aconsejar, en vez de iniciar o recomendar el procedimiento correspondiente.

Artículo 23

Si los inspectores del trabajo en la agricultura no pueden ellos mismos iniciar el procedimiento, deberán estar facultados para transmitir directamente a la autoridad competente los informes sobre violación de las disposiciones legales.

Artículo 24

La legislación nacional deberá prescribir sanciones adecuadas, que deberán ser efectivamente aplicadas, para los casos de violación de las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo en la agricultura y para los casos en que se obstaculice a los inspectores del trabajo el desempeño de sus funciones.

Artículo 25

1. Los inspectores del trabajo o las oficinas locales de inspección, según sea el caso, deberán presentar a la autoridad central de inspección informes periódicos sobre los resultados de sus actividades en la agricultura.

2. La autoridad central de inspección determinará periódicamente la forma en que estos informes deberán redactarse y las materias de que deben tratar. Estos informes deberán presentarse por lo menos con la frecuencia que dicha autoridad determine, y en todo caso a intervalos que no excedan de un año.

Artículo 26

1. La autoridad central de inspección publicará como informe separado o como parte de su informe anual general un informe anual sobre la labor de los servicios de inspección en la agricultura.

2. Estos informes anuales serán publicados dentro de un plazo razonable, que en ningún caso podrá exceder de doce meses desde la terminación del año a que se refieran.

3. Dentro de los tres meses siguientes a su publicación se remitirán copias de los informes anuales al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 27

El informe anual que publique la autoridad central de inspección tratará en particular de las siguientes cuestiones, en la medida en que se encuentren bajo el control de dicha autoridad:

- a) legislación pertinente de las funciones de la inspección del trabajo en la agricultura;
- b) personal del servicio de inspección del trabajo en la agricultura;
- c) estadísticas de las empresas agrícolas sujetas a inspección y número de personas que trabajen en ellas;
- d) estadísticas de las visitas de inspección;
- e) estadísticas de las infracciones cometidas y de las sanciones impuestas;
- f) estadísticas de los accidentes del trabajo y de sus causas;
- g) estadísticas de las enfermedades profesionales y de sus causas.

Recomendación sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 133)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico actualizado	Ginebra, 53ª reunión CIT (25 junio 1969)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1969 en su 53.ª reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la inspección del trabajo en la agricultura, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complemente el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969,

adopta, con fecha veinticinco de junio de mil novecientos sesenta y nueve, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969:

1. Cuando las condiciones nacionales lo permitan, las funciones de la inspección del trabajo en la agricultura deberían ampliarse para que incluyan la colaboración con los servicios técnicos competentes a fin de ayudar al productor agrícola, cualquiera que sea su condición jurídica, a mejorar su explotación y las condiciones de vida y de trabajo de las personas que trabajen en ella.

2. A reserva del párrafo 3 del artículo 6 del Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969, la inspección del trabajo en la agricultura podría participar en la aplicación de las disposiciones legales sobre cuestiones como:

- a) formación profesional de trabajadores;
- b) servicios sociales en la agricultura;
- c) cooperativas;
- d) asistencia obligatoria a las escuelas.

3. (1) Normalmente las funciones de los inspectores del trabajo en la agricultura no deberían comprender la de actuar como conciliadores o árbitros en los conflictos del trabajo.

(2) En los lugares donde no existan organismos especiales a este efecto para el trabajo agrícola, los inspectores del trabajo en la agricultura podrían ser llamados, como medida temporal, a actuar como conciliadores.

(3) En el caso previsto en el subpárrafo 2) de este párrafo, la autoridad competente debería adoptar medidas que estén de acuerdo con la legislación nacional y sean compatibles con los recursos de la administración del trabajo del país interesado, para descargar progresivamente a los inspectores del trabajo de dichas funciones y permitirles así dedicar la mayor parte de su tiempo a la inspección propiamente dicha de las empresas.

4. Los inspectores del trabajo en la agricultura deberían familiarizarse con las condiciones de vida y de trabajo en la agricultura y conocer los aspectos económicos y técnicos del trabajo agrícola.

5. Los candidatos a cargos superiores en el servicio de inspección del trabajo en la agricultura deberían poseer las calificaciones profesionales o académicas adecuadas o experiencia profunda en la administración del trabajo.

6. Los candidatos a otros cargos en el servicio de inspección del trabajo en la agricultura (inspectores adjuntos, ayudantes, etc.) deberían, si el nivel de instrucción en el país lo permite, haber terminado el ciclo medio de instrucción general, completado, cuando fuese posible, con formación profesional adecuada, o tener experiencia administrativa o práctica en asuntos de trabajo.

7. En los países donde la enseñanza esté insuficientemente desarrollada, las personas nombradas para el cargo de inspector del trabajo en la agricultura deberían poseer al menos cierta experiencia práctica en los trabajos agrícolas o manifestar interés y tener aptitudes para este género de función; deberían recibir durante el empleo una formación apropiada impartida tan rápidamente como sea posible.

8. La autoridad central de inspección debería suministrar a cada inspector del trabajo en la agricultura indicaciones para asegurar que los inspectores desempeñen sus funciones de manera uniforme en todo el país.

9. Las labores nocturnas de los inspectores del trabajo en la agricultura deberían limitarse a aquellos asuntos que no puedan controlarse de manera efectiva durante el día.

10. La utilización en la agricultura de comités de higiene y seguridad que incluyan representantes de los empleadores y de los trabajadores podría ser uno de los medios de colaboración entre los funcionarios de la inspección del trabajo en la agricultura y los empleadores y los trabajadores o sus organizaciones, cuando existan.

11. La participación de los servicios de inspección del trabajo en la agricultura en el control preventivo de nuevas instalaciones, materias o sustancias y de nuevos procedimientos de manipulación o de transformación de productos que puedan constituir un peligro para la salud o la seguridad, que el artículo 17 del Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969, prevé, debería incluir la consulta previa con dichos servicios en lo relativo a:

- a) la utilización inicial de tales instalaciones, materias, sustancias y procedimientos; y
- b) los planos de toda instalación donde vayan a emplearse máquinas peligrosas o procedimientos de trabajo insalubres o peligrosos.

12. Los empleadores deberían suministrar a los inspectores del trabajo en la agricultura las facilidades necesarias, incluida, si fuere del caso, la utilización de un local que les permita recibir a las personas que trabajen en la empresa.

13. El informe anual publicado por la autoridad central de inspección podría, además de las materias enumeradas en el artículo 27 del Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969, y siempre que estén comprendidas dentro de su competencia, tratar de las materias siguientes:

- a) estadísticas de los conflictos del trabajo en la agricultura;
- b) identificación de los problemas que plantea la aplicación de las disposiciones legales y progresos logrados para su solución; y
- c) sugerencias para mejorar las condiciones de vida y de trabajo en la agricultura.

14. (1) Los Miembros deberían iniciar o promover una campaña educativa continua destinada a informar a las partes interesadas, por todos los medios adecuados, sobre las disposiciones legales pertinentes y la necesidad de aplicarlas estrictamente, y también sobre los peligros para la salud o la vida de las personas que trabajen en empresas agrícolas y de los medios más apropiados para evitarlos.

(2) Habida cuenta de las circunstancias nacionales, tal campaña debería incluir:

- a) la utilización de los servicios de promotores o animadores rurales;
- b) la distribución de carteles, folletos, revistas y periódicos;
- c) la organización de sesiones cinematográficas y de emisiones de radio y de televisión;
- d) exposiciones y demostraciones prácticas sobre higiene y seguridad;
- e) la inclusión de higiene, seguridad y otras materias apropiadas en los programas de enseñanza de las escuelas rurales y de las escuelas de agricultura;
- f) la organización de conferencias para las personas que trabajen en la agricultura y que se vean afectadas por la introducción de nuevos métodos de trabajo o por la utilización de nuevas materias o sustancias;
- g) la participación de los inspectores del trabajo en la agricultura en los programas de educación obrera; y
- h) la organización de cursos, debates, seminarios y exámenes con premios.

2. Otros instrumentos sobre inspección del trabajo¹

Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1923 (núm. 20)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico en situación provisoria	Ginebra, 5ª reunión CIT (29 octubre 1923)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y reunida en dicha ciudad el 22 octubre 1923 en su quinta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la determinación de los principios generales para la inspección del trabajo, cuestión inscrita en el orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación, adopta, con fecha veintinueve de octubre de mil novecientos veintitrés, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1923, y que será sometida al examen de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, con el fin de que se le dé efecto en forma de ley nacional, o de otro modo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

Considerando que la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo incluye entre los métodos y principios de especial y urgente importancia, para el bienestar físico, moral e intelectual de los trabajadores, la necesidad de que se organice por cada Estado un servicio de inspección, en el que participen mujeres, con el fin de asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos de protección a los trabajadores;

Considerando que las resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su primera reunión, en lo que concierne a ciertos países donde prevalecen condiciones especiales, entrañan la creación por dichos países de servicios de inspección si no los poseen todavía;

Considerando que la necesidad de organizar servicios de inspección se hace más urgente cuando los convenios adoptados en las reuniones de la Conferencia son ratificados por los Miembros y entran en vigor;

Considerando que si bien la creación de un servicio de inspección debe ser indiscutiblemente recomendada, por constituir uno de los medios más eficaces de asegurar la aplicación de convenios y otras obligaciones concernientes a la reglamentación de las condiciones de trabajo, corresponde, sin embargo, a cada Miembro de la Organización, único responsable de la ejecución de los convenios por él ratificados en los territorios situados bajo su soberanía o su autoridad, determinar, de conformidad con las condiciones locales, las medidas de control que pueden permitirle asumir dicha responsabilidad;

Considerando que a fin de permitir que los Miembros aprovechen la experiencia adquirida, cuando establezcan o reorganicen su servicio de inspección, es conveniente determinar aquellos principios generales desprendidos de la práctica que sean más apropiados para asegurar, en forma igual, exacta y eficaz, la aplicación de los convenios y, de una manera general, todas las medidas de protección de los trabajadores;

Después de haber decidido reservar por completo a la apreciación de cada país la aplicación de estos principios generales a ciertas formas particulares de actividad, inspirándose esencialmente en la larga experiencia adquirida en la inspección de los establecimientos industriales,

1. Recomendaciones retiradas: Recomendación sobre la inspección del trabajo (servicios de higiene), 1919 (núm. 5); Recomendación sobre la inspección (edificación), 1937 (núm. 54).

La Conferencia General recomienda que cada Miembro de la Organización Internacional del Trabajo debería tomar en consideración los principios y reglas siguientes:

I. Objeto de la inspección

1. El servicio de inspección que cada Miembro debería organizar de conformidad con el principio enunciado en el número 9 del artículo 41 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo debería tener por misión esencial asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos concernientes a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión (horas de trabajo y descanso; trabajo nocturno; prohibición del empleo de ciertas personas en trabajos peligrosos, insalubres o superiores a sus fuerzas; higiene y seguridad, etc.) (Nota: Este párrafo se refiere a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo antes de su modificación en 1946. La Constitución actual de la Organización, tal como fue enmendada en 1946, no contiene ninguna referencia expresa a la organización de un servicio de inspección. Véanse, no obstante, las disposiciones del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81).)

2. Cuando se considere posible y conveniente confiar a los inspectores, en razón de la facilidad del control o en razón de la experiencia que les da su función esencial, funciones accesorias, que podrán variar según las preocupaciones, las tradiciones o las costumbres de los diversos países, dichas funciones podrán serles asignadas, a condición:

- a) de que no puedan dificultar en modo alguno el cumplimiento de su función esencial;
- b) de que estén, en todo lo posible, relacionadas por su misma naturaleza con el esfuerzo primordial de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores;
- c) de que no puedan comprometer en modo alguno la autoridad y la imparcialidad que necesitan ante los patronos y los trabajadores.

II. Naturaleza de las funciones y de los poderes de la inspección

A. Disposiciones generales

3. Los inspectores, provistos de documentos que acrediten su personalidad, deberían estar facultados por la ley:

- a) para visitar e inspeccionar, a cualquier hora del día y de la noche, los lugares en que puedan tener motivo racional para suponer que hay ocupadas personas que gozan de la protección legal, y para entrar de día en todos los lugares en que puedan tener motivo racional para suponer que son establecimientos sujetos a su vigilancia, y en sus dependencias, entendiéndose que, siempre que sea posible, antes de retirarse, los inspectores notificarán su visita al empleador o a uno de sus representantes;
- b) para interrogar, sin testigos, al personal del establecimiento, y, con el fin de desempeñar su misión, a dirigirse, para obtener informes, a cualesquiera otras personas cuyo testimonio pudiera parecerles necesario, y a solicitar la presentación de cualquier registro o documento exigido por las leyes que reglamenten el trabajo.

4. Los inspectores deberían estar obligados, por medio de un juramento, o por cualquier otro procedimiento conforme a la práctica administrativa o a las costumbres de cada país, y so pena de sanciones penales o de medidas disciplinarias apropiadas, a no revelar los secretos de fabricación y, en general, los procedimientos de explotación de que puedan tener conocimiento en el ejercicio de sus funciones.

5. Habida cuenta de la organización administrativa y judicial de cada país, y a reserva del control jerárquico que pueda parecer necesario, los inspectores deberían poder denunciar directamente a las autoridades judiciales competentes las infracciones que hubieren comprobado. En los países en que esto no sea compatible con los sistemas y principios de derecho, las actas redactadas por los inspectores deberían considerarse como documentos fidedignos en el juicio, salvo prueba en contrario.

6. En los casos en que fuere necesario tomar medidas inmediatas para que los locales y las instalaciones se conformen a las disposiciones de la legislación, los inspectores deberían poder formular requerimientos (o cuando este procedimiento no sea compatible con la organización administrativa o judicial del país, dirigirse a la autoridad competente para que formule dichos requerimientos) que

lleven implícita la ejecución, dentro de un plazo determinado, de las modificaciones, en los locales o instalaciones, que sean necesarias para asegurar la aplicación exacta y precisa de la legislación sobre higiene y seguridad de los trabajadores. En los países donde los requerimientos de los inspectores tengan fuerza ejecutiva, su efecto no podrá ser suspendido sino mediante la interposición de un recurso ante las autoridades administrativas superiores o ante los tribunales; pero, en todo caso, las garantías concedidas a los empleadores contra cualquier arbitrariedad no deberían impedir en modo alguno la ejecución de las medidas prescritas con objeto de prevenir peligros inminentes que hayan sido debidamente comprobados.

B. Seguridad

7. Considerando que si bien es esencial que la inspección esté provista de todos los poderes legales necesarios para la realización de su cometido, es igualmente importante para que la actividad de la inspección sea cada vez más eficaz que, de acuerdo con la tendencia que se manifiesta en los países industriales más antiguos y de mayor experiencia, la inspección se oriente cada vez más en el sentido de lograr el empleo de los procedimientos de seguridad más apropiados para prevenir los accidentes y las enfermedades, para hacer el trabajo menos peligroso, más salubre, e incluso más fácil, mediante un buen entendimiento y la educación y colaboración de todos los interesados, los siguientes medios parecen apropiados para promover en todos los países esta evolución:

- a) todos los accidentes deberían ser notificados a las autoridades competentes, y una de las misiones primordiales de los inspectores debería consistir en investigar los accidentes, y en particular aquellos de carácter grave o frecuente, con el fin de determinar las medidas que puedan evitar su repetición;
- b) los inspectores deberían informar y aconsejar a los jefes de empresa sobre los mejores dispositivos-tipo de seguridad e higiene;
- c) los inspectores deberían fomentar la colaboración de los jefes de empresa, de sus encargados y de sus trabajadores, a fin de despertar el sentimiento personal de la prudencia, y promover medidas de seguridad y perfeccionar los mecanismos de protección;
- d) los inspectores deberían esforzarse por mejorar y perfeccionar las medidas de higiene y seguridad, mediante el estudio continuo de los métodos técnicos para la instalación interior de los talleres, mediante investigaciones especiales sobre problemas de higiene y seguridad, o mediante cualesquiera otros métodos;
- e) en los países en donde se haya considerado preferible mantener una organización especial de seguros y de prevención de accidentes del trabajo completamente independiente de los servicios de inspección, los funcionarios especiales de dicha organización deberían inspirarse en los principios que preceden.

III. Organización de la inspección

A. Organización del personal

8. A fin de que los inspectores mantengan el más estrecho contacto con los establecimientos que inspeccionan y con los empleadores y trabajadores, y para que la mayor parte posible de su tiempo se consagre a la visita efectiva de los establecimientos, es de desear que tengan su residencia en los distritos industriales, cuando las condiciones del país lo permitan.

9. En los países que a los efectos de la inspección estén divididos en distritos es de desear, a fin de asegurar la uniformidad de la aplicación de la ley en los diversos distritos, y para obtener de la inspección el mejor rendimiento, que los inspectores de distrito estén sujetos a la vigilancia general de un inspector que posea relevantes condiciones y larga experiencia. Si la importancia de la industria del país fuere tal que exigiera el nombramiento de más de un inspector superior, los inspectores superiores deberían reunirse con relativa frecuencia para discutir las cuestiones suscitadas en las regiones sometidas a su inspección que estén relacionadas con la aplicación de la ley y el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

10. La inspección debería estar sujeta al control directo y exclusivo de una autoridad nacional central y no debería estar sujeta al control de las autoridades locales ni depender de ellas en modo alguno para el ejercicio de ninguna de sus funciones.

11. En razón de la dificultad de las cuestiones científicas y técnicas resultantes de las condiciones de la industria moderna, en lo que concierne al empleo de sustancias peligrosas, a la supresión de polvo y evacuación de gases perniciosos, al empleo de la corriente eléctrica, etc., es esencial que el Estado emplee peritos que posean experiencia y conocimientos especiales en medicina, mecánica, electricidad u otras materias relacionadas con dichos problemas.

12. Conforme a los principios contenidos en el artículo 41 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la inspección debería comprender mujeres, lo mismo que hombres. Si es evidente que, para ciertas materias y ciertos trabajos, es preferible confiar la inspección a hombres, y que para otros conviene más confiarla a mujeres, las inspectoras deberían, por regla general, tener las mismas facultades y deberes y ejercer la misma autoridad que los inspectores, a reserva de que posean la práctica y la experiencia necesarias, y deberían tener el mismo derecho de ascenso a los puestos superiores (Nota: Este párrafo se refiere a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo antes de que fuera modificada en 1946. La Constitución, tal como fue modificada en 1946, no contiene ninguna referencia precisa a la participación de inspectoras en las labores de la inspección del trabajo. Véase, no obstante, el artículo 8 del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81).)

B. Títulos y formación de los inspectores

13. A consecuencia de la complejidad de la industria moderna, del carácter de las funciones administrativas que tienen que desempeñar para aplicar la ley y de las relaciones que deberán sostener con los empleadores y los trabajadores, con las asociaciones de empleadores y de trabajadores y con las autoridades locales y judiciales, es esencial que los inspectores posean una gran experiencia, desde el punto de vista técnico, que tengan una sólida cultura general y que, por sus aptitudes y sus cualidades morales, puedan captarse la confianza de todos.

14. El personal de la inspección debería estar dotado de un estatuto orgánico que lo independice de los cambios de gobierno. Para sustraerlos de toda influencia exterior, los inspectores deberían poseer una situación y recibir una remuneración satisfactorias y no deberían tener interés alguno en los establecimientos sujetos a su inspección.

15. Antes de ser nombrados definitivamente, los inspectores deberían pasar un período de prueba destinado a experimentar sus cualidades y a adiestrarlos en sus funciones, y su nombramiento debería tener carácter definitivo solamente cuando, al final de dicho período de prueba, se haya demostrado que poseen las aptitudes necesarias para desempeñar las funciones de inspector.

16. Cuando los países estén divididos en distritos de inspección, y en particular cuando las industrias del país sean variadas, es conveniente que los inspectores, especialmente durante los primeros años de su servicio, sean trasladados de un distrito a otro, a intervalos adecuados, para que adquieran una experiencia completa del funcionamiento de la inspección.

C. Tipos y procedimientos de inspección

17. Teniendo en cuenta que, en un servicio de inspección nacional, las visitas de los inspectores a cada establecimiento han de efectuarse necesariamente con relativa poca frecuencia, es esencial:

(1)

a) Que se considere a los jefes de empresa o a sus representantes, en virtud de un principio absoluto, responsables de la observancia de la ley, y que puedan ser perseguidos, sin aviso previo, en caso de infracción deliberada de la ley o de negligencia grave en su observancia; este principio no se aplicará en los casos especiales en que la ley disponga que el empleador deberá ser avisado previamente para la ejecución de ciertas medidas.

b) Que, por regla general, las visitas de los inspectores se realicen sin avisar previamente al empleador.

(2) Es de desear que el Estado adopte disposiciones apropiadas para lograr que los empleadores o sus representantes y los trabajadores conozcan las disposiciones de la ley y las medidas que deben tomarse para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores, por ejemplo, exigiendo que los empleadores pongan en el establecimiento carteles que contengan un resumen de las disposiciones de la ley.

18. Dadas las diferencias que existen entre los diversos establecimientos en lo que concierne a su extensión e importancia, y las dificultades que pueden surgir por el hecho de que los establecimientos están a veces dispersos en regiones de carácter rural, es de desear que en lo posible cada

establecimiento sea visitado por un inspector, a los efectos de la inspección general, por lo menos una vez al año, independientemente de las visitas especiales que pudieran ser necesarias como consecuencia de una queja particular o por otras razones. Es igualmente de desear que los establecimientos importantes y aquellos en los cuales las instalaciones no sean satisfactorias, desde el punto de vista de la seguridad y de la salud de los obreros, así como los establecimientos donde se realicen trabajos insalubres o peligrosos, sean visitados con mucha más frecuencia. Es de desear que si en un establecimiento se descubren irregularidades importantes, éste sea visitado de nuevo por el inspector en fecha próxima, con objeto de comprobar si la irregularidad ha desaparecido.

D. Cooperación de los empleadores y de los trabajadores

19. Es esencial que se conceda toda clase de facilidades a los trabajadores y a sus representantes para que señalen libremente a los inspectores cualquier falta o infracción de la ley en el establecimiento en que estén empleados; que el inspector proceda rápidamente, siempre que sea posible, a investigar las quejas de este género; que la queja sea considerada por el inspector como absolutamente confidencial, y que no se dé ninguna indicación al empleador o a sus representantes de que se va a proceder a una visita de inspección como consecuencia de una queja.

20. Con objeto de lograr una estrecha cooperación de los empleadores, de los trabajadores y de sus organizaciones respectivas, y a fin de mejorar las condiciones concernientes a la salud y a la seguridad de los trabajadores, es de desear que la inspección consulte de vez en cuando a los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores acerca de las mejores disposiciones que puedan tomarse al efecto.

IV. Informe de los inspectores

21. Los inspectores deberían presentar a la autoridad central, de manera uniforme, informes periódicos sobre los resultados y la actividad del servicio de inspección, y dicha autoridad debería presentar en un informe anual, publicado lo más rápidamente posible y en todo caso dentro de un plazo de un año a contar desde la terminación del año a que se refiera, un examen general de los datos suministrados por los inspectores. El año adoptado para todos estos informes debería ser uniformemente el año que comienza en 1. de enero.

22. Este informe anual general debería contener una lista de las leyes y reglamentos concernientes a las condiciones de trabajo promulgados durante el año correspondiente.

23. Deberían insertarse igualmente en dicho informe anual los cuadros estadísticos necesarios para dar toda clase de datos acerca de la organización y la actividad de la inspección, así como los resultados obtenidos por ella. Los datos suministrados deberían mencionar, siempre que fuera posible:

- a) la organización y la composición del personal del servicio de inspección;
- b) el número de los establecimientos sujetos a las leyes y reglamentos, clasificados por grupos de industrias, con indicación del número de trabajadores empleados (hombres, mujeres, menores);
- c) el número de visitas de inspección efectuadas en cada categoría de establecimientos, con indicación del número de trabajadores empleados en los establecimientos inspeccionados (debiendo ser este número el que se haya comprobado en la primera visita del año) y el número de los establecimientos que hayan sido inspeccionados más de una vez en el transcurso del año;
- d) el número y el carácter de las infracciones de las leyes y reglamentos denunciadas a las autoridades competentes, y el número y la naturaleza de las condenas dictadas por las autoridades competentes;
- e) el número, la naturaleza y la causa, por categorías de establecimientos, de los accidentes y de las enfermedades profesionales que hubieren sido declarados.

3. Administración del trabajo²

Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico actualizado	11 octubre 1980	Ginebra, 64ª reunión CIT (26 junio 1978)	74

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 junio 1978 en su sexagésima cuarta reunión;

Recordando las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo pertinentes, y en especial el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969, y el Convenio sobre el servicio del empleo, 1948, donde se prevé que se lleven a cabo determinadas actividades en materia de administración del trabajo;

Considerando conveniente adoptar instrumentos en que se establezcan directrices que orienten el sistema general de la administración del trabajo;

Recordando los términos del Convenio sobre la política del empleo, 1964, y del Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975; así como el objetivo consistente en la creación de una situación de pleno empleo adecuadamente remunerado, y afirmando la necesidad de contar con programas de administración del trabajo orientados hacia este fin y a dar efecto a los objetivos perseguidos por los Convenios mencionados;

Reconociendo la necesidad del pleno respeto de la autonomía de las organizaciones de empleadores y de trabajadores; recordando a este respecto las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo existentes que garantizan la libertad y los derechos sindicales y de negociación colectiva –particularmente el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949–, que prohíben toda intervención por parte de las autoridades públicas que tienda a limitar estos derechos o a entorpecer su ejercicio legal, y considerando que las organizaciones de empleadores y de trabajadores tienen cometidos esenciales para lograr los objetivos de progreso económico, social y cultural;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la administración del trabajo: cometido, funciones y organización, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintiséis de junio de mil novecientos setenta y ocho, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la administración del trabajo, 1978:

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio:

- a) la expresión **administración del trabajo** designa las actividades de la administración pública en materia de política nacional del trabajo;

2. Convenio que ha sido superado: Convenio sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo, 1938 (núm. 63)

- b) la expresión *sistema de administración del trabajo* comprende todos los órganos de la administración pública –ya sean departamentos de los ministerios u organismos públicos, con inclusión de los organismos paraestatales y regionales o locales, o cualquier otra forma de administración descentralizada– 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 y de los trabajadores y de sus organizaciones.

Artículo 2

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá delegar o confiar, con arreglo a la legislación o a la práctica nacionales, determinadas actividades de administración del trabajo a organizaciones no gubernamentales, particularmente a organizaciones de empleadores y de trabajadores o –cuando fuere apropiado– a representantes de los empleadores y de los trabajadores.

Artículo 3

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá considerar determinadas actividades pertenecientes a su política laboral nacional como cuestiones que, con arreglo a la legislación o a la práctica nacionales, se regulan mediante negociaciones directas entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Artículo 4

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá garantizar, en forma apropiada a las condiciones nacionales, la organización y el funcionamiento eficaces en su territorio de un sistema de administración del trabajo, cuyas funciones y responsabilidades estén adecuadamente coordinadas.

Artículo 5

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá establecer procedimientos apropiados a las condiciones nacionales para garantizar, dentro del sistema de administración del trabajo, la consulta, la cooperación y la negociación entre las autoridades públicas y las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, o –cuando fuere apropiado– los representantes de los empleadores y de los trabajadores.

2. En la medida en que sea compatible con la legislación y la práctica nacionales, estos procedimientos deberán aplicarse a nivel nacional, regional y local, así como de los diferentes sectores de actividad económica.

Artículo 6

1. Los organismos competentes dentro del sistema de administración del trabajo deberán, según sea apropiado, tener la responsabilidad de la preparación, administración, coordinación, control y revisión de la política laboral nacional o el derecho de participar en esas actividades, y ser, en el ámbito de la administración pública, los instrumentos para la preparación y aplicación de las leyes y reglamentos que le den efecto.

2. En particular, y habida cuenta de las correspondientes normas internacionales del trabajo, estos organismos deberán:

- a) participar en la preparación, administración, coordinación, control y revisión de la política nacional del empleo, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales;
- b) estudiar y reexaminar periódicamente la situación de las personas empleadas, desempleadas o subempleadas a la luz de la legislación y la práctica nacionales relativas a las condiciones de trabajo, de empleo y de vida profesional, señalar los defectos y abusos en tales condiciones y presentar propuestas sobre los métodos para remediarlos;

- c) poner sus servicios a disposición de los empleadores y de los trabajadores y de sus organizaciones respectivas, en las condiciones que permitan la legislación y la práctica nacionales, a fin de promover –a nivel nacional, regional y local, así como de los diferentes sectores de actividad económica– consultas y cooperación efectivas entre las autoridades y organismos públicos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como entre estas últimas;
- d) brindar asesoramiento técnico a los empleadores y trabajadores y a sus organizaciones respectivas que así lo soliciten.

Artículo 7

A fin de satisfacer las necesidades del mayor número posible de trabajadores, cuando lo exijan las condiciones nacionales, y en la medida en que la administración del trabajo no haya abarcado ya estas actividades, todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá promover, gradualmente si fuera necesario, la ampliación de las funciones del sistema de administración del trabajo, a fin de incluir actividades, que se llevarían a cabo en colaboración con otros organismos competentes, relativas a las condiciones de trabajo y de vida profesional de determinadas categorías de trabajadores que, a efectos jurídicos, no se pueden considerar personas en situación de empleo, tales como:

- a) los pequeños agricultores que no contratan mano de obra exterior, los aparceros y categorías similares de trabajadores agrícolas;
- b) las personas que, sin contratar mano de obra exterior, estén ocupadas por cuenta propia en el sector no estructurado, según lo entienda éste la práctica nacional;
- c) los miembros de cooperativas y de empresas administradas por los trabajadores;
- d) las personas que trabajan según pautas establecidas por la costumbre o las tradiciones comunitarias.

Artículo 8

En la medida compatible con la legislación y la práctica nacionales, los organismos competentes dentro del sistema de administración del trabajo deberán contribuir a formular la política nacional relativa a las cuestiones internacionales del trabajo, participar en la representación del Estado por lo que respecta a tales cuestiones y contribuir a preparar las medidas que en ese terreno hayan de tomarse a nivel nacional.

Artículo 9

A fin de coordinar adecuadamente las funciones y responsabilidades del sistema de administración del trabajo en la forma que determinen la legislación y la práctica nacionales, el ministerio del trabajo u otro organismo comparable deberá disponer de medios para cerciorarse de si los organismos paraestatales que tienen a su cargo determinadas actividades específicas de administración del trabajo, y todo organismo regional o local en que tales actividades se hayan delegado, actúan de acuerdo con la legislación nacional y respetan los objetivos que les han sido señalados.

Artículo 10

1. El personal del 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.

2. Dicho personal deberá tener el estatuto, los medios materiales y los recursos financieros necesarios para el desempeño eficaz de sus funciones.

Recomendación sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 158)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico actualizado	Ginebra, 64ª reunión CIT (26 junio 1978)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 junio 1978 en su sexagésima cuarta reunión;

Recordando las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo pertinentes, y en especial el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947; el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969, y el Convenio sobre el servicio del empleo, 1948, donde se prevé que se lleven a cabo determinadas actividades en materia de administración del trabajo;

Considerando conveniente adoptar instrumentos en que se establezcan directrices que orienten el sistema general de la administración del trabajo;

Recordando los términos del Convenio sobre la política del empleo, 1964, y del Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975, así como el objetivo consistente en la creación de una situación de pleno empleo adecuadamente remunerado, y afirmando la necesidad de contar con programas de administración del trabajo orientados hacia este fin y a dar efecto a los objetivos perseguidos por los Convenios mencionados;

Reconociendo la necesidad del pleno respeto de la autonomía de las organizaciones de empleadores y de trabajadores; recordando a este respecto las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo existentes que garantizan la libertad y los derechos sindicales y de negociación colectiva –particularmente el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949–, que prohíben toda intervención por parte de las autoridades públicas que tienda a limitar estos derechos o a entorpecer su ejercicio legal, y considerando que las organizaciones de empleadores y de trabajadores tienen cometidos esenciales para lograr los objetivos del progreso económico, social y cultural;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la administración del trabajo: cometido, funciones y organización, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complete el Convenio sobre la administración del trabajo, 1978,

adopta, con fecha veintiséis de junio de mil novecientos setenta y ocho, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la administración del trabajo, 1978:

I. Disposiciones generales

1. A los efectos de la presente Recomendación:

- a) la expresión **administración del trabajo** designa las actividades de la administración pública en materia de política nacional del trabajo;
- b) la expresión **sistema de administración del trabajo** comprende todos los órganos de la administración pública –ya sean departamentos de los ministerios u organismos públicos, con inclusión de los organismos paraestatales y regionales o locales, o cualquier otra forma de administración descentralizada– 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 y de los trabajadores y de sus organizaciones.

2. Todo Miembro podrá delegar o confiar, con arreglo a la legislación o la práctica nacionales, determinadas actividades de administración del trabajo a organizaciones no gubernamentales, particularmente a organizaciones de empleadores y de trabajadores o –cuando fuere apropiado– a representantes de los empleadores y de los trabajadores.

3. Todo Miembro podrá considerar determinadas actividades pertenecientes a su política laboral nacional como cuestiones que, con arreglo a la legislación o la práctica nacionales, se regulan mediante negociaciones directas entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

4. Todo Miembro debería garantizar, en forma apropiada a las condiciones nacionales, la organización y el funcionamiento eficaces en su territorio de un sistema de administración del trabajo, cuyas funciones y responsabilidades estén adecuadamente coordinadas.

II. Funciones del sistema nacional de administración del trabajo

Normas de trabajo

5. (1) Los organismos competentes dentro del sistema de administración del trabajo, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y en la forma y según las condiciones que fijen la legislación o la práctica nacionales, deberían participar activamente en la preparación, desarrollo, adopción, aplicación y revisión de las normas del trabajo, inclusive las leyes y los reglamentos pertinentes.

(2) Deberían poner sus servicios a la disposición de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en las condiciones que permitan la legislación y la práctica nacionales, a fin de promover la regulación de las condiciones de empleo y de trabajo mediante la negociación colectiva.

6. El sistema de administración del trabajo debería comprender un sistema de inspección del trabajo.

Relaciones de trabajo

7. Los organismos competentes dentro del sistema de administración del trabajo deberían participar en la determinación y aplicación de las medidas que sean necesarias para garantizar el libre ejercicio del derecho de sindicación de los empleadores y de los trabajadores.

8. (1) Debería haber programas de administración del trabajo orientados hacia el fomento, establecimiento y desarrollo de relaciones de trabajo que promuevan progresivamente mejores condiciones de trabajo y de vida profesional y que respeten el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

(2) Los organismos competentes dentro del sistema de administración del trabajo deberían contribuir al mejoramiento de las relaciones de trabajo mediante la instauración o el fortalecimiento de servicios de asesoramiento a las empresas y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores que soliciten tales servicios, según programas establecidos en consulta con tales organizaciones.

9. Los organismos competentes dentro del sistema de administración del trabajo deberían promover el pleno desarrollo y utilización de los procedimientos de negociación voluntaria.

10. Los organismos competentes dentro del sistema de administración del trabajo deberían estar en situación de proveer, de acuerdo con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, instancias de conciliación y mediación apropiadas a las condiciones nacionales, en los casos de conflicto colectivo.

Empleo

11. (1) Los organismos competentes dentro del sistema de administración del trabajo deberían tener la responsabilidad de la elaboración, administración, coordinación, control y revisión de la política nacional del empleo o el derecho de participar en esas actividades.

(2) Un organismo central del sistema de administración del trabajo, determinado en conformidad con la legislación o la práctica nacionales, debería tener a su cargo la adopción de medidas institucionales apropiadas para coordinar las actividades de las autoridades y organismos diversos que se ocupan de los distintos aspectos de la política del empleo o estar estrechamente asociado en esa adopción.

12. Los organismos competentes dentro del sistema de administración del trabajo deberían coordinar los servicios del empleo, los programas de creación y promoción del empleo, los programas de orientación y de formación profesional y de regímenes de prestaciones de desempleo, o participar en su coordinación, y coordinar estos diversos servicios, programas y regímenes con la aplicación de las medidas generales de política del empleo, o participar en esa coordinación.

13. Los organismos competentes dentro del sistema de administración del trabajo deberían ser responsables de establecer o de promover el establecimiento de métodos y procedimientos para asegurar que se consulte a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, o –cuando fuere apropiado– a representantes de los empleadores y de los trabajadores, sobre la política del empleo, y para fomentar su colaboración en la puesta en práctica de dicha política.

14. (1) Los organismos competentes dentro del sistema de administración del trabajo deberían ser responsables en materia de planificación de la mano de obra o, cuando ello no sea posible, participar en las funciones de los organismos de planificación de la mano de obra tanto por vía de representación institucional como proporcionando información técnica y asesoramiento.

(2) Deberían participar en la coordinación y armonización de los planes de mano de obra con los planes económicos.

(3) Deberían promover una acción conjunta de los empleadores y de los trabajadores, con la asistencia que se requiera de las autoridades y organismos públicos, en materia de políticas de empleo tanto a corto como a largo plazo.

15. El sistema de administración del trabajo debería comprender un servicio público y gratuito de empleo y organizar este servicio de manera eficaz.

16. Los organismos competentes dentro del sistema de administración del trabajo deberían –siempre que lo permitan la legislación o la práctica nacionales– tener o compartir la responsabilidad de la administración de los fondos públicos asignados a objetivos como la lucha contra el subempleo y el desempleo, el logro de una distribución regional equilibrada del empleo o el fomento y estímulo del empleo de categorías determinadas de trabajadores, incluidos los planes de empleo protegido.

17. Los organismos competentes dentro del sistema de administración del trabajo deberían, del modo y según las condiciones que fijen la legislación o la práctica nacionales, participar en el desarrollo de políticas y programas completos y concertados de desarrollo de los recursos humanos, incluyendo la orientación y la formación profesionales.

Investigación en materia laboral

18. A fin de cumplir con sus objetivos sociales, el sistema de administración del trabajo debería llevar a cabo investigaciones, como una de sus funciones importantes, y promover la realización de investigaciones por otras entidades.

III. Organización del sistema nacional de administración del trabajo

Coordinación

19. El ministerio de trabajo u otro organismo comparable, determinado por la legislación o la práctica nacionales, debería adoptar o promover medidas encaminadas a garantizar que el sistema de administración del trabajo esté adecuadamente representado en los organismos administrativos y consultivos en los que se compilan informaciones, se examinan opiniones, se preparan y adoptan decisiones y se definen medidas de ejecución en materia de política social y económica.

20. (1) Todos los servicios principales de administración del trabajo que tengan competencia en las cuestiones a que se alude en los párrafos 5 a 18 deberían someter periódicamente informaciones o informes sobre sus actividades al ministerio de trabajo o al organismo comparable a que se refiere el párrafo 19, como asimismo a las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

(2) Estas informaciones o informes deberían ser de carácter técnico, comprender las estadísticas pertinentes, e indicar los problemas encontrados y, si es posible, los resultados obtenidos, a fin de hacer posible una evaluación de las tendencias presentes y previsibles en las principales esferas de interés del sistema de administración del trabajo.

(3) El sistema de administración del trabajo debería evaluar, publicar y divulgar las informaciones de interés general sobre cuestiones de trabajo que revele su acción.

(4) Los Estados Miembros, en consulta con la Oficina Internacional del Trabajo, deberían tratar de promover el establecimiento de modelos adecuados para la publicación de estas informaciones, con vistas a facilitar su comparación a nivel internacional.

21. Se deberían reexaminar de manera constante las estructuras del sistema nacional de administración del trabajo en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

Recursos y personal

22. (1) Se deberían tomar medidas apropiadas para dotar al sistema de administración del trabajo de los recursos financieros necesarios y del personal suficiente y debidamente calificado, a fin de promover la eficacia del sistema.

(2) En ese sentido, se deberían tener debidamente en cuenta:

- a) la importancia de las tareas que han de realizarse;
- b) los medios materiales puestos a disposición del personal;
- c) las condiciones prácticas en que han de realizarse las diversas funciones, para lograr su eficacia.

23. (1) El personal del servicio de administración del trabajo debería recibir formación inicial y de perfeccionamiento a niveles adecuados a sus funciones; debería haber mecanismos permanentes para garantizar que dicha formación es accesible al personal a lo largo de su carrera.

(2) El personal encargado de servicios especializados debería poseer las calificaciones especiales necesarias para tales servicios, evaluadas en la forma que determine el organismo apropiado.

24. Debería considerarse la posibilidad de completar los programas e instalaciones nacionales para la formación prevista en el párrafo 23 por una cooperación internacional en forma de intercambios de experiencia y de información, y mediante programas e instalaciones comunes de formación inicial y perfeccionamiento, especialmente a nivel regional.

Organización interna

25. (1) El sistema de administración del trabajo debería contar normalmente con unidades especializadas para tratar de cada uno de los programas principales de administración del trabajo cuya gestión les haya sido confiada por la legislación nacional.

(2) Por ejemplo, podría haber unidades para cuestiones como la preparación de normas relativas a las condiciones de trabajo y de empleo; la inspección del trabajo; las relaciones de trabajo; el empleo, la planificación de la mano de obra y el desarrollo de los recursos humanos; los asuntos internacionales de trabajo, y, eventualmente, la seguridad social, la legislación en materia de salarios mínimos y las cuestiones referentes a determinados grupos de trabajadores.

Servicios sobre el terreno

26. (1) Debería haber dispositivos apropiados para la organización y funcionamiento eficaces de los servicios sobre el terreno del sistema de administración del trabajo.

(2) Concretamente, estos dispositivos deberían:

- a) garantizar que la ubicación de los servicios sobre el terreno corresponde a las necesidades de las diversas zonas, consultándose a los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores al respecto;
- b) dotar a los servicios sobre el terreno del personal, del equipo y de los medios de transporte adecuados para el cumplimiento efectivo de su cometido;
- c) asegurar que los servicios sobre el terreno reciben instrucciones suficientemente claras para prevenir la posibilidad de que las leyes y los reglamentos se interpreten de manera diversa en las distintas zonas.

Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 160)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico actualizado	24 abril 1988	Ginebra, 71ª reunión CIT (25 junio 1985)	49

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 junio 1985 en su septuagésima primera reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la revisión del Convenio sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo, 1938 (núm. 63), cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que estas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veinticinco de junio de mil novecientos ochenta y cinco, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985:

I. Disposiciones generales

Artículo 1

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a recoger, compilar y publicar regularmente estadísticas básicas del trabajo, que, según sus recursos, se ampliarán progresivamente para abarcar las siguientes materias:

- a) población económicamente activa, empleo, desempleo, si hubiere lugar, y, cuando sea posible, subempleo visible;
- b) estructura y distribución de la población económicamente activa, utilizables para análisis detallados y como datos de referencia;
- c) ganancias medias y horas medias de trabajo (horas efectivamente trabajadas u horas pagadas) y, si procediere, tasas de salarios por tiempo y horas normales de trabajo;
- d) estructura y distribución de los salarios;
- e) costo de la mano de obra;
- f) índices de precios del consumo;
- g) gastos de los hogares o, en su caso, gastos de las familias y, de ser posible, ingresos de los hogares o, en su caso, ingresos de las familias;
- h) lesiones profesionales y, en la medida de lo posible, enfermedades profesionales;
- i) conflictos del trabajo.

Artículo 2

Al elaborar o revisar los conceptos, definiciones y metodología utilizados en el acopio, compilación y publicación de las estadísticas requeridas en virtud del presente Convenio, los Miembros deberán tener en cuenta las últimas normas y directivas establecidas bajo los auspicios de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 3

Al elaborar o revisar los conceptos, definiciones y metodología utilizados en el acopio, compilación y publicación de las estadísticas requeridas en virtud del presente Convenio, se deberá consultar a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando éstas existan, con el fin de tener en cuenta sus necesidades y garantizar su colaboración.

Artículo 4

Ninguna disposición del presente Convenio impondrá la obligación de publicar o comunicar datos que, de una manera u otra, supongan la revelación de información relativa a una unidad estadística individual, como por ejemplo una persona, un hogar, un establecimiento o una empresa.

Artículo 5

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se compromete a comunicar a la Oficina Internacional del Trabajo, tan pronto como sea posible, las estadísticas publicadas y compiladas de conformidad con el Convenio e información relativa a su publicación, y en particular:

- a) la información de referencia apropiada a los medios de difusión utilizados (títulos y números de referencia, en caso de publicaciones impresas, o descripciones correspondientes, en caso de datos difundidos por otros conductos);
- b) las fechas o períodos más recientes de las diferentes clases de estadísticas disponibles, y las fechas de su publicación o difusión.

Artículo 6

De conformidad con las disposiciones del Convenio, las descripciones detalladas de las fuentes, conceptos, definiciones y metodología utilizados para acopiar y compilar las estadísticas deberán:

- a) elaborarse y actualizarse para que reflejen los cambios significativos;
- b) comunicarse a la Oficina Internacional del Trabajo tan pronto como sea factible; y
- c) ser publicadas por los servicios nacionales competentes.

II. Estadísticas básicas del trabajo*Artículo 7*

Deberán compilarse estadísticas continuas de la población económicamente activa, del empleo, del desempleo, si procediere, y, en la medida de lo posible, del subempleo visible, de manera que representen al conjunto del país.

Artículo 8

Deberán compilarse estadísticas de la estructura y distribución de la población económicamente activa de manera que representen al conjunto del país y resulten utilizables para análisis detallados y como datos de referencia.

Artículo 9

1. Deberán compilarse estadísticas continuas de las ganancias medias y de las horas medias de trabajo (horas efectivamente trabajadas u horas pagadas) que abarquen a todas las categorías importantes de obreros y empleados, y a todas las principales ramas de actividad económica, y de manera que representen al conjunto del país.

2. Deberán compilarse, cuando sea apropiado, estadísticas de las tasas de salario por tiempo y de las horas normales de trabajo, que abarquen las ocupaciones o grupos de ocupaciones importantes en las principales ramas de actividad económica, y de manera que representen al conjunto del país.

Artículo 10

Deberán compilarse estadísticas de la estructura y distribución de los salarios que abarquen a los obreros y empleados de las principales ramas de actividad económica importantes.

Artículo 11

Deberán compilarse estadísticas del costo de la mano de obra respecto de las principales ramas de actividad económica. Cuando sea posible, estas estadísticas deberán ser coherentes con los datos sobre el empleo y horas de trabajo (horas efectivamente trabajadas u horas pagadas) del mismo ámbito.

Artículo 12

Deberán calcularse índices de los precios del consumo para medir las variaciones registradas con el transcurso del tiempo en los precios de artículos representativos de los modelos de consumo de grupos significativos o del conjunto de la población.

Artículo 13

Deberán compilarse estadísticas de los gastos de los hogares o, si procediere, los gastos de las familias y, cuando sea posible, de los ingresos de los hogares o, en su caso, de los ingresos de las familias, que abarquen todas las categorías y tamaños de hogares privados o familias, de manera que representen al conjunto del país.

Artículo 14

1. Deberán compilarse estadísticas de lesiones profesionales de manera que representen al conjunto del país. Estas estadísticas deberán abarcar, cuando sea posible, todas las ramas de actividad económica.

2. En la medida de lo posible, deberían compilarse estadísticas de enfermedades profesionales que abarquen todas las ramas de actividad económica, y de manera que representen al conjunto del país.

Artículo 15

Deberán compilarse estadísticas sobre conflictos del trabajo de manera que representen al conjunto del país. Estas estadísticas deberán abarcar, cuando sea posible, todas las ramas de actividad económica.

III. Aceptación de las obligaciones

Artículo 16

1. En virtud de las obligaciones generales a que se refiere la parte I, todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá aceptar las obligaciones dimanantes de uno o varios de los artículos de la parte II.

2. Al ratificar el Convenio, todo Miembro deberá especificar el artículo o los artículos de la parte II cuyas obligaciones acepta.

3. Todo Miembro que haya ratificado el Convenio deberá poder notificar ulteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo que acepta las obligaciones del Convenio respecto a uno o varios de los artículos de la parte II que no hubiere especificado en la ratificación. Estas notificaciones tendrán fuerza de ratificación a partir de la fecha de su comunicación.

4. Todo Miembro que haya ratificado el Convenio deberá declarar en sus memorias sobre la aplicación del Convenio, sometidas en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, el estado de su legislación y práctica sobre las materias incluidas en los artículos de la parte II respecto de los que no haya aceptado las obligaciones del Convenio, precisando la medida en que aplica o se propone aplicar las disposiciones del Convenio en lo tocante a esas materias.

Artículo 17

1. Todo Miembro podrá inicialmente limitar a ciertas categorías de trabajadores, sectores de la economía, ramas de actividad económica o áreas geográficas el ámbito de las estadísticas a que se refieren el artículo o artículos de la parte II respecto de los cuales ha aceptado las obligaciones del Convenio.

2. Todo Miembro que limite el ámbito de las estadísticas con arreglo al párrafo 1 del presente artículo deberá indicar en su primera memoria sobre la aplicación del Convenio, sometida en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, el artículo o los artículos de la parte II a que se aplica la limitación, expresando la naturaleza y los motivos de la misma, y declarar en las memorias ulteriores en qué medida ha extendido o se propone extender dicho ámbito a otras categorías de trabajadores, sectores de la economía, ramas de actividad económica o áreas geográficas.

3. Después de haber consultado a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, todo Miembro podrá, cada año, en una declaración comunicada al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo en el mes que sigue a la fecha de la entrada en vigor inicial del Convenio, introducir limitaciones ulteriores del ámbito técnico de las estadísticas abarcadas por el artículo o artículos de la parte II respecto de los que ha aceptado las obligaciones del Convenio. Estas declaraciones surtirán efecto un año después de la fecha de su registro. Todo Miembro que introduzca dichas limitaciones deberá indicar en sus memorias sobre la aplicación del Convenio, sometidas en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las particularidades a que se hace referencia en el párrafo 2 del presente artículo.

Artículo 18

Este Convenio revisa el Convenio sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo, 1938.

Recomendación sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 170)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico actualizado	Ginebra, 71ª reunión CIT (25 junio 1985)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 junio 1985 en su septuagésima primera reunión;

Reconociendo la necesidad de estadísticas fehacientes del trabajo en los países desarrollados y en desarrollo, en especial a los efectos de la planificación y vigilancia del progreso social y económico, así como de las relaciones laborales;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la revisión del Convenio sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo, 1938 (núm. 63), cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complemente el Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985,

adopta, con fecha veinticinco de junio de mil novecientos ochenta y cinco, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre estadísticas del trabajo, 1985:

I. Estadísticas básicas del trabajo

Estadísticas de la población económicamente activa, el empleo, el desempleo y el subempleo

1. (1) Deberían compilarse por lo menos una vez al año estadísticas continuas de la población económicamente activa, del empleo, del desempleo, si hubiere lugar, y, cuando sea posible, del subempleo visible.

(2) Estas estadísticas deberían clasificarse según el sexo y, cuando sea posible, por grupo de edades y por ramas de actividad económica.

2. (1) Para atender las necesidades a largo plazo en materia de análisis detallados y de datos de referencia, deberían compilarse, por lo menos una vez cada diez años, estadísticas de la estructura y distribución de la población económicamente activa.

(2) Estas estadísticas deberían clasificarse por lo menos según el sexo, el grupo de edad, el grupo de ocupaciones o los niveles de calificación, la rama de actividad económica, el área geográfica y la situación en la ocupación (como empleador, persona que trabaja por cuenta propia, asalariado, trabajador familiar no remunerado o miembro de una cooperativa de productores).

Estadísticas de los salarios y de las horas de trabajo

3. (1) Deberían compilarse estadísticas de salarios medios y horas medias de trabajo (horas efectivamente trabajadas u horas pagadas) por lo menos una vez al año.

(2) Estas estadísticas deberían clasificarse por lo menos según la rama de actividad económica, por sexo y, si hubiere lugar, según tamaño del establecimiento y área geográfica, y, cuando sea posible, por grupo de edades y grupo de ocupaciones o nivel de calificación.

4. (1) Deberían compilarse por lo menos una vez al año estadísticas continuas de las tasas de salario por tiempo y horas normales de trabajo, cuando sea apropiado.

(2) Estas estadísticas deberían clasificarse por lo menos según la rama de actividad económica y, si hubiere lugar, por sexo, grupo de edades, ocupación o grupo de ocupaciones o nivel de calificación, tamaño del establecimiento y área geográfica.

5. (1) Con miras a atender necesidades a largo plazo de análisis detallados y de datos de referencia, deberían compilarse estadísticas de la estructura y distribución de los salarios, de ser posible una vez cada cinco años.

(2) Estas estadísticas deberían proporcionar:

- a) datos sobre las ganancias y las horas de trabajo (horas efectivamente trabajadas u horas pagadas), clasificados al menos por sexo, grupo de edades, ocupación o grupo de ocupaciones o niveles de calificación, ramas de actividad económica, tamaño del establecimiento y área geográfica;
- b) datos detallados sobre la composición de las ganancias (tales como salario básico, suplemento por horas extraordinarias, remuneración por períodos no trabajado y primas y gratificaciones), y de las horas de trabajo (horas efectivamente trabajadas u horas pagadas);
- c) datos sobre la distribución de los obreros y empleados según el nivel de ganancias y las horas de trabajo (horas efectivamente trabajadas u horas pagadas), clasificados con arreglo a diferentes características importantes de los obreros y empleados, como el sexo y los grupos de edad.

6. (1) Para atender las necesidades a largo plazo, deberían compilarse estadísticas del costo de la mano de obra, por lo menos una vez cada cinco años.

(2) Estas estadísticas deberían proporcionar datos sobre el nivel y la composición del costo de la mano de obra, clasificados por ramas de actividad económica.

Índices de los precios del consumo

7. (1) Un índice general de los precios del consumo que cubra todos los renglones de consumo debería calcularse y publicarse respecto de grupos significativos de la población o respecto de toda la población.

(2) Deberían publicarse por separado índices de los precios del consumo para grupos importantes de renglones de consumo, tales como alimentos, bebidas y tabaco, ropa y calzado, vivienda, combustible y luz, y otras categorías significativas.

8. Los índices de los precios del consumo deberían calcularse y publicarse cuando sea posible una vez al mes, pero por lo menos cada tres meses.

9. Las ponderaciones utilizadas para calcular los índices de los precios del consumo deberían revisarse por lo menos una vez cada diez años y reajustarse cada vez que se observen cambios significativos en los modelos de consumo.

10. Los precios utilizados para calcular los índices de los precios del consumo deberían ser representativos de los correspondientes hábitos de compra de los grupos de población interesados (por ejemplo, respecto de los puntos de venta y la índole y calidad de los artículos).

Estadísticas de gastos e ingresos de los hogares

11. (1) Deberían compilarse, por lo menos cada diez años, estadísticas de los gastos de los hogares o, en su caso, de los gastos de las familias y, en la medida de lo posible, de los ingresos de los hogares o, si procede, de los ingresos de las familias.

(2) Estas estadísticas deberían compilarse de modo que proporcionen, entre otras informaciones sobre los hogares o las familias, según el caso:

- a) datos detallados sobre sus gastos;
- b) cuando sea posible, datos detallados sobre sus ingresos, según su nivel y procedencia;
- c) datos detallados sobre su composición, según sexo, grupos de edad y otras características significativas de sus miembros; y
- d) datos sobre sus gastos y, cuando sea posible, sus ingresos clasificados por volumen y categoría, clases de gastos y, eventualmente, clases de ingresos.

Estadísticas de lesiones profesionales y enfermedades profesionales

12. (1) Deberían compilarse estadísticas de lesiones profesionales por lo menos una vez al año.

(2) Estas estadísticas deberían clasificarse por lo menos por ramas de actividad económica y, en la medida de lo posible, según las características significativas de los trabajadores asalariados (tales como sexo, grupos de edad y ocupación o grupo de ocupaciones o niveles de calificación) y de los establecimientos.

13. (1) En la medida de lo posible, deberían compilarse estadísticas de enfermedades profesionales por lo menos una vez al año.

(2) Estas estadísticas deberían clasificarse por lo menos por ramas de actividad económica y, en la medida de lo posible, según las características significativas de los establecimientos y de los trabajadores asalariados (tales como sexo, grupos de edad y ocupación o grupo de ocupaciones o niveles de calificación).

Estadísticas de conflictos del trabajo

14. (1) Deberían compilarse estadísticas de los conflictos del trabajo por lo menos una vez al año.

(2) Estas estadísticas deberían clasificarse al menos por rama de actividad económica.

Estadísticas de la productividad

15. Deberían desarrollarse progresivamente estadísticas de la productividad. Estas estadísticas deberían compilarse de manera que abarquen ramas importantes de actividad económica.

II. Infraestructura estadística

16. A los efectos del acopio y compilación de estadísticas del trabajo en cumplimiento de la parte I de la presente Recomendación, los Miembros deberían desarrollar progresivamente una infraestructura estadística nacional apropiada. Los principales elementos de esta infraestructura deberían comprender:

- a) un registro completo y actualizado de establecimientos o empresas a efectos de encuestas o censos; este registro debería ser suficientemente detallado para permitir la selección de muestras de establecimientos o empresas;
- b) un sistema coordinado para llevar a cabo las encuestas o censos de establecimientos o empresas;

- c) la capacidad para llevar a cabo series continuas y coordinadas de encuestas nacionales sobre hogares o personas;
- d) el acceso, con fines estadísticos y con las medidas de seguridad apropiadas para su uso confidencial, a los registros administrativos pertinentes (como los de los servicios del empleo, los organismos de seguridad social y los servicios de inspección del trabajo).

17. Los Miembros deberían establecer las clasificaciones normalizadas apropiadas en el ámbito nacional y, en la medida de lo posible, fomentar y coordinar la aplicación de estas clasificaciones por todos los organismos interesados.

18. Los Miembros deberían adoptar las medidas necesarias para armonizar las estadísticas del trabajo compiladas en cumplimiento de la presente Recomendación a partir de diferentes fuentes y por diferentes organismos.

19. (1) Al elaborar o revisar los conceptos, definiciones y metodología utilizados en el acopio, compilación y publicación de las estadísticas previstas en la presente Recomendación, los Miembros deberían tener en cuenta las recomendaciones internacionales sobre estadísticas del trabajo, establecidas bajo los auspicios de la Organización Internacional del Trabajo, y las recomendaciones pertinentes de otras organizaciones internacionales competentes.

(2) Cuando se revisen las normas y directrices internacionales sobre estadísticas del trabajo, o cuando se establezcan otras nuevas, los Miembros deberían revisar, y, si hubiere lugar, revisar o actualizar, los conceptos, definiciones y clasificaciones utilizados en la compilación de tales estadísticas de conformidad con la presente Recomendación.

20. Los Miembros podrán pedir asistencia a la Oficina Internacional del Trabajo al elaborar o revisar los conceptos, definiciones y metodología utilizados para el acopio, compilación y publicación de las estadísticas previstas en el Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985, y en la presente Recomendación.

Convenio sobre la inspección del trabajo (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 85)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico en situación provisoria	26 julio 1955	Ginebra, 30ª reunión CIT (11 julio 1947)	11 Denuncia: 1

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 19 junio 1947 en su trigésima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la inspección del trabajo en los territorios no metropolitanos, cuestión que constituye el tercer punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha once de julio de mil novecientos cuarenta y siete, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la inspección del trabajo (territorios no metropolitanos), 1947:

Artículo 1

En los territorios no metropolitanos se deberán mantener servicios de inspección del trabajo que estén de conformidad con las disposiciones de los artículos 2 a 5 del presente Convenio.

Artículo 2

Los servicios de inspección del trabajo estarán compuestos de inspectores que hayan recibido preparación adecuada.

Artículo 3

Los trabajadores y sus representantes deberán gozar de toda clase de facilidades para comunicarse libremente con los inspectores.

Artículo 4

1. Los inspectores que nombre la autoridad competente, y que acrediten su identidad, tendrán la obligación de inspeccionar las condiciones de trabajo a intervalos frecuentes.

2. Los inspectores estarán legalmente autorizados para ejercer las facultades siguientes, a fin de desempeñar sus funciones:

- a) entrar libremente y sin previa notificación, e inspeccionar a cualquier hora del día o de la noche, todo establecimiento sujeto a inspección, cuando tengan un motivo razonable para suponer que allí están empleadas personas que gozan de protección legal;
- b) entrar de día en cualquier lugar, cuando tengan un motivo razonable para suponer que está sujeto a inspección; y
- c) proceder a cualquier prueba, investigación o examen que consideren necesario para cerciorarse de que las disposiciones legales se observan estrictamente y, en particular:
 - i) interrogar, solos o ante testigos, al empleador o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales, o solicitar informes de cualquier persona cuyo testimonio pudiere parecerles necesario;
 - ii) exigir la presentación de libros, registros u otros documentos que la legislación relativa a las condiciones de trabajo ordene llevar, a fin de comprobar que están de conformidad con las disposiciones legales, y obtener copias o extractos de los mismos;
 - iii) requerir la colocación de los avisos que exijan las disposiciones legales;
 - iv) tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de analizarlos, siempre que se notifique al empleador o a su representante que las sustancias o materiales han sido tomados o sacados con dicho propósito.

3. Al celebrar una visita de inspección, el inspector deberá notificar su presencia al empleador o a su representante, a menos que considere que dicha notificación pueda perjudicar el éxito de sus funciones.

Artículo 5

A reserva de las excepciones que establezca la legislación nacional:

- a) se prohibirá que los inspectores del trabajo tengan cualquier interés directo o indirecto en las empresas que estén bajo su vigilancia;
- b) los inspectores del trabajo estarán obligados, so pena de sufrir sanciones o medidas disciplinarias apropiadas, a no revelar, aun después de haber dejado el servicio, los secretos comerciales o de fabricación o los métodos de producción de que puedan haber tenido conocimiento en el desempeño de sus funciones;
- c) los inspectores del trabajo deberán considerar absolutamente confidencial el origen de cualquier queja que les dé a conocer un defecto o una infracción de las disposiciones legales, y no manifestarán al empleador o a su representante que la visita de inspección se ha efectuado por haberse recibido dicha queja.

Artículo 6

1. Respecto de los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enmendada por el Instrumento de enmienda a la

Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1946, excepción hecha de los territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 de dicho artículo, tal como fue enmendado, todo Miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio deberá anexar a su ratificación, o deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación, una declaración en la que manifieste:

- a) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
- b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
- c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los que es inaplicable;
- d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 12, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 7

1. Cuando las cuestiones tratadas en el presente Convenio sean de la competencia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el Miembro responsable de las relaciones internacionales de ese territorio, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte, en nombre del territorio, las obligaciones del presente Convenio.

2. Podrán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que se acepten las obligaciones de este Convenio:

- a) dos o más Miembros de la Organización, respecto de cualquier territorio que esté bajo su autoridad común; o
- b) toda autoridad internacional responsable de la administración de cualquier territorio, en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición en vigor, respecto de dicho territorio.

3. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos precedentes de este artículo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

4. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

5. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 12, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Artículo 8

Las memorias anuales sobre la aplicación del Convenio deberán indicar, respecto a cada territorio para el cual se halle en vigor una declaración que establezca específicamente modificaciones a las disposiciones de este Convenio, el alcance de cualquier progreso realizado para hacer posible la renuncia al derecho a invocar dichas modificaciones.

Artículo 9

Cuando se haya comunicado al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la cual se asuma la obligación de aplicar las disposiciones del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, a cualquier territorio no metropolitano, en cumplimiento del artículo 30 de ese Convenio, o cuando se le haya comunicado una declaración por la que se acepten las obligaciones de ese Convenio respecto a cualquier territorio, en cumplimiento de su artículo 31, las disposiciones del presente Convenio dejarán de aplicarse dicho territorio.

Política y promoción del empleo

G

1. Convenio de gobernanza sobre política del empleo (y recomendaciones conexas)	187
Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)	187
Recomendación sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)	188
Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169)	199
2. Otros instrumentos sobre la política y promoción del empleo	207
Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159)	207
Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 168)	209
Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955 (núm. 99)	215
Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181)	222
Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 188)	227
Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189)	229
Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193)	236
Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198)	242
Convenio sobre el desempleo, 1919 (núm. 2)	246
Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88)	247
Recomendación sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 83)	251
Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949 (núm. 96)	255
Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz), 1944 (núm. 71)	259

1. Convenio de gobernanza sobre política del empleo (y recomendaciones conexas)

Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento de gobernanza –prioritario– actualizado	15 julio 1966	Ginebra, 48ª reunión CIT (9 julio 1964)	108

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 junio 1964, en su cuadragésima octava reunión;

Considerando que la Declaración de Filadelfia reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida, y que en el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo se dispone la lucha contra el desempleo y la garantía de un salario vital adecuado;

Considerando, además, que de acuerdo con la Declaración de Filadelfia incumbe a la Organización Internacional del Trabajo examinar y considerar los efectos de las políticas económicas y financieras sobre la política del empleo, teniendo en cuenta el objetivo fundamental de que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;

Considerando que la Declaración Universal de Derechos Humanos dispone que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo;

Teniendo en cuenta las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo en vigor relacionados directamente con la política del empleo, especialmente el Convenio y la Recomendación sobre el servicio del empleo, 1948; la Recomendación sobre la orientación profesional, 1949; la Recomendación sobre la formación profesional, 1962, así como el Convenio y la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958;

Teniendo en cuenta que estos instrumentos deben ser considerados como parte integrante de un programa internacional más amplio de expansión económica basado en el pleno empleo, productivo y libremente elegido;

Habiendo decidido la adopción de diversas propuestas relativas a la política del empleo que se hallan incluidas en el octavo punto del orden del día de la reunión, y

Habiendo determinado que estas propuestas revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha nueve de julio de mil novecientos sesenta y cuatro, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la política del empleo, 1964:

Artículo 1

1. Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido.

2. La política indicada deberá tender a garantizar:

- a) que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo;
- b) que dicho trabajo será tan productivo como sea posible;
- c) 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.

3. La indicada política deberá tener en cuenta el nivel y la etapa de desarrollo económico, así como las relaciones existentes entre los objetivos del empleo y los demás objetivos económicos y sociales, y será aplicada por métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales.

Artículo 2

Por los métodos indicados y en la medida en que lo permitan las condiciones del país, todo Miembro deberá:

- a) determinar y revisar regularmente las medidas que habrá de adoptar, como parte integrante de una política económica y social coordinada, para lograr los objetivos previstos en el artículo 1;
- b) tomar las disposiciones que pueda requerir la aplicación de tales medidas, incluyendo, si fuere necesario, la elaboración de programas.

Artículo 3

En la aplicación del presente Convenio se consultará a los representantes de las personas interesadas en las medidas que se hayan de adoptar y, en relación con la política del empleo, se consultará sobre todo a los representantes de los empleadores y de los trabajadores con el objeto de tener plenamente en cuenta sus experiencias y opiniones y, además, de lograr su plena cooperación en la labor de formular la citada política y de obtener el apoyo necesario para su ejecución.

Recomendación sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico actualizado	Ginebra, 48ª reunión CIT (9 julio 1964)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 junio 1964 en su cuadragésima octava reunión;

Considerando que la Declaración de Filadelfia reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida, y que en el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo se dispone la lucha contra el desempleo y la garantía de un salario vital adecuado;

Considerando, además, que de acuerdo con la Declaración de Filadelfia incumbe a la Organización Internacional del Trabajo examinar y considerar los efectos de las políticas económicas y financieras sobre la política del empleo, teniendo en cuenta el objetivo fundamental de que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar

material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;

Considerando que la Declaración Universal de Derechos Humanos dispone que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo;

Teniendo en cuenta las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo en vigor relacionados directamente con la política del empleo, especialmente el Convenio y la Recomendación sobre el servicio del empleo, 1948; la Recomendación sobre la orientación profesional, 1949; la Recomendación sobre la formación profesional, 1962, así como el Convenio y la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958;

Teniendo en cuenta que estos instrumentos deben ser considerados como parte integrante de un programa internacional más amplio de expansión económica basado en el pleno empleo productivo y libremente elegido;

Habiendo decidido la adopción de diversas proposiciones relativas a la política del empleo que constituyen el octavo punto del orden del día de la reunión, y

Habiendo determinado que estas proposiciones revistan la forma de una recomendación, adopta, con fecha nueve de julio de mil novecientos sesenta y cuatro, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la política del empleo, 1964:

I. Objetivos de la política del empleo

1. (1) Con objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo Miembro debería formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido.

(2) La indicada política debería tender a garantizar:

- a) que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo;
- b) que dicho trabajo será tan productivo como sea posible;
- c) 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.

(3) La indicada política debería tener en cuenta el nivel y la etapa de desarrollo económico, así como las relaciones existentes entre los objetivos del empleo y los demás objetivos económicos y sociales, y ser aplicada por métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales.

II. Principios generales de la política del empleo

2. Los fines de la política del empleo deberían ser clara y públicamente definidos, de ser posible en términos cuantitativos para el crecimiento económico y el empleo.

3. Se debería consultar a los representantes de los empleadores y de los trabajadores, así como a sus respectivas organizaciones, para la elaboración de toda política de desarrollo y utilización de las aptitudes humanas, y, además, en armonía con la Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960, se debería tratar de obtener la colaboración de todos ellos para la ejecución de dicha política.

4. (1) La política del empleo debería basarse en estudios analíticos sobre la magnitud y la distribución, actuales y futuras, de la fuerza de trabajo, del empleo, del desempleo y del subempleo.

(2) Deberían dedicarse recursos adecuados para la compilación de datos estadísticos, para la preparación de estudios analíticos y para la difusión de los resultados.

5. (1) Todo Miembro debería reconocer la importancia de incrementar los medios de producción y de lograr el pleno desarrollo de las aptitudes humanas, por ejemplo, por medio de la educación, de la orientación y formación profesionales, los servicios de higiene y de vivienda, y debería tratar de conseguir y mantener un equilibrio adecuado entre los gastos relativos a estos diversos fines.

(2) Todo Miembro debería adoptar las medidas necesarias para ayudar a los trabajadores, incluidos los jóvenes, y las demás personas que se incorporen por primera vez a la fuerza de trabajo, a encontrar un empleo productivo y adecuado y a adaptarse, además, a las necesidades cambiantes de la economía.

(3) Para la aplicación de las disposiciones de este párrafo deben tenerse en cuenta de modo muy especial la Recomendación sobre la orientación profesional, 1949; la Recomendación sobre la formación profesional, 1962, así como el Convenio y la Recomendación sobre el servicio del empleo, 1948.

6. (1) La política del empleo debería coordinarse con la política económica y social general y con la planificación o la programación en los países que las utilicen, y debería aplicarse como parte integrante de las mismas.

(2) Todo Miembro debería, en consulta con los empleadores y los trabajadores y sus respectivas organizaciones, y teniendo en cuenta la autonomía y responsabilidad de todos éstos en algunas de las cuestiones de que se trata, examinar la relación que existe entre las medidas referentes a la política del empleo y las demás decisiones de primera importancia en la esfera de la política económica y social, a fin de obtener que tales medidas y decisiones se complementen mutuamente.

7. (1) Cuando existan personas disponibles y que buscan trabajo y no se prevea, dentro de un plazo razonable, la existencia de empleo alguno para ellas, el gobierno debería examinar y explicar públicamente de qué manera piensa subvenir a sus necesidades.

(2) Todo Miembro debería, en el mayor grado en que le permitan los recursos de que dispone y el nivel de su desarrollo económico, adoptar medidas para ayudar a las personas desempleadas y subempleadas durante todo período de desempleo a subvenir a sus necesidades elementales y a las de las personas a su cargo, así como a adaptarse a las oportunidades que puedan presentárseles para ejercer un nuevo empleo útil. En las medidas que se adopten se deberán tener en cuenta las normas internacionales sobre seguridad social y las del párrafo 5 de esta Recomendación.

III. Medidas generales y selectivas que deben adoptarse en una política del empleo

Consideraciones generales

8. Los problemas del empleo cuyo origen debe atribuirse a fluctuaciones de la actividad económica, a cambios estructurales y, especialmente, a un nivel inadecuado de dicha actividad deberían ser solucionados por medio de las siguientes medidas:

- a) medidas generales de política económica; y
- b) medidas selectivas directamente relacionadas con el empleo de los trabajadores individualmente considerados o con el de categorías de trabajadores.

9. La selección de las medidas adecuadas y la oportunidad de su aplicación deberían basarse en un minucioso estudio de las causas de desempleo a fin de poder distinguir sus diferentes tipos.

Medidas de carácter general a largo plazo

10. Las medidas generales de carácter económico deberían ser elaboradas en tal forma que promuevan una economía de expansión continua que tenga un grado razonable de estabilidad y que constituya el marco más propicio para el éxito de las medidas selectivas de la política del empleo.

Medidas de carácter general a corto plazo

11. (1) Deberían elaborarse y aplicarse medidas a corto plazo para evitar la aparición del desempleo o del subempleo generalizado y ligados a un nivel inadecuado de actividad económica, así como para contrarrestar la presión inflacionaria asociada con un desequilibrio en el mercado de la mano de obra. Cuando se presenten estas condiciones o parezca que están a punto de presentarse, deberían tomarse medidas para aumentar o, si es adecuado, reducir los gastos del consumo privado o de las inversiones privadas o los gastos gubernamentales corrientes o de inversiones, o ambas clases de gastos.

(2) En vista de la importancia de determinar el momento oportuno para aplicar las medidas contra la recesión, la inflación u otros factores de desequilibrio los gobiernos, dentro de las normas de su derecho constitucional nacional, deberían tener la facultad de introducir o modificar esas medidas sin tardanza.

Medidas selectivas

12. Deberían elaborarse y aplicarse medidas pertinentes para contrarrestar las fluctuaciones estacionales en el empleo. En particular, deberían tomarse medidas adecuadas para obtener una mayor regularidad durante todo el año en la demanda de servicios estacionales y de artículos producidos por ellos, o bien crear empleos complementarios para los trabajadores estacionales.

13. (1) Deberían elaborarse y aplicarse medidas para evitar la aparición y la extensión del desempleo o del subempleo causado por cambios estructurales, así como para promover y facilitar la adaptación de la producción y del empleo a los citados cambios.

(2) A los efectos de la presente Recomendación, la expresión *cambios estructurales* significa todo cambio importante y de largo plazo que revista la forma de fluctuaciones en la demanda o la de aparición de nuevas fuentes de suministros, sean extranjeros o nacionales (incluyéndose el establecimiento de productos de países con bajos costos de producción), o de nuevas técnicas de producción o bien la de cambios en el volumen de la mano de obra.

(3) El doble objetivo de las medidas de adaptación a los cambios estructurales debería ser:

- a) el obtener las mayores ventajas del progreso económico y tecnológico;
- b) el proteger contra las vicisitudes financieras o de otra índole a los grupos de personas y a los individuos cuya ocupación se ve afectada por los cambios estructurales.

14. (1) Con este fin y para evitar la pérdida de producción que causan los retrasos en llenar las vacantes, todo Miembro debería establecer y financiar adecuadamente programas destinados a ayudar a los trabajadores a encontrar nuevos empleos y a adaptarse a ellos.

(2) Tales programas deberían incluir principalmente:

- a) el funcionamiento de un eficaz servicio de empleo que tenga en cuenta las disposiciones del Convenio y de la Recomendación sobre el servicio del empleo, 1948;
- b) teniendo en cuenta las disposiciones de la Recomendación sobre la formación profesional, 1962, la creación o el estímulo de los servicios de formación y de readaptación destinados a capacitar a los trabajadores para la adquisición de las calificaciones necesarias para un empleo estable en ocupaciones en vías de expansión;
- c) la coordinación de la política de vivienda con la política del empleo, suministrando viviendas adecuadas y otras instalaciones colectivas conexas en los lugares en que haya vacantes y concediendo subsidios de traslado a los trabajadores y a las personas a su cargo, sea por cuenta del empleador o de los fondos públicos.

15. Debería darse prioridad especial a las medidas destinadas a resolver el grave problema del desempleo entre los jóvenes, que en muchos países es un problema que adquiere mayores proporciones, y al adoptar medidas como las previstas en el Convenio y la Recomendación sobre el servicio del empleo, 1948; la Recomendación sobre la orientación profesional, 1949, y la Recomendación sobre la formación profesional, 1962, se deberían tener plenamente en cuenta las tendencias de los cambios estructurales de tal manera que se asegure el desarrollo y el uso de las capacidades de dichos menores en relación con las necesidades cambiantes de la economía.

16. Se deberían hacer esfuerzos para responder a las necesidades particulares de ciertas categorías de personas, tales como las personas de edad, los inválidos y otros trabajadores, quienes pueden encontrar dificultades especiales originadas en cambios estructurales o en cualquier otra causa, o para quienes puede ser particularmente difícil cambiar de lugar de residencia o de ocupación.

17. Se debería prestar especial atención a las necesidades del empleo y de ingresos de las regiones retrasadas y de zonas donde los cambios estructurales afecta a un gran número de trabajadores, a fin de realizar una distribución mejor equilibrada de la actividad económica en todo el país, garantizando así una utilización productiva de todos los recursos.

18. (1) Podría ser necesario que cuando se produzcan cambios estructurales de magnitud excepcional, las medidas de los tipos que se indican en los párrafos 13 a 17 de esta Recomendación tengan que ir acompañadas de otras medidas para evitar que se produzcan desbarajustes bruscos en gran escala y para repartir las consecuencias del cambio o de los cambios durante un período de tiempo razonable.

(2) En tales casos, los gobiernos, en consulta con todos los interesados, deberían determinar inmediatamente cuáles son los mejores métodos de carácter temporal y excepcional que faciliten la adaptación de las industrias afectadas a los cambios estructurales, y deberían además adoptar las medidas pertinentes.

19. Deberían establecerse sistemas apropiados con el objeto de promover y facilitar la adaptación de la producción y del empleo a los cambios estructurales, definiendo claramente las responsabilidades frente a las cuestiones de que se trata en los párrafos 13 a 18 de esta Recomendación.

20. (1) La política del empleo debería tener en cuenta la experiencia general de que, a consecuencia del progreso técnico y del aumento de la productividad, se incrementan las posibilidades de aumentar el número de horas libres y de intensificar las actividades educativas.

(2) Se deberían hacer esfuerzos para aprovechar esas posibilidades mediante métodos apropiados no sólo a las circunstancias y costumbres nacionales, sino también a las condiciones de cada industria. Tales métodos podrían incluir:

- a) la reducción de la duración normal del trabajo sin disminución del salario dentro del marco de las disposiciones de la Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962;
- b) la mayor duración de las vacaciones pagadas;
- c) la elevación de la edad de ingreso al trabajo, combinada con una educación y una formación más avanzadas.

IV. Problemas del empleo asociados con el subdesarrollo económico

Política de inversión y de ingresos

21. En los países en vías de desarrollo, la política del empleo debe constituir un elemento esencial de toda política destinada a promover el aumento de los ingresos nacionales y su distribución equitativa.

22. Con el objeto de conseguir una rápida expansión de la producción de las inversiones y del empleo, todo Miembro, de conformidad con la Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960, debería tratar de obtener las opiniones y la participación activa de los empleadores y de los trabajadores y de sus respectivas organizaciones en la elaboración y aplicación de la política nacional de desarrollo económico y de los diversos aspectos de la política social.

23. (1) En los países en que la falta de oportunidades de empleo está asociada con la escasez de capital se deberían adoptar todas las medidas apropiadas para fomentar el ahorro nacional y la aportación de recursos financieros de otros países y de las organizaciones internacionales, a fin de que aumenten así las inversiones productivas sin perjudicar la soberanía nacional ni la independencia económica de los países beneficiarios.

(2) Para utilizar racionalmente los recursos a disposición de los indicados países, y para aumentar al máximo las posibilidades de empleo, sería deseable que se coordinaran las inversiones y los esfuerzos de desarrollo en cada país con los de otros países, especialmente con aquellos países de la misma región.

Promoción del empleo industrial

24. (1) Con el fin de crear a largo plazo nuevas posibilidades de empleo, todo Miembro debería conceder atención a la extrema importancia que presenta la creación de industrias públicas o privadas que utilicen las materias primas y las fuentes de energía disponibles en el país, que utilicen técnicas modernas y estudios apropiados y cuya producción se adapte a las variaciones de la demanda en los mercados nacionales y extranjeros.

(2) Todo Miembro debería esforzarse por alcanzar una fase de desarrollo industrial que le permita, dentro de una economía equilibrada, y utilizando la mano de obra local, la fabricación, en condiciones económicas, de un máximo de productos elaborados.

(3) Debería concederse especial atención a las medidas que promuevan una producción eficaz y a bajo costo, una diversificación de la economía y un equilibrio del desarrollo económico regional.

25. Además de fomentar un desarrollo industrial moderno, todo Miembro debería examinar, teniendo en cuenta las exigencias técnicas, los medios de aumentar las posibilidades de empleo a través de:

- a) la producción o el estímulo de la producción de más bienes y servicios que requieran el empleo de una abundante mano de obra;
- b) la promoción de técnicas que empleen más mano de obra, en las circunstancias en que éstas producen una utilización más eficaz de los recursos existentes.

26. Deberían tomarse medidas para:

- a) facilitar, en grado compatible con las necesidades del mercado nacional e internacional, una utilización más completa de la capacidad industrial existente, por ejemplo, mediante la introducción extensiva del sistema de trabajo en varios turnos, en el que se tenga en cuenta la provisión de servicios adecuados para los trabajadores de los equipos nocturnos y la necesidad de formar un número suficiente de trabajadores para ocupar puestos claves, que hagan que el trabajo en varios turnos sea eficaz;
- b) crear industrias artesanales y pequeñas industrias y ayudarlas a adaptarse a los adelantos tecnológicos y a los cambios en las condiciones del mercado, de manera que proporcionen más oportunidades de empleo sin llegar a depender de medidas de protección ni de privilegios especiales que estorben el crecimiento económico. Para este efecto, debería fomentarse el desarrollo de las cooperativas y tratar de establecer una relación complementaria entre la industria en pequeña y en gran escala, así como tratar de abrir nuevos mercados para los productos industriales.

Promoción del empleo rural

27. (1) Dentro del marco de una política nacional de conjunto sobre la base de amplios programas para el desarrollo, los países en donde exista mucho sub-empleo rural deberían dar especial importancia a la promoción del empleo productivo en el sector rural por medio de una combinación de medidas de orden estructural y de orden técnico, confiando al máximo posible en los esfuerzos de las personas interesadas, y basándose en un estudio adecuado de la naturaleza, el volumen y la distribución regional del subempleo rural.

(2) Los citados programas deberían tener como objetivos primordiales el crear incentivos y condiciones sociales favorables para la más cabal utilización de la mano de obra local en el desarrollo rural, y el aumentar la productividad y la calidad de la producción. Siempre que fuese posible, deberían tomarse medidas adaptadas a las circunstancias locales partiendo de investigaciones apropiadas y de la creación de proyectos piloto polivalentes.

(3) Debería consagrarse una atención especial a la necesidad de crear oportunidades de empleo productivo en el sector agropecuario.

(4) Las medidas de orden estructural destinadas al desarrollo del empleo productivo en el sector rural deberían incluir: reformas agrarias adaptadas a las necesidades del país, en las que queden incluidas la redistribución de tierras y la mejora de los sistemas de tenencias de tierras; la reforma de los métodos impositivos sobre la propiedad rural; la existencia de los sistemas de crédito; la mejora de los servicios de venta, y la promoción de la formación de cooperativas de producción y de venta.

Crecimiento demográfico

28. Los países donde la población aumenta rápidamente y, sobre todo, aquellos donde dicha población ejerce ya una fuerte presión sobre la economía, deberían estudiar los factores económicos, sociales y demográficos que afectan al crecimiento de la población, con el objeto de adoptar una política económica social que permita conseguir un mejor equilibrio entre el aumento de las posibilidades de empleo y la expansión de la mano de obra.

V. Acción de los empleadores, de los trabajadores y de sus respectivas organizaciones

29. (1) Los empleadores y los trabajadores de los sectores público y privado, y sus respectivas organizaciones, deberían adoptar todas las medidas oportunas para promover la obtención y el mantenimiento del pleno empleo, productivo y libremente elegido.

(2) En particular, todos ellos deberían:

- a) consultarse entre sí y consultar cuando sea apropiado, con la mayor anticipación posible, a las autoridades públicas competentes, a los servicios del empleo o a los organismos similares, a fin de

elaborar medidas que permitan en forma satisfactoria para todos una adaptación a los cambios en la situación del empleo;

- b) estudiar las tendencias de la evolución económica y técnica, así como de la situación del empleo, y cuando sea oportuno, proponer con suficiente anticipación, a los gobiernos y a las empresas públicas y privadas, las medidas que convendría adoptar para salvaguardar, teniendo en cuenta el interés general, la seguridad en el empleo y las oportunidades de empleo de los trabajadores;
- c) facilitar una comprensión más amplia del contexto económico, de la razón de los cambios en las posibilidades de empleo, dentro de las profesiones, industrias o regiones determinadas, así como de la necesidad de la movilidad ocupacional y geográfica de la mano de obra;
- d) esforzarse en crear un clima propicio al aumento de inversiones, tanto de origen nacional como extranjero, que ejerza efectos positivos sobre el desarrollo económico del país, sin detrimento de la soberanía nacional, de la independencia económica y del ejercicio de los derechos sindicales;
- e) proporcionar o hacer que se proporcionen medios de formación y de readaptación, así como prestaciones financieras para facilitar esa formación y readaptación;
- f) promover políticas relativas a los salarios, a las prestaciones sociales y a los precios, que no comprometan al pleno empleo, a la expansión económica, a la elevación del nivel de vida ni a la estabilidad de la moneda, y que no causen tampoco detrimento a los legítimos objetivos de los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones respectivas;
- g) respetar el principio de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, teniendo en cuenta las disposiciones del Convenio y de la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

(3) Las empresas, en consulta y colaboración, cuando sean apropiadas, con las organizaciones de trabajadores y/o con los representantes de éstos al nivel de la empresa, deberían adoptar medidas para contrarrestar el desempleo, ayudar a los trabajadores a encontrar nuevos empleos, aumentar el número de empleos disponibles y reducir al mínimo los efectos del desempleo, habida cuenta de las condiciones nacionales, económicas y sociales. Tales medidas podrían incluir:

- a) la readaptación de los trabajadores a otros empleos en el marco de la empresa;
- b) los traslados dentro de la misma empresa;
- c) el examen detenido de los obstáculos que se oponen al aumento del trabajo por turnos, así como la adopción de medidas para superar dichos obstáculos;
- d) el preaviso, otorgado con la mayor antelación posible, a los trabajadores cuyo empleo se ha de dar por terminado, y la notificación apropiada a las autoridades públicas, y una cierta protección de los ingresos de los trabajadores que han quedado cesantes, habida cuenta de las disposiciones de la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963.

VI. Acción internacional para facilitar la realización de los objetivos de la política del empleo

30. Todo Miembro, con la asistencia, cuando sea oportuna, de las organizaciones intergubernamentales, y de otras organizaciones internacionales, debería cooperar en una acción internacional para facilitar la realización de los objetivos del empleo y debería evitar en su política económica interna la adopción de medidas que produzcan un efecto desfavorable sobre la situación del empleo y la estabilidad económica general en otros países, incluidos los países en vías de desarrollo.

31. Todo Miembro debería participar en los esfuerzos que se realicen para la expansión del comercio internacional como medio de fomentar el crecimiento económico y de aumentar la posibilidad de empleo. En particular, debería tomar las medidas que contribuyan a atenuar las repercusiones desfavorables sobre el nivel del empleo de las fluctuaciones en el comercio internacional y de los problemas relativos a la balanza de pagos y a la liquidez monetaria.

32. (1) Los países industrializados, en su política económica, incluso en la política de cooperación económica y de expansión de la demanda, deberían tener en cuenta la necesidad de aumentar el empleo en otros países, especialmente en aquellos en vías de desarrollo.

(2) A fin de fomentar el comercio mutuo y aumentar el empleo en la producción de artículos de exportación en los países en vías de desarrollo, los países industrializados, tan rápido como sus circunstancias les permitan, deberían adoptar medidas para incrementar las importaciones de productos

manufacturados semielaborados, transformados y primarios que los países en vías de desarrollo puedan fabricar en condiciones económicas.

33. Teniendo en cuenta las disposiciones del Convenio y la Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisados), 1949, así como las del Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962, debería facilitarse la migración internacional de los trabajadores para empleos que estén relacionados con las necesidades económicas de los países de emigración y de inmigración, incluyendo la migración desde países en vías de desarrollo a los países industrializados.

34. (1) En la cooperación técnica internacional, mediante acuerdos bilaterales y multilaterales, se debería prestar especial atención a la necesidad de llevar a cabo políticas activas del empleo.

(2) Con esta finalidad, dicha cooperación debería incluir:

- a) el asesoramiento en relación con la política del empleo y con la organización del mercado del empleo, en cuanto éstas son elementos esenciales en materia de planificación y de elaboración de programas generales de desarrollo; y
- b) la colaboración en la labor de formación de personal local calificado, incluyéndose al personal técnico y al de dirección.

(3) Los programas de cooperación técnica en el campo de la formación profesional deberían procurar que los países en vías de desarrollo dispongan de los medios apropiados de formación dentro del país o región de que se trate. Dichos programas deberían suministrar también, de modo adecuado los equipos. Como medida complementaria, se deberían proporcionar medios para la formación, en los países altamente industrializados, de nacionales de los países en vías de desarrollo.

(4) Todo Miembro debería hacer todo lo necesario para facilitar que expertos altamente calificados en las diversas esferas de la política del empleo, que procedan tanto de los medios gubernamentales como de los medios no gubernamentales, trabajen durante períodos apropiados en los países en vías de desarrollo. En especial, deberían adoptarse las medidas necesarias para alentar a dichos expertos a asumir estas misiones.

(5) En la preparación y ejecución de los programas de cooperación técnica se debería tratar de obtener la participación activa de las organizaciones de los empleadores y de los trabajadores de los países interesados.

35. A fin de aumentar la productividad y el empleo, todo Miembro debería estimular el intercambio de procedimientos técnicos mediante la concesión de licencias y otras formas de cooperación industrial.

36. Las empresas de propiedad extranjera deberían satisfacer sus necesidades de personal empleando y formando personal local, comprendido el personal de dirección y de supervisión.

37. Deberían formularse acuerdos, cuando sea posible sobre una base regional, para entablar discusiones periódicas e intercambios de experiencia en materia de política de empleo, particularmente sobre aquella de los países en vías de desarrollo, con la ayuda, cuando se considere oportuno, de la Oficina Internacional del Trabajo.

VII. Sugestiones con respecto a los métodos de aplicación

38. Al aplicar las disposiciones de esta Recomendación, todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo y las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores deberían guiarse, en la medida en que sea posible y oportuno, por las sugerencias relativas a los métodos de aplicación que se detallan en el anexo que figura a continuación.

ANEXO

Sugestiones relativas a los métodos de aplicación

I. Medidas generales y selectivas que deben adoptarse en una política del empleo

1. (1) Todo Miembro debería:

- a) realizar estudios constantes acerca de la magnitud y distribución de la fuerza de trabajo y de la naturaleza y amplitud del desempleo y del subempleo, así como de las tendencias a este respecto, en los que se incluya, siempre que sea posible, un análisis de lo siguiente:
 - i) la distribución de la fuerza de trabajo por grupos de edad, sexo, categorías profesionales, calificaciones, regiones y sectores económicos; las tendencias probables de la evolución de cada uno de estos grupos, y las repercusiones de los factores demográficos, particularmente en los países en vías de desarrollo cuyo crecimiento demográfico es rápido, así como de los cambios técnicos sobre dichas tendencias;
 - ii) el volumen de las posibilidades actuales de empleo productivo y sus posibilidades en épocas futuras, en diferentes sectores económicos, regiones y categorías profesionales, teniendo en cuenta los cambios previstos en la demanda y la productividad;
- b) realizar enérgicos esfuerzos, especialmente mediante censos y encuestas por muestreo, para mejorar los datos estadísticos necesarios para tales estudios;
- c) emprender y fomentar el acopio y análisis de los índices corrientes de actividad económica y estudiar las tendencias en la evolución de nuevas técnicas en los diferentes sectores de la industria tanto en el país como en el extranjero, especialmente respecto de la automatización, entre otras cosas con objeto de distinguir las fluctuaciones a corto plazo de los cambios estructurales a largo plazo;
- d) establecer previsiones a corto plazo sobre el empleo, el subempleo y el desempleo, con suficiente anticipación y detalle para poder actuar sin demora con el objeto de evitar o remediar el desempleo o la escasez de mano de obra;
- e) emprender y fomentar estudios sobre los métodos y resultados de las políticas del empleo en otros países.

(2) Todo Miembro debería procurar informar a los responsables de la negociación de los contratos colectivos acerca de los resultados de los estudios efectuados por la Oficina Internacional del Trabajo y otros organismos sobre la situación del empleo, y en particular sobre las consecuencias de la automatización.

2. El logro de los objetivos sociales de la política del empleo requiere la coordinación de dicha política con otras medidas de política económica y social, y en particular con aquellas relativas a:

- a) las inversiones, la producción y el crecimiento económico;
- b) el aumento y la distribución de los ingresos;
- c) los sistemas de seguridad social;
- d) las políticas fiscales y monetarias, y especialmente las políticas antiinflacionarias y las relativas a las tasas de cambios; y
- e) el aumento de la libertad de circulación de bienes, de capitales y de trabajadores de un país a otro.

3. Con objeto de promover la estabilidad tanto en la producción como en el empleo, debería estudiarse la posibilidad de utilizar en mayor grado medidas fiscales o semifiscales destinadas a ejercer una influencia estabilizadora automática y a mantener los ingresos del consumidor y las inversiones a un nivel satisfactorio.

4. Las medidas destinadas a estabilizar el empleo pueden también incluir:

- a) medidas fiscales en materia de tarifas de impuestos y de gastos de inversión;
- b) el estímulo o la reducción de las actividades económicas mediante medidas adecuadas de política monetaria;
- c) el aumento o la reducción de los gastos de obras públicas u otras inversiones públicas de naturaleza fundamental, tales como carreteras, ferrocarriles, puertos, escuelas, centros de formación y hospitales. Todo Miembro debería preparar, durante los períodos de elevado nivel de empleo, cierto número de proyectos de obras públicas de utilidad, pero cuya ejecución pueda ser diferida, para llevarlos a la práctica en los períodos de recesión;

d) medidas de carácter más específico, tales como el aumento de los pedidos gubernamentales a una rama determinada de la industria en la cual una recesión pudiera originar una disminución temporal del nivel de actividad.

5. Las medidas destinadas a contrarrestar las fluctuaciones estacionales en el empleo podrían incluir:

- a)* la aplicación de nuevas técnicas que permitan realizar ciertos trabajos en condiciones en las cuales sin dichas técnicas no hubiese sido posible su ejecución;
- b)* la formación de trabajadores dedicados a actividades estacionales, para que puedan dedicarse a ocupaciones complementarias;
- c)* la planificación destinada a contrarrestar el desempleo o subempleo estacionales. Debería prestarse especial atención a la coordinación de las actividades de las autoridades públicas y empresas privadas en la esfera de la edificación y la construcción, con objeto de garantizar la continuidad de la actividad y satisfacer así las necesidades de empleo de los trabajadores.

6. (1) Las autoridades competentes deberían determinar la naturaleza de las dificultades especiales ocasionadas por los cambios estructurales a las categorías de personas mencionadas en el párrafo 16 de la Recomendación, y deberían recomendar las medidas adecuadas.

(2) Deberían adoptarse medidas especiales para facilitar trabajo conveniente a estos grupos y para aliviar las dificultades económicas.

(3) En los casos en que las personas de edad o los trabajadores inválidos encuentren grandes dificultades para ajustarse a los cambios estructurales, deberían disponerse prestaciones adecuadas para ellos dentro de la estructura del régimen de seguridad social; incluso, cuando fuere apropiado, deberían disponerse prestaciones de retiro a una edad inferior a la exigida normalmente.

7. (1) Cuando los cambios estructurales afecten a gran número de trabajadores concentrados en una zona determinada, y especialmente cuando la capacidad competidora de la zona resulte en general perjudicada, todo Miembro debería proporcionar empleo suplementario en dicha zona, sobre la base de políticas integrales de desarrollo regional, mediante incentivos eficaces y previa consulta con los representantes de los empleadores y de los trabajadores, y debería también alentar a las empresas privadas a actuar en el mismo sentido.

(2) Las medidas que se tomen para tal fin podrían incluir:

- a)* la diversificación de las empresas existentes o la promoción de nuevas industrias;
- b)* obras públicas y otras inversiones públicas, incluyendo la expansión o establecimiento de nuevas empresas públicas;
- c)* la información y el asesoramiento a las nuevas industrias respecto de las condiciones para establecerse en la región;
- d)* medidas para que la zona resulte más atractiva a las nuevas industrias, por ejemplo, desarrollando o mejorando su infraestructura, o concediendo empréstitos especiales, subsidios temporales o privilegios fiscales transitorios u otras ventajas materiales, tales como la creación de zonas industriales;
- e)* la prioridad en la colocación de pedidos gubernamentales;
- f)* esfuerzos adecuados para tratar de evitar una concentración industrial excesiva.

(3) Las citadas medidas deberían tener en cuenta el tipo de empleo que las diferentes regiones puedan proporcionar con más facilidad, habida cuenta de sus recursos, de sus posibilidades de acceso a los mercados y de otros factores económicos.

(4) Los límites de las zonas a las que se dé un trato especial deberían ser definidos después de un cuidadoso examen de las probables repercusiones sobre otras zonas, y especialmente sobre las zonas vecinas.

II. Problemas del empleo asociados con el subdesarrollo económico

8. Las medidas destinadas a desarrollar el ahorro nacional y a fomentar la aportación de recursos financieros de otros países, con el objeto de aumentar las inversiones productivas, podrían incluir:

- a)* medidas que concuerden con las disposiciones del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, y del Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957, y que sean adoptadas dentro del marco de un sistema de normas laborales mínimas adecuadas y previa consulta con los empleadores, los trabajadores y sus respectivas organizaciones, para utilizar la mano de obra disponible, con un

complemento mínimo de recursos existentes en cantidad limitada, con objeto de acelerar la formación de capital;

- b) medidas destinadas a orientar el ahorro y las inversiones de usos improductivos hacia usos tendientes a promover el desarrollo económico y el empleo;
- c) medidas destinadas a desarrollar el ahorro:
 - i) restringiendo el consumo de bienes no esenciales, prestando debida consideración a la necesidad de mantener incentivos adecuados; y
 - ii) empleando los distintos sistemas de ahorro, incluidos los sistemas contributivos de seguridad social y los programas de pequeño ahorro;
- d) medidas destinadas a estimular el desarrollo de los mercados locales de capital, para facilitar la transformación de los ahorros en inversiones productivas;
- e) medidas destinadas a fomentar la reinversión, dentro del país, de una parte razonable de los beneficios procedentes de inversiones extranjeras, así como a recuperar el capital nacional e impedir su salida del país, con el fin de dirigirlo hacia inversiones productivas.

9. (1) Las medidas destinadas a aumentar las posibilidades de empleo estimulando la utilización de técnicas y la fabricación de productos que requieren mano de obra numerosa podrían incluir:

- a) la promoción de métodos de producción que requieran el empleo intensivo de mano de obra a través de:
 - i) el estudio de medios para aumentar la eficiencia de tales métodos que exigen una mano de obra numerosa;
 - ii) investigaciones y difusión de informaciones acerca de tales métodos, en especial en lo relativo a las obras públicas y las construcciones;
- b) reducciones fiscales y trato preferencial respecto a cuotas de importación y otras cuotas a las empresas interesadas;
- c) el estudio a fondo de las posibilidades técnicas, económicas y de organización de las obras de construcción que requieran mucha mano de obra, tales como los proyectos de desarrollo con fines múltiples de las cuencas fluviales y la construcción de ferrocarriles y carreteras.

(2) Al determinar si un producto o una técnica particulares requieren o no mucha mano de obra debería concederse atención a las proporciones en las que se emplean el capital y la mano de obra, no solamente en los procesos finales, sino en todas las fases de la producción, incluyendo la elaboración de materiales, el suministro de energía y otros factores. También debería concederse atención a las proporciones en que una mayor disponibilidad de determinado producto dará por resultado un aumento de la demanda de mano de obra por un lado y de capital por otro.

10. Las medidas de orden estructural para el desarrollo del empleo productivo en el sector rural, aparte de las previstas en el párrafo 27 de la Recomendación, podrían consistir en la elaboración de programas de desarrollo de la comunidad que estén en armonía con las disposiciones del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, y del Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957, y que susciten la participación activa de las personas interesadas, y en especial de los empleadores y de los trabajadores, y de sus respectivas organizaciones, en la tarea de establecer y ejecutar planes locales de desarrollo económico y social, y que estimulen la utilización, en esos proyectos, de recursos humanos, materiales y financieros locales que de otro modo podrían permanecer ociosos o ser utilizados de modo improductivo.

11. Las medidas adaptadas a las condiciones locales y destinadas a lograr la más cabal utilización de la mano de obra local en el desarrollo rural podrían incluir:

- a) la organización de proyectos locales de equipo, especialmente de proyectos que provoquen un rápido aumento de la producción agrícola, tales como pequeñas y medianas obras de riego y de avenamiento, instalaciones para almacenamiento, carreteras secundarias, y el desarrollo de los transportes locales;
- b) la bonificación de tierras y colonización;
- c) los métodos de cultivo que requieran un empleo más intensivo de mano de obra, la expansión de la ganadería y la diversificación de la producción agrícola;
- d) el desarrollo de otras actividades productivas, tales como la silvicultura y la pesca;
- e) la promoción de servicios sociales rurales, tales como los de educación, vivienda e higiene;

f) el desarrollo de pequeñas industrias y de una artesanía viable en las zonas rurales, tales como las destinadas a la elaboración de productos agrícolas y a la manufactura de bienes sencillos de consumo y de producción necesarios en la zona.

12. (1) En cumplimiento del párrafo 5 de la Recomendación, y habida cuenta de lo previsto en la Recomendación sobre la formación profesional, 1962, los países en vías de desarrollo deberían esforzarse por eliminar el analfabetismo y por promover la formación profesional de los trabajadores de todos los sectores de la economía, así como del personal de dirección y del personal científico y técnico.

(2) Debería tenerse en cuenta la necesidad de formar instructores y trabajadores con objeto de favorecer el mejoramiento y la modernización de la agricultura.

Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico actualizado	Ginebra, 70ª reunión CIT (21 junio 1984)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 junio 1984 en su septuagésima reunión;

Habiendo tomado nota de las normas internacionales existentes contenidas en el Convenio y la Recomendación sobre la política del empleo, 1964, así como en los demás instrumentos relativos a determinadas categorías de trabajadores, en especial el Convenio y la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981; la Recomendación sobre los trabajadores de edad, 1980; el Convenio y la Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisados), 1949; el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975, y la Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975;

Recordando la responsabilidad de la Organización Internacional del Trabajo, dimanante de la Declaración de Filadelfia, de examinar y considerar las repercusiones de las políticas económicas y financieras en la política del empleo a la luz del objetivo fundamental con arreglo al cual todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y de igualdad de oportunidades;

Recordando que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1966, prevé el reconocimiento, entre otros derechos, del derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, así como la adopción de medidas adecuadas para garantizar y lograr progresivamente la plena efectividad de dicho derecho;

Recordando también las disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979;

Reconociendo, habida cuenta de la creciente interdependencia de la economía mundial y de las bajas tasas de crecimiento económico registradas en los últimos años, la necesidad de coordinar las políticas económicas, monetarias y sociales a nivel nacional e internacional, de esforzarse por reducir las disparidades entre países desarrollados y países en vías de desarrollo y de instaurar el nuevo orden económico internacional a fin de hacer el mejor uso posible de los recursos con miras al desarrollo y a la creación de oportunidades de empleo, y de combatir así el desempleo y el subempleo;

Tomando nota del deterioro de las oportunidades de empleo en la mayoría de los países industrializados y de los países en desarrollo y expresando la convicción de que la miseria, el desempleo y la desigualdad de oportunidades son inaceptables desde el punto de vista humano y de la justicia social y pueden provocar tensiones sociales y crear así condiciones susceptibles de poner en peligro la paz y de menoscabar el ejercicio del derecho al trabajo, el cual incluye el derecho a la libre elección de empleo, condiciones de trabajo justas y favorables y protección contra el desempleo;

Considerando que el Convenio y la Recomendación sobre la política del empleo, 1964, deberían colocarse en el marco más amplio de la Declaración de Principios y Programa de Acción adoptados en 1976 por la Conferencia mundial tripartita sobre el empleo, la distribución de los ingresos, el progreso social y la división internacional del trabajo, y de la resolución relativa al curso dado a la Conferencia Mundial del Empleo, adoptada en 1979 por la Conferencia Internacional del Trabajo;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la política del empleo, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión;

Después de haber decidido que estas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complete el Convenio y la Recomendación sobre la política del empleo, 1964,

adopta, con fecha veintisiete de junio de mil novecientos ochenta y cuatro, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984:

I. Principios generales de política del empleo

1. La promoción del pleno empleo, productivo y libremente elegido, prevista por el Convenio y la Recomendación sobre la política del empleo, 1964, debería ser considerada como un medio para lograr en la práctica el cumplimiento del derecho a trabajar.

2. El completo reconocimiento por parte de los Estados Miembros del derecho a trabajar debería estar vinculado a la aplicación de políticas económicas y sociales destinadas a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido.

3. La promoción del pleno empleo, productivo y libremente elegido, debería constituir la prioridad y ser parte integrante de las políticas económicas y sociales de los Miembros y, cuando sea apropiado, de sus planes destinados a satisfacer las necesidades esenciales de la población.

4. Los Miembros deberían prestar especial atención a los medios más eficaces de incrementar el empleo y la producción y formular políticas y, cuando sea apropiado, programas destinados a alentar el aumento de la producción de bienes y servicios esenciales y su justa repartición y una justa distribución de los ingresos en todo el país con el fin de satisfacer las necesidades esenciales de la población, de conformidad con la Declaración de Principios y Programa de Acción adoptados por la Conferencia Mundial del Empleo.

5. De conformidad con la práctica nacional, las políticas, planes y programas mencionados en los párrafos 3 y 4 de la presente Recomendación deberían ser formulados y aplicados en consulta y cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y con otras organizaciones representativas de las personas interesadas, en particular las del sector rural que son objeto del Convenio y la Recomendación sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975.

6. Las políticas económicas y financieras, tanto a nivel nacional como internacional, deberían reflejar la prelación que haya de darse a las metas a que se refieren los párrafos 3 y 4 de la presente Recomendación.

7. Las políticas, planes y programas a que se hace referencia en los párrafos 3 y 4 de la presente Recomendación deberían estar encaminados a eliminar toda discriminación y a asegurar a todos los trabajadores la igualdad de oportunidades y de trato en cuanto concierne al acceso al empleo, las condiciones de empleo, los salarios y los ingresos y la orientación, formación y promoción profesionales.

8. Los Miembros deberían adoptar medidas para combatir de manera efectiva el empleo ilegal, es decir, aquel que no satisface las exigencias de las leyes, reglamentos y prácticas nacionales.

9. Los Miembros deberían adoptar medidas para permitir el traslado progresivo de los trabajadores del sector no estructurado, donde exista, al sector estructurado.

10. Los Miembros deberían adoptar políticas y tomar medidas que, a la vez que tengan en cuenta la legislación y la práctica nacionales:

- a) faciliten la adaptación al cambio estructural a nivel global, sectorial y de la empresa, y el reemplazo de los trabajadores que hayan perdido sus empleos como consecuencia del cambio estructural y tecnológico;
- b) salvaguarden el empleo o faciliten el reemplazo de los trabajadores afectados en caso de venta, traslado, cierre o desplazamiento de una sociedad, establecimiento o instalaciones.

11. De conformidad con la legislación y práctica nacionales, los métodos para dar efecto a las políticas del empleo podrían incluir la negociación de contratos colectivos sobre cuestiones relacionadas con el empleo, como:

- a) la promoción y salvaguardia del empleo;
- b) las consecuencias económicas y sociales de la reestructuración y racionalización de ramas de actividad económica y de empresas;
- c) la reorganización y reducción del tiempo de trabajo;
- d) la protección de grupos particulares;
- e) la información sobre cuestiones económicas, financieras y de empleo.

12. Previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, los Miembros deberían tomar medidas eficaces para alentar a las empresas multinacionales a emprender y promover, en particular, las políticas de empleo enunciadas en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, 1977, y para procurar que se eviten los efectos negativos y se estimulen los efectos positivos de las inversiones de esas empresas multinacionales sobre el empleo.

13. En razón de la creciente interdependencia de la economía mundial, los Miembros, además de las medidas adoptadas a nivel nacional, deberían fortalecer la cooperación internacional con objeto de lograr el éxito de la lucha contra el desempleo.

II. Política de población

14. (1) Cuando sea apropiado y conforme a la legislación y prácticas nacionales, las políticas de empleo y desarrollo, sin dejar de procurar que existan suficientes oportunidades de empleo, podrían incluir políticas y programas de población encaminados a asegurar la promoción del bienestar familiar y de la planificación familiar, mediante programas voluntarios de información y enseñanza relativos a problemas de población.

(2) En colaboración con organizaciones no gubernamentales, tanto nacionales como internacionales, los Miembros, especialmente los países en desarrollo, podrían procurar:

- a) que las políticas y programas de población presten especial atención a la educación de los padres y futuros padres acerca de las ventajas de la planificación familiar;
- b) en las zonas rurales, aumentar el número de centros de salud y de centros comunitarios, así como de personal calificado, que brinden servicios de planificación familiar;
- c) en las zonas urbanas, prestar especial atención a la urgente necesidad de crear infraestructuras apropiadas y mejorar las condiciones de vida, sobre todo en los barrios más desfavorecidos.

III. Empleo de jóvenes y de grupos y personas desfavorecidos

15. En el contexto de una política global del empleo, los Miembros deberían adoptar medidas con miras a satisfacer las necesidades de todas las categorías de personas que tengan frecuentemente dificultades para encontrar empleo duradero, como ciertas mujeres, ciertos trabajadores jóvenes, los inválidos, los trabajadores de edad, los desempleados por largos períodos y los trabajadores migrantes que se encuentren legalmente en su territorio. Dichas medidas deberían ser compatibles con las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo relativos al empleo de esos grupos y con las condiciones de empleo establecidas con arreglo a la legislación y práctica nacionales.

16. Habida cuenta de las condiciones nacionales y de conformidad con la legislación y práctica nacionales, las medidas mencionadas en el párrafo 15 de la presente Recomendación podrían incluir, entre otras, las siguientes:

- a) educación general accesible a todos y programas de orientación y formación profesionales para ayudar a dichas personas a encontrar trabajo y mejorar sus oportunidades de empleo y sus ingresos;
- b) la creación de un sistema de formación vinculado tanto al sistema educativo como al mundo del trabajo;
- c) servicios de orientación y del empleo para facilitar el ingreso de esas personas en el mercado del empleo y proporcionarles empleos conformes a sus calificaciones y aptitudes;
- d) programas de creación de empleos remunerados en regiones, áreas o sectores determinados;
- e) programas de adaptación al cambio estructural;
- f) medidas de formación permanente y de readiestramiento;
- g) medidas de readaptación profesional;
- h) asistencia a la movilidad voluntaria;
- i) programas de promoción de empleos independientes y de cooperativas de trabajadores.

17. (1) Deberían adoptarse en favor de los jóvenes otras medidas especiales destinadas, en particular, a:

- a) alentar a las empresas e instituciones públicas y privadas a contratar y formar jóvenes por medios apropiados a las condiciones y práctica nacionales;
- b) establecer programas especiales con el fin de emplear a los jóvenes, de manera voluntaria, en la ejecución de proyectos comunitarios, particularmente en proyectos a nivel local con fines sociales, habida cuenta de las disposiciones de la Recomendación sobre los programas especiales para los jóvenes, 1970, y aunque debería darse prioridad a la incorporación de los jóvenes en empleos regulares;
- c) establecer programas especiales en los que se alternen la formación y el trabajo, con miras a ayudar a los jóvenes a conseguir su primer empleo;
- d) adaptar las oportunidades de formación al desarrollo técnico y económico y mejorar la calidad de la formación;
- e) facilitar la transición de la escuela al trabajo y brindar oportunidades de empleo una vez terminada la formación;
- f) fomentar estudios acerca de las oportunidades de empleo futuras como base de una política de formación más racional;
- g) proteger la seguridad y la salud de los jóvenes trabajadores.

(2) La aplicación de las medidas a que se refiere el subpárrafo 1) del presente párrafo debería ser objeto de atenta vigilancia a fin de cerciorarse de que tengan efectos benéficos sobre el empleo de los jóvenes.

(3) Estas medidas deberían ser compatibles con las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo relativas al empleo de jóvenes y con las condiciones de empleo establecidas con arreglo a la legislación y práctica nacionales.

18. A fin de facilitar la aplicación de las medidas a que se refieren los párrafos 15 a 17 de la presente Recomendación, podrían preverse incentivos apropiados a las condiciones y práctica nacionales.

19. De conformidad con la legislación y práctica nacionales, deberían organizarse oportunamente consultas completas acerca de la formulación, aplicación y control de las medidas y programas a que se refieren los párrafos 15 a 18 de la presente Recomendación entre las autoridades competentes y las organizaciones de empleadores y de trabajadores y otras organizaciones interesadas.

IV. Políticas tecnológicas

20. Uno de los principales elementos de toda política de desarrollo nacional debería ser el de facilitar el desarrollo de tecnologías como medio de aumentar el potencial productivo y de lograr la consecución de objetivos principales del desarrollo, como son la creación de oportunidades de empleo y la satisfacción de las necesidades esenciales. Habida cuenta de la etapa de desarrollo económico alcanzada, las políticas tecnológicas deberían contribuir al mejoramiento de las condiciones de trabajo y a la reducción del tiempo de trabajo e incluir medidas para evitar que disminuya el número de empleos.

21. Los Miembros deberían:

- a) fomentar investigaciones sobre la selección, adopción y desarrollo de nuevas tecnologías y sobre el efecto de las nuevas tecnologías en el volumen y estructura del empleo, las condiciones de empleo, la formación, el contenido del trabajo y las aptitudes requeridas;
- b) promover investigaciones sobre las tecnologías que mejor se adapten a las condiciones concretas del país, procurando que en tales investigaciones participen institutos de investigación independientes.

22. Los Miembros deberían esforzarse en lograr por medio de medidas adecuadas que:

- a) los sistemas de enseñanza y de formación, incluidos los de readiestramiento, ofrezcan a los trabajadores suficientes posibilidades de adaptarse a las mutaciones del empleo que origine el cambio tecnológico;
- b) se preste atención particular a la mejor utilización posible de las competencias y destrezas existentes en el presente y en el futuro;
- c) se eliminen, en la medida de lo posible, los efectos negativos del cambio tecnológico sobre las condiciones de trabajo y de vida y la seguridad e higiene en el trabajo, especialmente tomando en cuenta consideraciones relativas a la ergonomía, la seguridad y la higiene desde la etapa en que se conciben y diseñan las nuevas tecnologías.

23. Los Miembros deberían, mediante cualquier método adaptado a las condiciones y práctica nacionales, fomentar la utilización de nuevas tecnologías apropiadas y garantizar o mejorar la consulta y el enlace entre los distintos servicios y organizaciones interesados en la cuestión y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

24. Debería alentarse a las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas y a las empresas a contribuir a la difusión de informaciones generales acerca de las opciones tecnológicas, a promover nexos de orden tecnológico entre las empresas grandes y pequeñas y a establecer los programas de formación pertinentes.

25. De conformidad con la práctica nacional, los Miembros deberían estimular a las organizaciones de trabajadores y de empleadores a celebrar contratos colectivos a nivel nacional, sectorial o industrial respecto de las consecuencias sociales de la introducción de nuevas tecnologías.

26. En la medida en que sea posible y de conformidad con la legislación y práctica nacionales, los Miembros deberían estimular a las empresas a que, cuando introduzcan en sus operaciones cambios tecnológicos que tengan consecuencias importantes para los trabajadores de esas empresas:

- a) asocien a los trabajadores o a sus representantes, o a ambos a la vez, a la planificación, introducción y utilización de las nuevas tecnologías, es decir, que los informen acerca de las posibilidades y efectos de esas nuevas tecnologías y los consulten previamente con el fin de llegar a acuerdos al respecto;
- b) favorezcan una mejor organización del tiempo de trabajo y una mejor repartición del empleo;
- c) prevengan y mitiguen en el mayor grado posible cualquier efecto adverso del cambio tecnológico sobre los trabajadores;
- d) promuevan la inversión en tecnologías que favorezcan directa o indirectamente la creación de empleos y contribuyan a un incremento progresivo de la producción y a la satisfacción de las necesidades esenciales de la población.

V. Sector no estructurado

27. (1) La política nacional del empleo debería reconocer la importancia de las fuentes de empleo ofrecidas por el sector no estructurado, es decir, por las actividades económicas realizadas al margen de las estructuras económicas institucionalizadas.

(2) Se deberían elaborar y llevar a la práctica programas de promoción del empleo para fomentar el trabajo familiar y el trabajo independiente en talleres individuales tanto en las áreas urbanas como en las rurales.

28. Los Miembros deberían adoptar medidas para fomentar relaciones de complementariedad entre el sector estructurado y el sector no estructurado, y ampliar las posibilidades de acceso de las empresas del sector no estructurado a los recursos, mercados, crédito, infraestructura, medios de formación, conocimientos técnicos y tecnologías más perfeccionadas.

29. (1) Mientras adoptan medidas para aumentar las oportunidades de empleo y mejorar las condiciones de trabajo en el sector no estructurado, los Miembros deberían tratar de facilitar al mismo tiempo la integración progresiva de dicho sector en la economía nacional.

(2) Los Miembros deberían tener en cuenta la posibilidad de que la integración del sector no estructurado en el sector estructurado reduzca la capacidad de aquél de absorber mano de obra y generar ingresos. Sin embargo, deberían tratar de extender progresivamente medidas de reglamentación al sector no estructurado.

VI. Pequeñas empresas

30. La política nacional del empleo debería tener en cuenta la importancia de las pequeñas empresas como fuente de empleo y reconocer la contribución a la lucha contra el desempleo y al crecimiento económico de las iniciativas locales generadoras de empleo. Esas empresas, que pueden adoptar diversas formas, tales como empresas tradicionales, cooperativas y asociaciones, brindan oportunidades de empleo sobre todo a los trabajadores enfrentados a dificultades especiales.

31. Previa consulta y en cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, los Miembros deberían adoptar las medidas necesarias para promover las relaciones de complementariedad entre las empresas a las que se refiere el párrafo 30 de la presente Recomendación y las demás empresas, mejorar las condiciones de trabajo en las pequeñas empresas y ampliar sus posibilidades de acceso a los mercados, créditos, conocimientos técnicos y tecnologías avanzadas.

VII. Políticas de desarrollo regional

32. De conformidad con la legislación y práctica nacionales, los Miembros deberían reconocer la importancia de un desarrollo regional equilibrado como medio para atenuar los problemas sociales y de empleo creados por la desigual repartición de los recursos naturales y por la insuficiente movilidad de los medios de producción y para corregir la desigual distribución del crecimiento y del empleo entre diferentes regiones y zonas de un mismo país.

33. Previa consulta y en cooperación con los representantes de las poblaciones interesadas, y en particular con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, se deberían adoptar medidas para promover el empleo en las zonas subdesarrolladas o retrasadas, zonas industriales y agrícolas en decadencia, zonas fronterizas y, en general, en las partes del país que no se hayan beneficiado satisfactoriamente del desarrollo nacional.

34. Habida cuenta de las condiciones nacionales y de los planes y programas de cada Miembro, entre las medidas a que se refiere el párrafo 33 de la presente Recomendación se podrían incluir las siguientes:

- a) creación y desarrollo de polos y centros de crecimiento con buenas perspectivas para generar empleos;
- b) desarrollo y expansión del potencial regional, teniendo en cuenta los recursos humanos y naturales de cada región y la necesidad de un desarrollo regional coherente y equilibrado;
- c) aumento en número y tamaño de las ciudades medianas y pequeñas, a fin de contrarrestar el crecimiento de las grandes ciudades;
- d) mejoramiento de la disponibilidad y distribución de los servicios básicos necesarios para satisfacer necesidades esenciales y del acceso a éstos;
- e) fomento, gracias a medidas sociales adecuadas, de la movilidad voluntaria de los trabajadores dentro de cada región y entre las distintas regiones del país, a la vez que se procura promover condiciones de vida y trabajo satisfactorias en su zona de origen;
- f) inversión en el mejoramiento de la estructura administrativa, de la infraestructura y de los servicios regionales, incluida la asignación del personal necesario y la provisión de medios de formación y readiestramiento profesionales;
- g) estímulo a la participación de la colectividad en la definición y aplicación de medidas de desarrollo regional.

VIII. Programas de inversión pública y programas especiales de obras públicas

35. Los Miembros podrían llevar a cabo programas de inversión pública y programas especiales de obras públicas, económica y socialmente viables, particularmente para crear y conservar empleos y aumentar los ingresos, disminuir la pobreza y satisfacer mejor las necesidades esenciales en zonas donde reinen el desempleo y el subempleo. Cuando sea posible y apropiado, tales programas deberían:
- a) prestar especial atención a la creación de oportunidades de empleo para los grupos desfavorecidos;
 - b) comprender proyectos de infraestructura rural y urbana y la construcción de instalaciones para satisfacer las necesidades esenciales en las zonas rurales, urbanas y suburbanas y aumentar las inversiones productivas en sectores tales como la energía y las telecomunicaciones;
 - c) contribuir a elevar la calidad de los servicios sociales en esferas tales como la enseñanza y la salud;
 - d) formularse y aplicarse en el marco de los planes de desarrollo, donde éstos existan, y en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas;
 - e) identificar a los beneficiarios de los proyectos, determinar los recursos disponibles de mano de obra y definir los criterios para la selección de los proyectos;
 - f) asegurar que los trabajadores sean contratados en forma voluntaria;
 - g) asegurar que no se aparte a la mano de obra de otras actividades productivas;
 - h) ofrecer condiciones de empleo compatibles con la legislación y práctica nacionales, en especial con las disposiciones legales que rigen el acceso al empleo, las horas de trabajo, la remuneración, las vacaciones pagadas, la seguridad e higiene en el trabajo y la indemnización en caso de accidente del trabajo o enfermedad profesional;
 - i) facilitar la formación profesional de los trabajadores empleados en los proyectos, así como el re-destramiento de aquellos que, a causa de cambios estructurales en la producción y el empleo, tienen que cambiar de trabajo.

IX. Cooperación económica internacional y empleo

36. Los Miembros deberían promover la expansión del comercio internacional para ayudarse mutuamente a lograr el crecimiento del empleo. Con este fin, deberían cooperar en el seno de las organizaciones internacionales que tienen por cometido facilitar el desarrollo sostenido y mutuamente beneficioso del comercio internacional, de la asistencia técnica y de las inversiones.

37. Habida cuenta de sus responsabilidades en el marco de otros organismos internacionales competentes, los Miembros deberían adoptar los siguientes objetivos con miras a garantizar la eficacia de las políticas del empleo:

- a) promover el crecimiento de la producción y del comercio mundial en condiciones de estabilidad económica y de crecimiento del empleo, dentro del contexto de la cooperación internacional para el desarrollo y sobre la base de la igualdad de derechos y de ventajas mutuas;
- b) reconocer que la interdependencia entre los Estados, resultante de la creciente integración de la economía mundial, debería ayudar a crear un clima en el cual los Estados puedan definir, cuando sea apropiado, políticas conjuntas con miras a promover una distribución equitativa de los costos y beneficios sociales del reajuste estructural, como también una más justa distribución internacional del ingreso y la riqueza, de modo que los países en desarrollo puedan absorber el aumento de su fuerza de trabajo y los países desarrollados puedan elevar sus niveles de empleo y reducir los costos del reajuste para los trabajadores afectados;
- c) coordinar las políticas nacionales relativas al comercio y al cambio y reajuste estructurales, a fin de permitir una mayor participación de los países en desarrollo en la producción industrial mundial en un sistema comercial internacional abierto y justo, estabilizar los precios de los productos básicos a niveles remunerativos que sean aceptables tanto para los productores como para los consumidores, y estimular las inversiones en la producción y transformación de los productos básicos en los países en desarrollo;
- d) favorecer la resolución pacífica de las disputas entre las naciones y la negociación de acuerdos de reducción de armamentos con miras a lograr la seguridad de todas las naciones, así como la transferencia progresiva de los gastos en armamentos y la reconversión de la industria de armamentos hacia la producción de bienes y servicios necesarios, especialmente aquellos que satisfagan las necesidades esenciales de la población y los requerimientos de los países en desarrollo;

- e) procurar un acuerdo acerca de la acción de concierto a nivel internacional con miras a mejorar el sistema económico internacional, especialmente en el ámbito financiero, con objeto de fomentar el empleo en los países desarrollados y en los países en desarrollo;
- f) aumentar la cooperación económica y técnica mutua, especialmente entre países con niveles diferentes de desarrollo económico y distintos sistemas sociales y económicos, mediante el intercambio de experiencias y el desarrollo de capacidades complementarias, en particular en las esferas del empleo y de los recursos humanos y en lo que concierne a la elección, desarrollo y transferencia de tecnologías de conformidad con la ley y la práctica mutuamente aceptadas en cuanto a los derechos de la propiedad privada;
- g) crear las condiciones de un crecimiento sostenido no inflacionario de la economía mundial y de la instauración de un sistema monetario internacional mejorado, que lleven al establecimiento del nuevo orden económico internacional;
- h) lograr mayor estabilidad en los tipos de cambio, la reducción de la carga de la deuda de los países en desarrollo, la provisión a esos países de una ayuda financiera a largo plazo y poco onerosa, y la adopción de políticas de reajuste que promuevan el empleo y faciliten la satisfacción de las necesidades esenciales.

38. Los Miembros deberían:

- a) fomentar la transferencia de tecnologías para permitir que los países en desarrollo adopten en condiciones comerciales justas y razonables las que sean más adecuadas para la promoción del empleo y la satisfacción de las necesidades esenciales; y
- b) tomar medidas apropiadas para la creación y mantenimiento del empleo y la provisión de oportunidades de formación y de readiestramiento profesionales; entre tales medidas se podría incluir el establecimiento de fondos nacionales, regionales o internacionales de reajuste, con el propósito de contribuir a una reorientación positiva de las industrias y de los trabajadores afectados por los cambios sobrevenidos en la economía internacional.

X. Migraciones internacionales y empleo

39. Habida cuenta de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo sobre los trabajadores migrantes, los Miembros deberían, allí donde se registran migraciones internacionales, adoptar políticas para:

- a) crear más oportunidades de empleo y mejores condiciones de trabajo en los países de emigración, con objeto de reducir la necesidad de emigrar en busca de empleo;
- b) velar por que las migraciones internacionales tengan lugar en condiciones en que se promueva el pleno empleo, productivo y libremente elegido.

40. Los Miembros que recurran habitual o repetidamente a un número importante de trabajadores extranjeros deberían esforzarse, cuando dichos trabajadores procedan de países en desarrollo, por aumentar su cooperación al desarrollo de dichos países mediante la intensificación de movimientos apropiados de capital y de los intercambios comerciales, así como mediante la transferencia de conocimientos técnicos y la asistencia en pro de la formación profesional de los trabajadores locales, a fin de crear una opción que pueda reemplazar eficazmente a la migración con fines de empleo y contribuir a que los países interesados puedan mejorar su situación en los planos económico y del empleo.

41. Los Miembros que habitual o repetidamente registren considerables salidas de nacionales con fines de empleo en el extranjero deberían adoptar medidas por vía legislativa, mediante acuerdos con las organizaciones de empleadores y de trabajadores o por cualquier otro medio conforme a las condiciones y práctica nacionales, a condición de que tales medidas no violen el derecho de toda persona a dejar un país, incluso el suyo propio, a fin de impedir todo abuso en el momento de la contratación o de la partida que pueda hacer ilegales las condiciones de entrada, de estadía o de empleo de sus nacionales en otro país.

42. Los países en desarrollo de donde proceden los migrantes, a fin de facilitar el regreso voluntario de aquellos de sus nacionales que posean competencias que les hacen falta, deberían:

- a) ofrecerles los incentivos necesarios;
- b) recabar la cooperación de los países que emplean a sus nacionales, así como de la Oficina Internacional del Trabajo y demás organismos internacionales o regionales competentes en la materia.

43. Los Miembros, sean países de acogida o de origen, deberían adoptar medidas apropiadas para:
- evitar abusos en la contratación de mano de obra para trabajar en el extranjero;
 - evitar la explotación de los trabajadores migrantes;
 - garantizar el pleno ejercicio de la libertad sindical y del derecho de sindicación y de negociación colectiva.

44. Los Miembros, sean países de acogida o de origen, deberían concluir, cuando sea necesario, acuerdos bilaterales y multilaterales sobre cuestiones como el derecho de entrada y estadia, la protección de los derechos resultantes del empleo, la promoción de posibilidades de enseñanza y formación para los trabajadores migrantes, la seguridad social y la asistencia a los trabajadores migrantes y miembros de su familia que deseen regresar a su país de origen, tomando plenamente en cuenta los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo sobre trabajadores migrantes.

G

2. Otros instrumentos sobre la política y promoción del empleo¹

Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico actualizado	20 junio 1985	Ginebra, 69ª reunión CIT (20 junio 1983)	82

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1 junio 1983 en su sexagésima novena reunión;

Habiendo tomado nota de las normas internacionales existentes contenidas en la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955, y en la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975;

Tomando nota de que desde la adopción de la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955, se han registrado progresos importantes en la comprensión de las necesidades en materia de readaptación, en el alcance y organización de los servicios de readaptación y en la legislación y la práctica de muchos Miembros en relación con las cuestiones abarcadas por la Recomendación;

Considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó el año 1981 Año Internacional de los Impedidos con el tema de Plena participación e igualdad y que un programa mundial de acción relativo a las personas inválidas tendría que permitir la adopción de medidas eficaces a nivel nacional e internacional para el logro de las metas de la plena participación de las personas inválidas en la vida social y el desarrollo, así como de la igualdad;

1. 1) Convenio dejado de lado: Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación, 1933 (núm. 34). 2) Recomendaciones retiradas: Recomendación sobre el desempleo, 1919 (núm. 1); Recomendación sobre las agencias de colocación, 1933 (núm. 42); Recomendación sobre la supresión del reclutamiento, 1936 (núm. 46); Recomendación sobre las obras públicas (colaboración internacional), 1937 (núm. 50); Recomendación sobre las obras públicas (organización nacional), 1937 (núm. 51); Recomendación sobre el servicio del empleo, 1944 (núm. 72); Recomendación sobre las obras públicas (organización nacional), 1944 (núm. 73).

Considerando que esos progresos avalan la conveniencia de adoptar normas internacionales nuevas al respecto para tener en cuenta, en especial, la necesidad de asegurar, tanto en las zonas rurales como urbanas, la igualdad de oportunidades y de trato a todas las categorías de personas inválidas en materia de empleo y de integración en la comunidad;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la readaptación profesional, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que estas proposiciones revistan la forma de un convenio, adopta, con fecha veinte de junio de mil novecientos ochenta y tres, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983:

Parte I. Definiciones y campo de aplicación

Artículo 1

1. A los efectos del presente Convenio, se entiende por *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.

2. A los efectos del presente Convenio, todo Miembro deberá considerar que 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 la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad.

3. Todo Miembro aplicará las disposiciones de este Convenio mediante medidas apropiadas a las condiciones nacionales y conformes con la práctica nacional.

4. Las disposiciones del presente Convenio serán aplicables a todas las categorías de personas inválidas.

Parte II. Principios de política de readaptación profesional y de empleo para personas inválidas

Artículo 2

De conformidad con las condiciones, práctica y posibilidades nacionales, todo Miembro formulará, aplicará y revisará periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas.

Artículo 3

Dicha política estará destinada a asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas inválidas y a promover oportunidades de empleo para las personas inválidas en el mercado regular del empleo.

Artículo 4

Dicha política se basará en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general. Deberá respetarse la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadoras inválidas y trabajadores inválidos. 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.

Artículo 5

Se consultará a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores sobre la aplicación de dicha política y, en particular, sobre las medidas que deben adoptarse para promover la cooperación y la coordinación entre los organismos públicos y privados que participan en actividades de readaptación profesional. Se consultará asimismo a las organizaciones representativas constituidas por personas inválidas o que se ocupan de dichas personas.

Parte III. Medidas a nivel nacional para el desarrollo de servicios de readaptación profesional y empleo para personas inválidas

Artículo 6

Todo Miembro, mediante la legislación nacional y por otros métodos conformes con las condiciones y práctica nacionales, deberá adoptar las medidas necesarias para aplicar los artículos 2, 3, 4 y 5 del presente Convenio.

Artículo 7

Las autoridades competentes deberán adoptar medidas para proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesionales, colocación, empleo y otros afines, a fin de que las personas inválidas puedan lograr y conservar un empleo y progresar en el mismo; siempre que sea posible y adecuado, se utilizarán los servicios existentes para los trabajadores en general, con las adaptaciones necesarias.

Artículo 8

Se adoptarán medidas para promover el establecimiento y desarrollo de servicios de readaptación profesional y de empleo para personas inválidas en las zonas rurales y en las comunidades apartadas.

Artículo 9

Todo Miembro deberá esforzarse en asegurar la formación y la disponibilidad de asesores en materia de readaptación y de otro personal cualificado que se ocupe de la orientación profesional, la formación profesional, la colocación y el empleo de personas inválidas.

Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo
(personas inválidas), 1983 (núm. 168)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico actualizado	Ginebra, 69ª reunión CIT (20 junio 1983)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1 junio 1983 en su sexagésima novena reunión;

Habiendo tomado nota de las normas internacionales existentes contenidas en la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955;

Tomando nota de que, desde la adopción de la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955, se han registrado progresos importantes en la comprensión de las necesidades en materia de readaptación, en el alcance y organización de los servicios de readaptación, y en la legislación y la práctica de Estados Miembros en relación con las cuestiones abarcadas por la Recomendación;

Considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas proclama el año 1981 Año Internacional de los Impedidos con el tema de «Plena participación e igualdad» y que un programa mundial de acción relativa a las personas inválidas tendría que permitir la adopción de medidas eficaces a nivel nacional e internacional para el logro de las metas de la «plena participación» de las personas inválidas en la vida social y el desarrollo, así como de la «igualdad»;

Considerando que esos progresos avalan la conveniencia de adoptar normas internacionales nuevas al respecto para tener en cuenta, en especial, la necesidad de asegurar, tanto en las zonas rurales como urbanas, la igualdad de oportunidades y de trato a todas las categorías de personas inválidas en materia de empleo y de integración en la comunidad;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la readaptación profesional, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que estas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complete el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983, y la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955 (núm. 99),

adopta, con fecha veinte de junio de mil novecientos ochenta y tres, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983:

I. Definiciones y campo de aplicación

1. Al aplicar las disposiciones de esta Recomendación, así como las de la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955, los Miembros deberían considerar que la expresión *persona inválida* se refiere a toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo estén sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.

2. Al aplicar esta Recomendación, así como la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955, los Miembros deberían considerar que la finalidad de la readaptación profesional, según se define en la segunda Recomendación, es la de permitir que una persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad.

3. Todo Miembro debería aplicar las disposiciones de esta Recomendación mediante medidas apropiadas a las condiciones nacionales y conformes con la práctica nacional.

4. Las medidas de readaptación profesional deberían quedar al alcance de todas las categorías de personas inválidas.

5. Al planear y prestar servicios de readaptación profesional y de empleo de las personas inválidas, deberían utilizarse en todo lo posible y con las adaptaciones necesarias los servicios existentes de orientación y formación profesional, colocación, empleo y afines destinados a los trabajadores en general.

6. La readaptación profesional debería comenzar lo antes posible. Con este fin fin, los sistemas de asistencia sanitaria y otros organismos responsables de la readaptación médica y social deberían cooperar de manera regular con los órganos responsables de la readaptación profesional.

II. Readaptación profesional y oportunidades de empleo

7. Las personas inválidas deberían disfrutar de igualdad de oportunidades y de trato en cuanto al acceso, la conservación y la promoción en un empleo que, siempre que sea posible, corresponda a su elección y a sus aptitudes individuales.

8. Al prestar asistencia a las personas inválidas en materia de readaptación profesional y empleo, tendría que respetarse el principio de igualdad de oportunidades y de trato para trabajadores y trabajadoras.

9. Las medidas positivas especiales destinadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores no deberían considerarse discriminatorias respecto de estos últimos.

10. 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.

11. Estas medidas, además de las que se mencionan en la parte VII de la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955, deberían incluir:

- a) medidas apropiadas para crear oportunidades de empleo en el mercado regular del empleo, incluidos incentivos económicos para alentar a los empleadores a proporcionar formación y empleo subsiguiente a las personas inválidas, así como a adaptar, dentro de límites razonables, los lugares de trabajo, la estructuración de las tareas, las herramientas, la maquinaria y la organización del trabajo para facilitar tal formación y empleo;
- b) ayuda gubernamental adecuada para establecer diversos tipos de empleo protegido, para las personas inválidas que no tengan acceso a los empleos no protegidos;
- c) fomento de la cooperación entre talleres protegidos y talleres de producción en materia de organización y de gestión, a fin de mejorar la situación de empleo de sus trabajadores inválidos y, siempre que sea posible, ayudarlos a prepararse para el trabajo en condiciones normales;
- d) ayuda gubernamental adecuada a la formación profesional, la orientación profesional, el empleo protegido y los servicios de colocación administrados por organismos no gubernamentales;
- e) fomento del establecimiento y desarrollo de cooperativas por personas inválidas y para ellas, las cuales, cuando sea apropiado, estarían abiertas a los trabajadores en general;
- f) ayuda gubernamental apropiada con objeto de promover la creación y el desarrollo por personas inválidas y para ellas de pequeñas empresas y talleres de producción o cooperativas o de otro tipo (eventualmente abiertos a los demás trabajadores en general), siempre que tales empresas y talleres se ajusten a normas mínimas preestablecidas;
- g) eliminación gradual, en caso necesario por etapas, de las barreras y obstáculos de orden físico o arquitectónico, o relativos a la comunicación que afectan al transporte, al acceso y al libre movimiento en los locales de formación y empleo de personas inválidas; en los nuevos edificios e instalaciones públicas se deberían aplicar normas adecuadas;
- h) fomento, siempre que sea posible y apropiado, de medios de transporte adecuados con destino y a partir del lugar de la readaptación y del lugar del trabajo, de conformidad con las necesidades de las personas inválidas;
- i) fomento de la difusión de información sobre ejemplos de casos efectivos de integración con éxito de personas inválidas en el empleo;
- j) exención de la percepción de impuestos internos o de otras cargas internas de cualquier índole, en el momento de efectuar la importación o ulteriormente, sobre los artículos, materiales y equipos de formación determinados que requieran los centros de readaptación, los talleres, los empleadores y las personas inválidas, y sobre los aparatos auxiliares e instrumentos determinados que necesiten las personas inválidas para obtener y conservar el empleo;
- k) el establecimiento de empleos a tiempo parcial, incluidas otras disposiciones de trabajo, de acuerdo con la capacidad de cada persona inválida que no pueda por el momento, o tal vez nunca, ocupar un empleo a tiempo completo;
- l) estudios e investigaciones de la posible aplicación de sus resultados respecto de diversos tipos de deficiencias a fin de fomentar la participación de personas inválidas en la vida de trabajo normal;
- m) ayuda gubernamental apropiada con miras a eliminar las posibilidades de explotación que puedan surgir en el marco de la formación profesional y en los empleos protegidos y para facilitar la transición al mercado regular del empleo.

12. Al elaborar programas para la integración o reintegración de las personas inválidas en la vida activa y en la sociedad, tendrían que tenerse en consideración todos los tipos de formación; éstos habrían de comprender, cuando sea necesario y conveniente, actividades de preparación profesional y formación, formación modular, formación para las actividades de la vida cotidiana, cursos de alfabetización y formación en otras esferas que afectan a la readaptación profesional.

13. Para asegurar la integración o reintegración de las personas inválidas en la vida activa normal y, por consiguiente, en la sociedad debería tenerse en cuenta la necesidad de adoptar medidas de apoyo especiales, incluido el suministro de aparatos auxiliares de instrumentos y de servicios personales permanentes, a fin de permitir a las personas inválidas lograr y conservar un empleo adecuado y progresar profesionalmente.

14. Las medidas de readaptación profesional destinadas a personas inválidas deberían ser reexaminadas después a fin de evaluar sus resultados.

III. Participación de la colectividad

15. 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 y de trabajadores y de las personas inválidas.

16. La participación de la colectividad en la organización de servicios de readaptación profesional para las personas inválidas tendría que facilitarse con medidas de información pública cuidadosamente elaboradas con miras a:

- a) informar a las personas inválidas, y si fuera necesario a sus familias, acerca de sus derechos y oportunidades en el campo del empleo;
- b) superar los prejuicios, la información defectuosa y las actitudes desfavorables para el empleo, la integración y la reintegración de personas inválidas en la sociedad.

17. Los dirigentes o grupos de la comunidad, incluidas las personas inválidas y sus organizaciones, deberían colaborar con los servicios públicos competentes en materia de salud, bienestar social, educación, trabajo y otros servicios públicos pertinentes en la identificación de las necesidades de las personas inválidas de la colectividad y para garantizar que, siempre que sea posible, se incluya a las personas inválidas en actividades y servicios de ámbito general.

18. Los servicios de readaptación profesional y empleo para las personas inválidas deberían integrarse en el desarrollo comunitario y recibir, si hubiera lugar, apoyo financiero, material y técnico.

19. Debería reconocerse oficialmente el mérito de las organizaciones voluntarias que hubiesen logrado éxitos significativos en la creación de servicios de readaptación profesional y en la integración o reintegración de personas inválidas en la vida activa de la comunidad.

IV. Readaptación profesional en las zonas rurales

20. Deberían desplegarse esfuerzos especiales para lograr que los servicios de readaptación profesional se amplíen a fin de que las personas inválidas que habitan en las zonas rurales y en comunidades apartadas puedan beneficiarse de ello en el mismo grado y condiciones que en las zonas urbanas. El desarrollo de tales servicios debería formar parte integrante de las políticas nacionales de desarrollo rural.

21. Con tal fin deberían tomarse medidas para:

- a) designar los servicios existentes de readaptación profesional en las zonas rurales o, cuando no existan, los mismos servicios en las zonas urbanas, como centros de formación del personal de readaptación en zonas rurales;
- b) crear unidades móviles de adaptación y readaptación profesionales que atiendan a las personas inválidas de las zonas rurales y actúen como centro de divulgación de información sobre formación rural y oportunidades de empleo para personas inválidas;
- c) formar a los especialistas en desarrollo rural y desarrollo comunitario en técnicas de readaptación profesional;
- d) conceder préstamos o subvenciones y facilitar herramientas y materiales para ayudar a las personas inválidas residentes en las colectividades rurales a establecer y administrar cooperativas o a trabajar por cuenta propia en pequeñas industrias familiares o en actividades agrícolas, artesanales u otras;
- e) incorporar la asistencia a las personas inválidas en las actividades de desarrollo rural existentes o proyectadas, destinadas a la población en general;
- f) facilitar el acceso de las personas inválidas a viviendas situadas a distancia razonable de su lugar de trabajo.

V. Formación del personal

22. Además de los consultores y especialistas capacitados profesionalmente en materia de readaptación, todas las demás personas que se ocupan de la readaptación profesional de personas inválidas y del desarrollo de oportunidades de empleo deberían recibir formación u orientación en materia de readaptación profesional.

23. Las personas dedicadas a la orientación profesional, a la formación profesional y a la colocación de trabajadores en general deberían tener un conocimiento suficiente de la invalidez y de sus efectos limitativos, así como un conocimiento de los servicios auxiliares disponibles para facilitar la integración de las personas inválidas en la vida social y económica activa. Deberían proporcionarse oportunidades a dichas personas para que actualicen sus conocimientos y amplíen su experiencia en la materia.

24. La formación, las calificaciones y la remuneración del personal dedicado a la readaptación y formación profesionales de personas inválidas deberían ser comparables a las del personal de formación profesional general que asume cometidos y responsabilidades similares; las oportunidades de carrera deberían ser comparables para ambos grupos de especialistas, y convendría alentar los traslados de personal entre los servicios de formación profesional general y los servicios de readaptación profesional.

25. El personal de readaptación profesional, el de los talleres protegidos y el de los talleres de producción deberían recibir, según convenga, como parte de su formación general, formación en dirección de talleres y técnicas de producción y comercialización.

26. En la medida en que no resulte posible disponer de suficiente personal plenamente formado, se deberían adoptar medidas para contratar y formar personal auxiliar de readaptación profesional. No debería recurrirse a tal personal auxiliar como medio permanente de sustituir personal con buena formación. Siempre que sea posible, deberían adoptarse disposiciones para proseguir la formación del personal auxiliar, a fin de integrarlo en el personal plenamente formado.

27. Siempre que haya lugar, se debería fomentar la creación de centros regionales y subregionales para la formación de personal de readaptación profesional.

28. El personal de orientación y formación profesionales, colocación y asistencia en el empleo de personas inválidas debería tener una formación y experiencia adecuadas para apreciar los problemas y las dificultades de motivación que puedan experimentar las personas inválidas y, dentro de su competencia, ocuparse de las necesidades derivadas de los mismos.

29. Siempre que haya lugar, deberían adoptarse medidas para alentar a las personas inválidas a recibir una formación profesional como personal de readaptación y promover su acceso al empleo en el campo de la readaptación.

30. Debería consultarse a las personas inválidas y a sus organizaciones en la elaboración, ejecución y evaluación de los programas de formación para el personal de readaptación profesional.

VI. Contribución de las organizaciones de empleadores y de trabajadores al desarrollo de los servicios de readaptación profesional

31. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían adoptar una política destinada a promover la formación y el empleo adecuados de las personas inválidas en un pie de igualdad con los otros trabajadores.

32. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores, junto con las personas inválidas y sus organizaciones, deberían poder contribuir a la formulación de las políticas relativas a la organización y desarrollo de los servicios de readaptación profesional, así como en la realización de investigaciones y estudios y la elaboración de proyectos de ley en la materia.

33. Siempre que sea posible y apropiado, los representantes de las organizaciones de empleadores, de trabajadores y de personas inválidas deberían figurar entre los miembros de los consejos y comisiones de los centros de readaptación y formación profesional para personas inválidas, que adoptan decisiones sobre asuntos de orden general y técnicos con miras a lograr que los programas de readaptación profesional correspondan a las necesidades de los diversos sectores económicos.

34. Siempre que sea posible y apropiado, los empleadores y los representantes de los trabajadores en la empresa deberían cooperar con los especialistas correspondientes en el estudio de las posibilidades de readaptación profesional y de traslado a otras tareas de las personas inválidas empleadas en la empresa, así como de proporcionar empleo a otras personas inválidas.

35. Siempre que sea posible y apropiado, se debería incitar a las empresas a crear o a mantener sus propios servicios de readaptación profesional, con inclusión de diversos tipos de empleos protegidos, en estrecha colaboración con los servicios de readaptación profesional, ya estén éstos o no a cargo de la comunidad.

36. Siempre que sea posible y apropiado, las organizaciones de empleadores deberían tomar medidas para:

- a) asesorar a sus miembros sobre los servicios de readaptación profesional que se podrían poner a disposición de los trabajadores inválidos;
- b) cooperar con organismos e instituciones que promuevan la reintegración de personas inválidas en la vida de trabajo activa, facilitando, por ejemplo, información sobre las condiciones de trabajo y los requisitos de trabajo que deben satisfacer las personas inválidas;
- c) asesorar a sus miembros sobre los reajustes que podrían efectuarse para los trabajadores inválidos en las tareas esenciales o en las exigencias de los empleos apropiados;
- d) aconsejar a sus miembros que tengan en cuenta las posibles repercusiones de las modificaciones de los métodos de producción, de forma que los trabajadores inválidos no sean desplazados por inadvertencia.

37. Siempre que sea posible y apropiado, las organizaciones de trabajadores deberían tomar medidas para:

- a) fomentar la participación de los trabajadores inválidos en los debates a nivel de taller y en los consejos de empresa o cualquier otro órgano que represente a los trabajadores;
- b) formular pautas para la readaptación profesional y protección de los trabajadores que queden inválidos a causa de enfermedad o accidente, sea o no con motivo del trabajo, y hacer incluir tales pautas en los contratos colectivos, reglamentos, laudos arbitrales u otros instrumentos adecuados;
- c) ofrecer asesoramiento sobre las medidas adoptadas a nivel de taller que afecten a los trabajadores inválidos, incluidas la adaptación de los puestos de trabajo, la organización especial del trabajo, la formación y el empleo a prueba y la determinación de normas de trabajo;
- d) plantear los problemas de readaptación profesional y de empleo de personas inválidas en las reuniones de los organismos sindicales e informar a sus miembros mediante publicaciones y seminarios acerca de los problemas y posibilidades de readaptación profesional y empleo de personas inválidas.

VII. Contribución de las personas inválidas y sus organizaciones al desarrollo de los servicios de readaptación profesional

38. Además de la participación de las personas inválidas, sus representantes y organizaciones en las actividades de readaptación mencionadas en los párrafos 15, 17, 30, 32 y 33 de la presente Recomendación, las medidas adoptadas para conseguir la participación de las personas inválidas y de sus organizaciones en el desarrollo de los servicios de readaptación profesional deberían incluir:

- a) incentivos a las personas inválidas y sus organizaciones para que participen en el desarrollo de las actividades comunitarias encaminadas a la readaptación profesional de las personas inválidas, fomentando así su empleo y su integración o reintegración en la sociedad;
- b) una asistencia apropiada del gobierno para promover el desarrollo de organizaciones constituidas por personas inválidas o que se ocupan de dichas personas y asegurar la participación de éstas en los servicios de readaptación profesional y del empleo, incluidas medidas encaminadas a ofrecer a las personas inválidas programas de formación que les permitan defender su propia causa;
- c) apoyo gubernamental adecuado a estas organizaciones para desarrollar programas de instrucción pública que reflejen una imagen positiva de las capacidades de las personas inválidas.

VIII. Readaptación profesional como parte de los regímenes de seguridad social

39. Al aplicar las disposiciones de la presente Recomendación, los Miembros deberían inspirarse en las disposiciones del artículo 35 del Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952; del artículo 26 del Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964, y del artículo 13 del Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967, en la medida en que no estén ya obligados a ello por la ratificación de estos instrumentos.

40. Siempre que sea posible y apropiado, los regímenes de seguridad social deberían asegurar programas de formación, colocación y empleo (incluido el empleo protegido) y de servicios de readaptación profesional para personas inválidas, con inclusión de servicios de asesoramiento en materias de readaptación, o contribuir a su organización, desarrollo y financiación.

41. Esos programas deberían asimismo prever incentivos para las personas inválidas que busquen un empleo, y medidas que faciliten la transición gradual al mercado regular del empleo.

IX. Coordinación

42. Se deberían adoptar medidas para garantizar, en la medida en que esto sea posible, la coordinación de las políticas y programas de readaptación profesional con las políticas y programas de desarrollo social y económico (incluidas la investigación científica y las nuevas tecnologías) que afectan a la administración del trabajo, a la política y promoción generales del empleo, a la formación profesional, a la integración social, la seguridad social, las cooperativas, el desarrollo rural, las pequeñas industrias y la artesanía, la seguridad e higiene en el trabajo, la adaptación de los métodos y organización del trabajo a las necesidades personales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

G

Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955 (núm. 99)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico actualizado	Ginebra, 38ª reunión CIT (22 junio 1955)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1 junio 1955 en su trigésima octava reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la adaptación y a la readaptación profesionales de los inválidos, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación, adopta, con fecha veintidós de junio de mil novecientos cincuenta y cinco, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955:

Considerando los numerosos y diversos problemas que afectan a las personas que sufren de invalidez;

Considerando que la adaptación y la readaptación de estas personas son imprescindibles para que puedan recuperar al máximo posible su capacidad física y mental y reintegrarse a la función social, profesional y económica que puedan desempeñar, y

Considerando que, para satisfacer las necesidades de empleo de los inválidos y para utilizar en la mejor forma posible los recursos de mano de obra, se requieren el desarrollo y restablecimiento de la capacidad de trabajo de los inválidos, conjugando en un proceso continuo y coordinado los servicios médicos, psicológicos, sociales, educativos, de orientación y formación profesionales y de colocación, así como el control posterior del inválido en relación con el empleo,

La Conferencia recomienda lo siguiente:

I. Definiciones

1. A los efectos de la presente Recomendación:
- a) la expresión ***adaptación y readaptación profesionales*** designa 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; y
 - b) el término ***inválido*** designa a toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar empleo adecuado se hallen realmente reducidas debido a una disminución de su capacidad física o mental.

II. Campo de aplicación de la adaptación y de la readaptación profesionales

2. Se deberían poner a disposición de todos los inválidos medios de adaptación y de readaptación profesionales, cualesquiera que sean el origen y la naturaleza de su invalidez y cualquiera que sea su edad, siempre que puedan ser preparados para ejercer un empleo adecuado y tengan perspectivas razonables de obtener y conservar tal empleo.

III. Principios y métodos relativos a la orientación profesional, a la formación profesional y a la colocación de los inválidos

3. Se deberían adoptar todas las medidas necesarias y factibles para crear o desarrollar servicios especializados de orientación profesional destinados a los inválidos que necesiten ayuda para elegir o cambiar de profesión.

4. Entre los métodos de orientación profesional utilizados deberían figurar, siempre que las condiciones nacionales lo permitan y según los casos particulares:

- a) entrevistas con un consejero de orientación profesional;
- b) examen de los antecedentes profesionales;
- c) examen del informe escolar o de cualquier otro documento relacionado con la instrucción general o profesional recibida;
- d) examen médico con miras a la orientación profesional;
- e) aplicación de *tests* apropiados de capacidad y aptitud y, si fuere oportuno, de otros *tests* psicológicos;
- f) examen de la situación personal y familiar del interesado;
- g) evaluación de las aptitudes y del desarrollo de la capacidad mediante experimentos y pruebas prácticas apropiadas, o por medios análogos;
- h) examen profesional técnico, oral o de otra índole, siempre que parezca necesario;
- i) determinación de la capacidad física del interesado, en relación con los requisitos de las diversas ocupaciones y de la posibilidad de mejorar esta capacidad;
- j) comunicación de informaciones sobre las posibilidades de empleo y de formación, en relación con las calificaciones profesionales, capacidad física, aptitudes, preferencias y experiencias del interesado, así como con las necesidades del mercado del empleo.

5. Los principios, medidas y métodos de formación profesional que de modo general se apliquen a la formación de las personas no inválidas deberían ser aplicados a los inválidos siempre que lo permitan las condiciones médicas y pedagógicas.

6. (1) La formación profesional de los inválidos debería, en todo lo posible, poner a los interesados en condiciones de ejercer una actividad económica que les permita utilizar sus conocimientos o aptitudes profesionales, habida cuenta de las perspectivas de empleo.

(2) A estos efectos, dicha formación debería:

- a) coordinarse con la colocación selectiva, efectuada previa consulta médica, en ocupaciones en que la invalidez afecte lo menos posible a la realización del trabajo, o viceversa;
- b) proporcionarse, siempre que fuere posible y apropiado, en la profesión ejercida anteriormente por el inválido, o en una profesión afín;
- c) proseguirse hasta que el inválido pueda trabajar normalmente en condiciones de igualdad con los trabajadores no inválidos, si fuere capaz de hacerlo.

7. Los inválidos deberían, en todo lo posible, recibir formación profesional junto a trabajadores no inválidos y en las mismas condiciones.

8. (1) Se deberían crear y desarrollar medios especiales para la formación profesional de los inválidos que, en particular por la naturaleza o gravedad de su invalidez, no puedan recibir esta formación en compañía de trabajadores no inválidos.

(2) En todos los casos en que sea posible y apropiado, entre estos medios deberían figurar:

- a) escuelas y centros de formación, comprendidos los internados;
- b) cursos y cursillos especiales de formación para ocupaciones determinadas;
- c) cursos de perfeccionamiento para inválidos.

9. Se deberían adoptar medidas que estimulen a los empleadores a proporcionar formación profesional a los inválidos; dichas medidas deberían comprender, según las circunstancias, asistencia financiera, técnica, médica o profesional.

10. (1) Deberían tomarse disposiciones a fin de aplicar medidas especiales para la colocación de los inválidos.

(2) Estas disposiciones deberían asegurar una colocación satisfactoria por los medios siguientes:

- a) registro de los solicitantes de empleo;
- b) registro de las calificaciones, antecedentes profesionales y preferencias;
- c) entrevistas para el empleo;
- d) evaluación, si fuere necesaria, de la capacidad física y profesional;
- e) estimular a los empleadores para que notifiquen a la autoridad competente los empleos vacantes;
- f) establecer contacto con los empleadores para exponerles la capacidad profesional del inválido y procurar a éste un empleo;
- g) asistencia para que los inválidos aprovechen los servicios de orientación o de formación profesional y cualesquiera otros servicios médicos y sociales que pudieren ser necesarios.

11. Se deberían adoptar medidas de control con objeto de:

- a) comprobar si la colocación en un empleo o el acceso a los medios de formación o readaptación profesionales son satisfactorios y estimar el valor de los principios y de los métodos en que se basan los consejos profesionales;
- b) suprimir, en la medida de lo posible, los obstáculos que pudieren impedir al inválido adaptarse satisfactoriamente a su trabajo.

IV. Organización administrativa

12. La autoridad o autoridades competentes deberían organizar y desarrollar en un programa continuo y coordinado los servicios de adaptación y de readaptación profesionales, debiendo utilizarse, en tanto fuere posible, los servicios existentes de orientación profesional, formación profesional y colocación.

13. La autoridad o autoridades competentes deberían procurar que se disponga de personal suficiente y debidamente calificado para ocuparse de la adaptación y readaptación profesionales de los inválidos y de controlar sus resultados.

14. El desarrollo de los servicios de adaptación y readaptación profesionales debería seguir el mismo ritmo por lo menos que el de los servicios generales de orientación profesional, formación profesional y colocación.

15. Los servicios de adaptación y readaptación profesionales deberían ser organizados y desarrollados de manera que proporcionen a los inválidos oportunidad de prepararse para ejercer una profesión por cuenta propia en cualquier rama de la economía, así como para obtener y conservar esta profesión.

16. La responsabilidad administrativa de la organización general y del desarrollo de los servicios de adaptación y readaptación profesionales debería incumbir:

- a) a una sola autoridad; o
- b) conjuntamente a las autoridades encargadas de las distintas actividades comprendidas en el programa, ocupándose, en tal caso, sólo una de ellas de la coordinación.

17. (1) La autoridad o autoridades competentes deberán tomar todas las medidas necesarias y oportunas para lograr la colaboración y coordinación entre los organismos públicos y privados que se ocupen de la adaptación y readaptación profesionales.

(2) Entre dichas medidas deberían figurar, según las circunstancias:

- a) determinación de las responsabilidades y obligaciones de los organismos públicos y privados;
- b) ayuda financiera a los organismos privados que participen realmente en las actividades de adaptación y readaptación profesionales;
- c) asesoramiento técnico a los organismos privados.

18. (1) Los servicios de adaptación y readaptación profesionales deberían crearse o desarrollarse con la asistencia de comisiones consultivas y representativas de carácter nacional y, si fuere necesario, de carácter regional o local.

(2) En esas comisiones deberían estar representados, según el caso:

- a) los organismos y autoridades directamente interesados en la adaptación y readaptación profesionales;
- b) las organizaciones de empleadores y de trabajadores;
- c) las personas especialmente calificadas en razón de sus conocimientos y de su interés en la adaptación y readaptación profesionales de los inválidos;
- d) las organizaciones de los inválidos.

(3) Dichas comisiones deberían estar encargadas de asesorar:

- a) con alcance nacional, en cuanto al desarrollo de la política y de los programas de adaptación y readaptación profesionales;
- b) con alcance regional o local, en cuanto a la aplicación de las medidas de carácter nacional, a su adaptación a las condiciones regionales y locales y a la coordinación de las actividades regionales y locales.

19. (1) Las autoridades competentes, en particular, deberían estimular y fomentar toda investigación destinada a evaluar los resultados obtenidos por los servicios de adaptación y readaptación profesionales de los inválidos y a mejorar estos servicios.

(2) Esta investigación debería comprender estudios generales o especiales sobre la colocación de los inválidos.

(3) Asimismo, debería comprender trabajos científicos sobre las diferentes técnicas y los distintos métodos que desempeñen una función en la adaptación y la readaptación profesionales.

V. Métodos para favorecer la utilización por los inválidos de los medios de adaptación y readaptación profesionales

20. Deberían adoptarse medidas para que los inválidos puedan utilizar plenamente los medios de adaptación y readaptación profesionales a su disposición y para procurar que una autoridad determinada se encargue de ayudar personalmente a cada inválido a adaptarse o readaptarse profesionalmente en la medida de lo posible.

21. Entre dichas medidas deberían figurar:

- a) información y publicidad sobre los medios de adaptación y readaptación profesionales disponibles y sobre las perspectivas que esos medios ofrezcan a los interesados;
- b) concesión a los inválidos de asistencia financiera apropiada y suficiente.

22. (1) La asistencia financiera debería concederse en cualquier etapa del proceso de adaptación y readaptación profesionales y debería estar destinada a ayudar a los inválidos a prepararse para ejercer y conservar profesiones adecuadas, incluso independientes.

(2) Dicha asistencia debería comprender también el suministro de servicios gratuitos de adaptación y readaptación profesionales, la concesión de subsidios de manutención, el pago de los gastos de transporte necesarios durante cualquier período de preparación profesional para el ejercicio de un empleo, y el otorgamiento de préstamos o donaciones en dinero o el suministro de las herramientas y del equipo necesarios, y de los aparatos de prótesis y de cualquier otro tipo de aparato que fuere necesario.

23. Los inválidos deberían tener la posibilidad de utilizar todos los medios de adaptación y de readaptación profesionales, sin perder por ello el derecho a cualquier prestación de seguridad social adquirido por otros conceptos.

24. Los inválidos que habitan en regiones donde las posibilidades de empleo son limitadas, o donde los medios de preparación para el ejercicio de una profesión son escasos, deberían contar con todas las facilidades para su preparación profesional, incluso alojamiento y comida, y deberían poder trasladarse, si así lo desean, a regiones donde existan mayores posibilidades de empleo.

25. No se debería ejercer discriminación alguna contra los inválidos, comprendidos los que reciban prestaciones de invalidez, en razón de ésta, en lo que respecta al salario y demás condiciones de trabajo, si su trabajo es de valor igual al de los trabajadores no inválidos.

VI. Colaboración entre las instituciones encargadas del tratamiento médico y de la adaptación y readaptación profesionales

26. (1) Entre las instituciones encargadas del tratamiento médico de los inválidos y los servicios encargados de la adaptación y readaptación profesionales de éstos deberían existir la más estrecha colaboración y la máxima coordinación de sus actividades.

(2) La colaboración y la coordinación deberían tener por objeto:

- a) velar por que el tratamiento médico y, si ello fuere necesario, la provisión de aparatos de prótesis apropiados tengan por finalidad facilitar el empleo ulterior de los inválidos interesados y aumentar las oportunidades de empleo;
- b) ayudar a averiguar cuáles inválidos necesitan y pueden ser adaptados o readaptados profesionalmente;
- c) velar por que la adaptación y readaptación profesionales comiencen cuanto antes y en momento oportuno;
- d) dar consejos de carácter médico, cuando fuere necesario, en todas las etapas de la adaptación y readaptación profesionales;
- e) evaluar la capacidad de trabajo de los inválidos.

27. Siempre que sea posible y ateniéndose al dictamen médico, la adaptación y readaptación profesionales deberían comenzar durante el tratamiento médico.

VII. Medidas para aumentar las oportunidades de empleo de los inválidos

28. Deberían adoptarse medidas, en estrecha colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, para aumentar al máximo las oportunidades de empleo de los inválidos y para que puedan obtener y conservar un empleo.

29. Estas medidas deberían basarse en los siguientes principios:

- a) los inválidos deberían tener la misma posibilidad que los trabajadores no inválidos de ingresar en los empleos para los cuales estén calificados;
- b) los inválidos deberían tener plenas oportunidades para aceptar un empleo que les convenga con un empleador de su elección;
- c) se debería hacer hincapié en las aptitudes y en la capacidad para el trabajo de los interesados y no en su invalidez.

30. Entre dichas medidas deberían figurar:

- a) investigaciones para analizar y demostrar la capacidad de trabajo de los inválidos;
- b) publicidad amplia y constante, con datos concretos, especialmente sobre:
 - i) la producción, el rendimiento, el índice de accidentes y de ausencias y la estabilidad en el empleo de los inválidos, comparados con las personas no inválidas que efectúen análogo trabajo;
 - ii) los métodos para la selección del personal, basados en los requisitos específicos del empleo;
 - iii) los métodos para mejorar las condiciones en que se efectúa el trabajo, a fin de facilitar el empleo de los inválidos, incluso las adaptaciones y modificaciones de herramientas y de equipo;
- c) medios para evitar que los empleadores deban asumir mayores obligaciones con respecto a las primas de seguro por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;

d) medios para estimular a los empleadores a trasladar a los trabajadores cuya capacidad de trabajo haya cambiado por haber disminuido su capacidad física a empleos adecuados dentro de sus empresas.

31. Cuando las circunstancias nacionales y los métodos aplicados en el país lo permitan, se debería fomentar el empleo de los inválidos mediante medidas tales como:

- a) la contratación por los empleadores de cierta proporción de inválidos, en condiciones que permitan evitar el despido de trabajadores no inválidos;
- b) la reserva de ciertos empleos determinados para los inválidos;
- c) la aplicación de disposiciones para que las personas afectadas de incapacidad grave tengan posibilidades de empleo o preferencia en ciertas profesiones que se consideren apropiadas a sus capacidades;
- d) el estímulo para la creación y la concesión de facilidades para la gestión de cooperativas de inválidos o de cualesquiera otras organizaciones análogas administradas por los mismos inválidos o en su nombre.

VIII. Trabajo protegido

32. (1) La autoridad o autoridades competentes deberían adoptar medidas, en colaboración, si fuere oportuno, con las organizaciones privadas interesadas, para crear y desarrollar medios de formación y de trabajo protegidos para los inválidos que no pudieren ser capacitados para competir en el mercado normal del empleo.

(2) Entre estos medios deberían figurar la creación de talleres protegidos y la aplicación de medidas especiales para los inválidos que por razones físicas o psicológicas o por motivos geográficos no pudieren trasladarse regularmente hasta su trabajo o regresar de éste.

33. Los talleres protegidos deberían proporcionar, con la debida vigilancia médica y profesional, no sólo trabajo útil y remunerado, sino también oportunidades de adaptación al empleo y de ascenso y, siempre que sea posible, de traslado a un empleo normal.

34. Deberían adoptarse disposiciones especiales para proporcionar a los inválidos que no puedan abandonar su domicilio un trabajo útil y remunerador en sus propios hogares, con la debida vigilancia médica y profesional.

35. En la medida en que se apliquen a los trabajadores en general disposiciones sobre salarios o condiciones de empleo dictadas por vía legislativa, dichas disposiciones deberían aplicarse a los inválidos empleados en un trabajo protegido.

IX. Disposiciones especiales para los menores inválidos

36. Los servicios de adaptación y 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 la autoridad o autoridades responsables de la adaptación y la readaptación profesionales.

37. Los programas de enseñanza deberían tener en cuenta los problemas especiales de los menores inválidos y la necesidad de brindarles las mismas oportunidades que a los menores no inválidos de recibir la formación general y profesional más adecuada a su edad, capacidad, aptitudes y preferencias.

38. El objetivo fundamental de los servicios de adaptación y readaptación profesionales para menores inválidos debería consistir en reducir al mínimo las dificultades profesionales y psicológicas impuestas por su incapacidad y en ofrecerles todas las posibilidades de prepararse para su empleo en las ocupaciones más apropiadas. La utilización de estos medios debería entrañar la cooperación, por una parte, de los servicios médicos, sociales y pedagógicos y, por otra, de los padres o personas que ejercen la tutela familiar de los menores inválidos.

39. (1) 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, siempre que fuere posible, efectuarse en las mismas condiciones que se apliquen a éstos y en su compañía.

(2) Deberían adoptarse medidas especiales para los menores inválidos cuya incapacidad los impida beneficiarse, en las mismas condiciones que los menores no inválidos y en su compañía, de las facilidades previstas para estos últimos.

(3) Entre estas medidas debería figurar, en particular, la formación pedagógica especializada de los instructores.

40. Deberían adoptarse medidas para asegurarse de que los menores cuyo examen médico haya revelado anomalías o deficiencias o cualquier ineptitud para el trabajo:

- a) reciban cuanto antes el tratamiento médico necesario para eliminar o atenuar sus anomalías o deficiencias;
- b) sean estimulados a asistir a la escuela y se los oriente hacia empleos que puedan corresponder a sus aspiraciones y aptitudes, y se les proporcionen oportunidades de obtener formación profesional para dichos empleos;
- c) obtengan una ayuda económica, si fuere posible, durante el período de tratamiento médico, de instrucción y de formación profesional.

X. Aplicación de los principios de adaptación y readaptación profesionales

41. (1) Los medios de adaptación y readaptación profesionales deberían conformarse a las necesidades y circunstancias propias de cada país y desarrollarse progresivamente de acuerdo con esas necesidades y circunstancias, basándose en los principios establecidos en la presente Recomendación.

(2) Las finalidades principales de este desarrollo progresivo deberían ser:

- a) demostrar y desarrollar las cualidades de trabajo de los inválidos;
- b) facilitar al máximo, cuando las circunstancias lo permitan, las posibilidades de obtener un empleo adecuado;
- c) suprimir, con respecto a la formación o al empleo, toda discriminación que esté basada en la invalidez.

42. Se debería favorecer la aplicación progresiva de los medios de adaptación y de readaptación profesionales, con la ayuda de la Oficina Internacional del Trabajo, si se solicitare:

- a) mediante el otorgamiento, cuando sea posible, de asistencia técnica consultiva;
- b) mediante la organización de un vasto intercambio internacional de experiencias adquiridas en cada país; y
- c) mediante cualquier otra forma de colaboración internacional que facilite la implantación y aplicación de medidas que respondan a las exigencias y a las condiciones de los diferentes países, comprendida la formación del personal necesario.

Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico actualizado	10 mayo 2000	Ginebra, 85ª reunión CIT (19 junio 1997)	28

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 de junio de 1997, en su octogésima quinta reunión;

Tomando nota de las disposiciones del Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949;

Consciente de la importancia que representa la flexibilidad para el funcionamiento de los mercados de trabajo;

Recordando que la Conferencia Internacional del Trabajo en su 81.ª reunión, 1994, consideró que la OIT debía proceder a revisar el Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949:

Considerando que el contexto en que funcionan las agencias de empleo privadas es muy distinto de las condiciones existentes cuando se procedió a la adopción del mencionado Convenio;

Reconociendo el papel que las agencias de empleo privadas pueden desempeñar en el buen funcionamiento del mercado de trabajo;

Recordando la necesidad de proteger a los trabajadores contra los abusos;

Reconociendo la necesidad de garantizar la libertad sindical y de promover la negociación colectiva y el *di logo* social como elementos necesarios para el funcionamiento de un buen sistema de relaciones laborales;

Tomando nota de lo dispuesto en el Convenio sobre el servicio del empleo, 1948; Recordando las disposiciones del Convenio sobre trabajo forzoso, 1930, el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, el Convenio sobre la política del empleo, 1964, el Convenio sobre la edad mínima, 1973, el Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988, así como las disposiciones sobre reclutamiento y colocación que figuran en el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949, y en el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la revisión del Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949, tema que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que estas proposiciones adopten la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha diecinueve de junio de mil novecientos noventa y siete, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997:

Artículo 1

1. A efectos del presente Convenio, la expresión **agencia de empleo privada** designa a 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:

- a) 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;
- b) servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, física o jurídica (en adelante «empresa usuaria»), que determine sus tareas y supervise su ejecución;
- c) 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.

2. A efectos del presente Convenio, el término **trabajadores** comprende a los solicitantes de empleo.

3. A efectos del presente Convenio, la expresión **tratamiento de los datos personales de los trabajadores** designa la recopilación, almacenamiento, combinación y comunicación de los datos personales, o todo otro uso que pudiera hacerse de cualquier información relativa a un trabajador identificado o identificable.

Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todas las agencias de empleo privadas.

2. El presente Convenio se aplica a todas las categorías de trabajadores y a todas las ramas de actividad económica. No se aplica al reclutamiento y colocación de la gente de mar.

3. El presente Convenio tiene como una de sus finalidades permitir el funcionamiento de las agencias de empleo privadas, así como la protección de los trabajadores que utilicen sus servicios, en el marco de sus disposiciones.

4. Previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, todo Miembro podrá:

- a) prohibir, en determinadas circunstancias, el funcionamiento de las agencias de empleo privadas con respecto a ciertas categorías de trabajadores o en ciertas ramas de actividad económica en lo que atañe a la prestación de uno o más de los servicios a que se refiere el párrafo 1 del artículo 1;
- b) excluir, en determinadas circunstancias, a los trabajadores de ciertas ramas de actividad económica, o de partes de éstas, del campo de aplicación del presente Convenio, o de algunas de sus disposiciones, siempre que se garantice por otros medios a los trabajadores en cuestión una protección adecuada.

5. Todo Miembro que ratifique el Convenio deberá indicar, en las memorias que envíe en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las prohibiciones o exclusiones a las que en su caso se acoja en virtud del párrafo 4 del presente artículo, motivándolas debidamente.

Artículo 3

1. La determinación del régimen jurídico de las agencias de empleo privadas se efectuará de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

2. Todo Miembro deberá determinar, mediante un sistema de licencias o autorizaciones, las condiciones por las que se rige el funcionamiento de las agencias de empleo privadas salvo cuando dichas condiciones estén determinadas de otra forma por la legislación y la práctica nacionales.

Artículo 4

Se adoptarán medidas para asegurar que los trabajadores contratados por las agencias de empleo privadas que prestan los servicios a los que se hace referencia en el artículo 1 no se vean privados del derecho de libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva.

Artículo 5

1. Con el fin de promover la igualdad de oportunidades y de trato en materia de acceso al empleo y a las diferentes profesiones, todo Miembro velará 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.

2. Las disposiciones del párrafo 1 del presente artículo no serán obstáculo a que las agencias de empleo privadas faciliten servicios especiales o apliquen programas destinados a ayudar a los trabajadores más desfavorecidos en sus actividades de búsqueda de empleo.

Artículo 6

El tratamiento de los datos personales de los trabajadores por las agencias de empleo privadas deberá:

- a) efectuarse en condiciones que protejan dichos datos y que respeten la vida privada de los trabajadores, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales;
- b) limitarse a las cuestiones relativas a las calificaciones y experiencia profesional de los trabajadores en cuestión y a cualquier otra información directamente pertinente.

Artículo 7

1. Las agencias de empleo privadas no deberán cobrar a los trabajadores, ni directa ni indirectamente, ni en todo ni en parte, ningún tipo de honorario o tarifa.

2. En interés de los trabajadores afectados, la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, podrá autorizar excepciones a lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo respecto de determinadas categorías de trabajadores, así como de determinados servicios prestados por las agencias de empleo privadas.

3. Todo Miembro que autorice excepciones en virtud del párrafo 2 del presente artículo deberá, en las memorias que envíe de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, suministrar información acerca de esas excepciones y motivarlas debidamente.

Artículo 8

1. Todo Miembro deberá, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, adoptar todas las medidas necesarias y convenientes, dentro de los límites de su jurisdicción y, en su caso, en colaboración con otros Miembros, 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. Esas medidas comprenderán leyes o reglamentos que establezcan sanciones, incluyendo la prohibición de aquellas agencias de empleo privadas que incurran en prácticas fraudulentas o abusos.

2. Cuando se recluten trabajadores en un país para trabajar en otro, los Miembros interesados considerarán la posibilidad de concluir acuerdos laborales bilaterales para evitar abusos y prácticas fraudulentas en materia de reclutamiento, colocación y empleo.

Artículo 9

Todo Miembro tomará medidas para asegurar que las agencias de empleo privadas no recurran al trabajo infantil ni lo ofrezcan.

Artículo 10

La autoridad competente deberá garantizar que existen 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 relacionadas con las actividades de las agencias de empleo privadas.

Artículo 11

Todo Miembro adoptará, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, las medidas necesarias para asegurar que los trabajadores empleados por agencias de empleo privadas previstas en el apartado *b)* del párrafo 1 del artículo 1 gocen de una protección adecuada en materia de:

- a)* libertad sindical;
- b)* negociación colectiva;
- c)* salarios mínimos;
- d)* tiempo de trabajo y demás condiciones de trabajo;
- e)* prestaciones de seguridad social obligatorias;
- f)* acceso a la formación;
- g)* seguridad y salud en el trabajo;
- h)* indemnización en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional;
- i)* indemnización en caso de insolvencia y protección de los créditos laborales;
- j)* protección y prestaciones de maternidad y protección y prestaciones parentales.

Artículo 12

Todo Miembro deberá determinar y atribuir, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, las responsabilidades respectivas de las agencias de empleo privadas que prestan los servicios que se mencionan en el apartado *b)* del párrafo 1 del artículo 1, y de las empresas usuarias, en relación con:

- a)* la negociación colectiva;
- b)* el salario mínimo;
- c)* el tiempo de trabajo y las demás condiciones de trabajo;
- d)* las prestaciones de seguridad social obligatorias;
- e)* el acceso a la formación;
- f)* la protección en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo;
- g)* la indemnización en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional;
- h)* la indemnización en caso de insolvencia y la protección de los créditos laborales;
- i)* la protección y las prestaciones de maternidad y la protección y prestaciones parentales.

Artículo 13

1. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales y previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, todo Miembro elaborará, establecerá y revisará periódicamente las condiciones para promover la cooperación entre el servicio público del empleo y las agencias de empleo privadas.

2. Las condiciones que se mencionan en el párrafo 1 del presente artículo deberán reconocer el principio de que las autoridades públicas retienen competencias para, en última instancia:

- a) formular políticas de mercado de trabajo;
- b) utilizar y controlar la utilización de fondos públicos destinados a la aplicación de esa política.

3. Las agencias de empleo privadas deberán, con la periodicidad que la autoridad competente disponga, facilitarle la información que precise, teniendo debidamente en cuenta su carácter confidencial:

- a) con el fin de permitirle conocer la estructura y las actividades de las agencias de empleo privadas, de conformidad con las condiciones y las prácticas nacionales;
- b) con fines estadísticos.

4. La autoridad competente deberá compilar y, a intervalos regulares, hacer pública esa información.

Artículo 14

1. Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán por medio de la legislación o por otros medios conformes a la práctica nacional, como decisiones judiciales, laudos arbitrales o convenios colectivos.

2. El control de la aplicación de las disposiciones destinadas a dar efecto al presente Convenio correrá a cargo de los servicios de inspección del trabajo o de otras autoridades públicas competentes.

3. Se deberían prever y aplicar efectivamente medidas de corrección adecuadas, con inclusión de sanciones si hubiese lugar, en los casos de infracción de las disposiciones del presente Convenio.

Artículo 15

El presente Convenio no afecta a las disposiciones más favorables aplicables en virtud de otros convenios internacionales del trabajo a los trabajadores reclutados, colocados o empleados por agencias de empleo privadas.

Artículo 16

El presente Convenio revisa el Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949, y el Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación, 1933.

Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 188)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico actualizado	Ginebra, 85ª reunión CIT (19 junio 1997)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 de junio de 1997, en su octogésima quinta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la revisión del Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949, tema que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complemente el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997,

adopta, con fecha diecinueve de junio de mil novecientos noventa y siete, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre las agencias de empleo privadas:

I. Disposiciones generales

1. Las disposiciones de la presente Recomendación complementan las del Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (en adelante «el Convenio»), y deberían aplicarse conjuntamente con ellas.

2. (1) En la medida de lo posible, los organismos tripartitos o las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían ser asociados a la formulación y aplicación de las disposiciones adoptadas para dar efecto al Convenio.

(2) Cuando sea conveniente, la legislación nacional aplicable a las agencias de empleo privadas debería completarse con normas técnicas, directrices, códigos de deontología, procedimientos de autocontrol o por otros medios que sean conformes a la práctica nacional.

3. Los Estados Miembros deberían, cuando sea conveniente y viable, intercambiar informaciones y compartir la experiencia adquirida sobre la contribución de las agencias de empleo privadas al funcionamiento del mercado de trabajo, comunicándolas a la Oficina Internacional del Trabajo.

II. Protección de los trabajadores

4. Los Miembros deberían adoptar las medidas necesarias y apropiadas para prevenir y eliminar las prácticas de las agencias de empleo privadas que no sean conformes a la deontología. Entre estas medidas pueden figurar leyes o reglamentos que establezcan sanciones, incluyendo la prohibición de las agencias de empleo privadas que lleven a cabo prácticas que no sean conformes a la deontología.

5. Los trabajadores empleados por las agencias de empleo privadas, a las que se refiere el apartado *b)* del párrafo 1 del artículo 1 Convenio, deberían tener, cuando sea conveniente, un contrato de trabajo escrito en donde se especifiquen sus condiciones de empleo. Como mínimo, estos trabajadores deberían ser informados de sus condiciones de empleo antes del inicio efectivo de su actividad.

6. 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.

7. La autoridad competente debería reprimir las prácticas desleales en materia de publicidad y anuncios engañosos, incluidos aquéllos para empleos inexistentes.

8. Las agencias de empleo privadas:

- a)* no deberían reclutar, colocar o emplear trabajadores para trabajos que impliquen riesgos y peligros no aceptados o cuando puedan ser objeto de abusos o trato discriminatorio de cualquier tipo;
- b)* deberían informar a los trabajadores migrantes, en la medida de lo posible en su idioma o en el que les resulte familiar, acerca de la índole del empleo ofrecido y las condiciones de empleo aplicables.

9. Se debería prohibir, o impedir con otras medidas, a las agencias de empleo privadas que formulen o publiquen anuncios de puestos vacantes o de ofertas de empleo que tengan como resultado, directo o indirecto, la 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.

10. Debería alentarse a las agencias de empleo privadas a que promuevan la igualdad en el empleo a través de programas de acción positiva.

11. Se debería prohibir a las agencias de empleo privadas que consignen en ficheros o en registros datos personales que no sean necesarios para juzgar la aptitud de los candidatos respecto de los empleos para los que están siendo o podrían ser tomados en consideración.

12. (1) Las agencias de empleo privadas deberían conservar los datos personales de un trabajador únicamente mientras esté justificado por los fines concretos para los cuales hayan sido recabados, o únicamente mientras el trabajador desee figurar en una lista de candidatos a un puesto de trabajo.

(2) Se deberían adoptar medidas para asegurar el acceso de los trabajadores a todos sus datos personales, tal y como se conservan en los sistemas de tratamiento automático o electrónico o en ficheros manuales. Estas medidas deberían contemplar el derecho de los trabajadores a examinar y obtener copia de estos datos así como el derecho a solicitar que se supriman o rectifiquen los datos inexactos o incompletos.

(3) Excepto cuando guarden relación directa con los requisitos de una profesión determinada, y cuenten con el permiso explícito del trabajador afectado, las agencias de empleo privadas no deberían pedir, conservar ni utilizar los datos sobre las condiciones de salud de un trabajador, ni tampoco utilizar esos datos para determinar la aptitud de un trabajador para el empleo.

13. Las agencias de empleo privadas y la autoridad competente deberían adoptar medidas para alentar la utilización de métodos apropiados, equitativos y eficaces de selección.

14. Las agencias de empleo privadas deberían contar con personal adecuadamente cualificado y formado.

15. Dentro del respeto debido a los derechos y obligaciones establecidos en la legislación nacional relativos a la terminación del contrato de trabajo, las agencias de empleo privadas que presten los servicios mencionados en el párrafo 1 b) del artículo 1 del Convenio no deberían:

- a) impedir que la empresa usuaria contrate a ese asalariado, o
- b) limitar la movilidad profesional de ese asalariado;
- c) imponer sanciones al asalariado que acepte un empleo en otra empresa.

III. Relaciones entre el servicio público de empleo y las agencias de empleo privadas

16. 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; a ese efecto, se podrán establecer organismos que comprendan a representantes de los servicios públicos de empleo y de las agencias privadas de empleo, así como de las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

17. Las medidas dirigidas a fomentar la cooperación entre los servicios públicos de empleo y las agencias de empleo privadas podrían comprender:

- a) la puesta en común de informaciones y la utilización de una terminología común para mejorar la transparencia del funcionamiento del mercado de trabajo;
- b) intercambios de anuncios de puestos vacantes;
- c) la promoción de proyectos conjuntos, por ejemplo en materia de formación;
- d) la conclusión de convenios entre los servicios públicos de empleo y las agencias de empleo privadas sobre la ejecución de ciertas actividades, tales como proyectos para la inserción de los desempleados de larga duración;
- e) la formación del personal;
- f) consultas regulares dirigidas a mejorar las prácticas profesionales.

Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico actualizado	Ginebra, 86ª reunión CIT (17 junio 1998)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 2 de junio de 1998, en su octogésima sexta reunión;

Reconociendo la necesidad de buscar el bienestar económico, social y espiritual y el desarrollo de las personas, las familias, las comunidades y las naciones;

Consciente de la importancia que reviste la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas;

Recordando la resolución sobre el fomento de las pequeñas y medianas empresas, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 72.ª reunión (1986), así como las conclusiones que figuran en la resolución sobre políticas de empleo en una economía mundializada, adoptada por la Conferencia en su 83.ª reunión (1996);

Tomando nota de que las pequeñas y medianas empresas, como factor esencial del crecimiento y del desarrollo económicos, proveen cada vez más la mayoría de los puestos de trabajo creados a escala mundial y pueden ayudar a crear un entorno propicio para la innovación y el espíritu empresarial;

Comprendiendo el valor especial que revisten los empleos productivos, duraderos y de calidad;

Reconociendo que las pequeñas y medianas empresas ofrecen a las mujeres y a otros grupos habitualmente desfavorecidos la posibilidad de acceder en mejores condiciones a empleos productivos, duraderos y de calidad;

Convencida de que la promoción del respeto del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951, el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957, y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, favorecerán la creación de empleos de calidad en las pequeñas y medianas empresas y de que la promoción del respeto del Convenio y la Recomendación sobre la edad mínima, 1973, en particular, ayudará a los Miembros en sus esfuerzos encaminados a eliminar el trabajo infantil;

Convencida asimismo de que la adopción de nuevas disposiciones relativas a la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, que habrán de tenerse en cuenta junto con:

a) las disposiciones pertinentes de otros convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, cuando proceda, como el Convenio y la Recomendación sobre la política del empleo, 1964, y la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984, la Recomendación sobre las cooperativas (países en vías de desarrollo), 1966, el Convenio y la Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975, y el Convenio y la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, y

b) otras iniciativas de probada eficacia emprendidas por la OIT para promover el papel que las pequeñas y medianas empresas desempeñan en la creación de empleos duraderos y para alentar la aplicación común y adecuada de la protección social, como los programas «Inicie su negocio», «Mejore su negocio» y otros, y las actividades del Centro Internacional de Formación de la OIT en materia de capacitación y perfeccionamiento profesional,

aportará valiosas orientaciones a los Miembros en la elaboración y la puesta en práctica de políticas en materia de creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a las condiciones generales para fomentar la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, tema que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación, adopta, con fecha diecisiete de junio de mil novecientos noventa y ocho, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998.

I. Definición, objeto y ámbito de aplicación

1. Los Miembros deberían, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, definir las pequeñas y medianas empresas atendiendo a criterios apropiados, teniendo en cuenta las condiciones sociales y económicas nacionales, quedando entendido que este enfoque flexible no debería impedir que los Miembros formulen, de común acuerdo, definiciones a los efectos del acopio y el análisis de datos.

2. Los Miembros deberían adoptar medidas que se ajusten de forma adecuada a las condiciones y a la práctica nacionales a fin de reconocer y potenciar el papel fundamental que las pequeñas y medianas empresas pueden desempeñar en lo relativo a:

- a) la promoción del pleno empleo, productivo y libremente elegido;
- b) la ampliación de las posibilidades de realizar actividades remuneradoras y creadoras de riqueza que conduzcan a empleos productivos y duraderos;
- c) el crecimiento económico duradero y la capacidad para responder con flexibilidad a los cambios;
- d) una mayor participación en la economía de los grupos desfavorecidos y marginados de la sociedad;
- e) el aumento del ahorro y las inversiones nacionales;
- f) la formación y el aprovechamiento de los recursos humanos;
- g) el desarrollo regional y local equilibrado;
- h) el suministro de bienes y servicios más adecuados a las necesidades de los mercados locales;
- i) la mejora de las condiciones y la calidad del trabajo, que contribuyan a elevar la calidad de la vida y permitan que un gran número de personas tenga acceso a la protección social;
- j) el fomento de la innovación, del espíritu empresarial, del desarrollo tecnológico y de la investigación;
- k) el acceso a los mercados nacionales e internacionales, y
- l) la promoción de buenas relaciones entre empleadores y trabajadores.

3. Con el objeto de potenciar el papel fundamental de las pequeñas y medianas empresas a que se refiere el párrafo 2, los Miembros deberían adoptar medidas y mecanismos de aplicación apropiados para salvaguardar los intereses de los trabajadores de tales empresas, proporcionándoles la protección básica brindada por otros instrumentos pertinentes.

4. Las disposiciones de la presente Recomendación se aplican a todos los sectores de actividad económica y a todos los tipos de pequeñas y medianas empresas, sea cual fuere su régimen de propiedad (por ejemplo, empresas privadas o públicas, cooperativas, asociaciones, empresas familiares y unipersonales).

II. Marco político y jurídico

5. A fin de crear un entorno favorable al crecimiento y desarrollo de las pequeñas y medianas empresas, los Miembros deberían:

- a) adoptar y poner en práctica políticas fiscales, monetarias y de empleo adaptadas a la promoción de un entorno económico óptimo (en particular, respecto de la inflación, los tipos de interés y de cambio, los impuestos, el empleo y la estabilidad social);
- b) establecer y aplicar disposiciones jurídicas apropiadas, en particular con respecto al derecho de propiedad, con inclusión de la propiedad intelectual, la localización de las empresas, la ejecución de contratos, y la competencia leal, así como una legislación social y laboral adecuada;
- c) hacer más atractiva la condición empresarial, evitando las medidas normativas y jurídicas que perjudiquen a quienes desean llegar a ser empresarios.

6. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo 5 deberían complementarse con políticas que promuevan la creación de pequeñas y medianas empresas eficientes y competitivas, capaces de ofrecer posibilidades de empleo productivo y duradero en condiciones sociales adecuadas. Con este fin, los Miembros deberían prever la adopción de políticas encaminadas a:

- (1) crear condiciones que:
 - a) aseguren a todas las empresas, de cualquier tipo o tamaño:
 - i) la igualdad de oportunidades en esferas tales como el acceso al crédito, a las divisas y a insumos de importación, y
 - ii) un régimen tributario equitativo;
 - b) garanticen la aplicación no discriminatoria de la legislación del trabajo con el fin de elevar la calidad del empleo en las pequeñas y medianas empresas;
 - c) promuevan la aplicación por las pequeñas y medianas empresas de las normas internacionales del trabajo relativas al trabajo infantil;
- (2) eliminar los obstáculos al desarrollo y crecimiento de las pequeñas y medianas empresas, que pudieran derivarse en particular de:
 - a) dificultades de acceso al crédito y a los mercados de capital;
 - b) bajos niveles de capacitación técnica y de gestión;
 - c) la inadecuación de la información;
 - d) bajos niveles de productividad y de calidad;
 - e) un acceso insuficiente a los mercados;
 - f) dificultades de acceso a nuevas tecnologías;
 - g) la falta de una infraestructura de transporte y comunicaciones;
 - h) la improcedencia, la inadecuación o el exceso de los trámites administrativos en materia de registro, licencias, presentación de declaraciones, etc., incluidos aquellos que desincentivan la contratación de personal, sin menoscabar el nivel de las condiciones de empleo ni la eficacia de la inspección de trabajo o de los sistemas de control de las condiciones laborales y cuestiones afines;
 - i) la falta de apoyo a la investigación y el desarrollo;
 - j) dificultades de acceso a las oportunidades de mercados públicos y privados;
- (3) prever medidas específicas e incentivos para ayudar y promover al sector no estructurado con miras a su integración en el sector estructurado.

7. Para la formulación de tales políticas, los Miembros deberían, cuando proceda:

- (1) recopilar datos nacionales sobre las pequeñas y medianas empresas, que comprendan, entre otras cosas, los aspectos cuantitativos y cualitativos del empleo, y garantizar al mismo tiempo que esta labor no represente una carga administrativa excesiva para las pequeñas y medianas empresas;
- (2) efectuar un examen global de las repercusiones que las políticas y la reglamentación vigentes tienen en las pequeñas y medianas empresas, prestando una atención especial a los efectos de los programas de ajuste estructural en la creación de empleos;
- (3) examinar la legislación laboral y social, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, para determinar:
 - a) si esta legislación se ajusta a las necesidades de las pequeñas y medianas empresas y asegura una protección y condiciones de trabajo adecuadas para sus trabajadores;
 - b) en lo que se refiere a la protección social, si es necesario adoptar medidas complementarias, tales como regímenes voluntarios, iniciativas de carácter cooperativo u otras;
 - c) 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 ámbitos tales como la asistencia médica y las prestaciones, las indemnizaciones y los subsidios por enfermedad, por desempleo, de vejez, en caso de accidentes del trabajo, por familiares a cargo, de maternidad, de invalidez y de sobrevivientes.

8. 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.

9. Al formular estas políticas, los Miembros:

- (1) podrían celebrar consultas con, además de las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, otras partes interesadas y competentes, según lo estimen pertinente;
- (2) deberían tener en cuenta otras políticas, relativas en particular a cuestiones fiscales y monetarias, al comercio y la industria, el empleo, el trabajo, la protección social, la igualdad entre hombres y

mujeres, la seguridad y salud en el trabajo así como el fomento de la capacidad a través de la educación y la capacitación;

(3) deberían, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, establecer mecanismos para pasar revista a las citadas políticas y actualizarlas.

III. Fomento de una cultura empresarial

10. Los Miembros deberían adoptar medidas, elaboradas en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, destinadas a crear y reforzar una cultura empresarial que favorezca las iniciativas, la creación de empresas, la productividad, la toma de conciencia de los problemas medioambientales, la calidad, las buenas relaciones laborales y profesionales, y prácticas sociales apropiadas y equitativas. Con este fin, los Miembros deberían considerar la posibilidad de:

(1) fomentar el espíritu empresarial por medio del sistema y de los programas de educación, de formación empresarial y de formación profesional, en relación con las necesidades de los puestos de trabajo y el logro del crecimiento y desarrollo económicos, poniendo especialmente de relieve la importancia de las buenas relaciones de trabajo y de las múltiples competencias profesionales y de gestión que necesitan las pequeñas y medianas empresas;

(2) procurar, a través de medios apropiados, alentar una actitud más positiva frente a la asunción de riesgos y la quiebra de empresas, reconociendo su valor pedagógico y sus consecuencias tanto para los empresarios como para los trabajadores;

(3) impulsar un proceso de educación y formación permanentes para todas las categorías de trabajadores y empresarios;

(4) organizar y realizar, con la plena participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, campañas de concienciación a fin de promover:

- a) el respeto de las disposiciones jurídicas y de los derechos de los trabajadores, mejores condiciones de trabajo, una mayor productividad y una mejor calidad de los bienes y servicios;
- b) un modelo de lo que debe considerarse un empresario ejemplar y sistemas de reconocimiento a este respecto, teniendo especialmente en cuenta las necesidades propias de las mujeres y de los grupos desfavorecidos y marginados de la sociedad.

IV. Establecimiento de una infraestructura de servicios eficaz

11. Con el objeto de aumentar el crecimiento, el potencial de 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 directos e indirectos, y el acceso a estos últimos, para abarcar:

- a) asistencia para la fase previa a la creación, el inicio y el desarrollo de empresas;
- b) desarrollo y seguimiento de un proyecto de empresa;
- c) servicios de ayuda inicial (viveros de empresas);
- d) información, comprendido el asesoramiento sobre las políticas de las autoridades públicas;
- e) consultoría e investigación;
- f) perfeccionamiento de las competencias técnicas y en materia de gestión;
- g) impulso y desarrollo de la formación profesional en la empresa;
- h) apoyo a la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- i) asistencia para mejorar los niveles de conocimiento general, de conocimientos de aritmética y de informática y de educación básica de los directores y empleados;
- j) acceso directo o por intermediarios del sector privado a fuentes de energía, telecomunicaciones e infraestructuras físicas, tales como agua, electricidad, locales, transporte y carreteras;
- k) asistencia para una mejor comprensión y aplicación de la legislación laboral, con inclusión de las disposiciones relativas a los derechos de los trabajadores, así como para el desarrollo de los recursos humanos y la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres;
- l) servicios de carácter jurídico, contable y financiero;
- m) respaldo a la innovación y la modernización;
- n) asesoramiento en materia de tecnología;

- o)* asesoramiento en la aplicación efectiva de las tecnologías informáticas y de comunicación al ciclo del negocio;
- p)* acceso a los mercados de capital, al crédito y a garantías de préstamo;
- q)* asistencia para la gestión financiera, crediticia y de la deuda;
- r)* fomento de la exportación y de oportunidades comerciales tanto nacionales como internacionales;
- s)* estudios de mercado y asistencia en materia de comercialización;
- t)* asistencia para el diseño, desarrollo y presentación de productos;
- u)* control y evaluación de la calidad, así como la gestión de la calidad;
- v)* embalaje y envase, y
- w)* servicios de gestión del medio ambiente.

12. En la medida de lo posible, los servicios de apoyo a que se alude en el párrafo 11 deberían concebirse y proporcionarse de suerte que se aseguren una eficacia y resultados óptimos, lo que supone:

- a)* adaptar los servicios de que se trate y la prestación de los mismos a las necesidades concretas de las pequeñas y medianas empresas, teniendo en cuenta las condiciones económicas, sociales y culturales de cada caso, así como sus diferencias en lo que atañe al tamaño, el sector económico en que operan y el nivel de desarrollo;
- b)* asegurar la participación activa de las pequeñas y medianas empresas y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas en la elección de los servicios que se han de ofrecer;
- c)* hacer participar al sector público y al sector privado en la prestación de tales servicios mediante, por ejemplo, organizaciones de empleadores y de trabajadores, organizaciones semipúblicas, consultores privados, parques tecnológicos, viveros de empresas y las propias pequeñas y medianas empresas;
- d)* descentralizar la prestación de servicios para acercarlos físicamente lo más posible a las pequeñas y medianas empresas;
- e)* facilitar el acceso a una serie integrada de servicios eficaces por medio de un sistema de «ventanilla única» o de servicios de referencia;
- f)* esforzarse por lograr la autosuficiencia financiera de los proveedores de servicios, merced a la absorción de una parte razonable de los costos por las pequeñas y medianas empresas y otras entidades, al objeto de no distorsionar el funcionamiento del mercado de tales servicios y mejorar el potencial de creación de empleo de las pequeñas y medianas empresas;
- g)* garantizar que la gestión de la prestación de servicios se haga con profesionalismo y fiabilidad, y
- h)* establecer mecanismos para efectuar una supervisión, una evaluación y una actualización continuas de los servicios.

13. Los servicios deberían concebirse incorporando métodos de aumento de la productividad y otros medios que promuevan la eficacia de las pequeñas y medianas empresas y les ayuden a sostener su competitividad tanto en el mercado interno como en el mercado internacional, y que al mismo tiempo sirvan para mejorar las prácticas laborales y las condiciones de trabajo.

14. Los Miembros deberían facilitar el acceso de las pequeñas y medianas empresas a la financiación y al crédito en condiciones satisfactorias. A tales efectos:

(1) con objeto de garantizar la viabilidad del crédito y de otros servicios financieros, éstos deberían proporcionarse, en la medida de lo posible, con sujeción a las condiciones del mercado, excepto en lo que se refiere a las categorías de empresarios en situación particularmente vulnerable;

(2) deberían adoptarse medidas adicionales que simplifiquen los trámites administrativos, reduzcan los costos de transacción y permitan obviar los problemas relativos a las garantías insuficientes, estableciéndose, por ejemplo, organismos no gubernamentales de distribución de crédito e instituciones financieras de desarrollo que se ocupen de la lucha contra la pobreza;

(3) podría alentarse a las pequeñas y medianas empresas a organizarse en mutualidades de garantía;

(4) debería alentarse la creación de instituciones de capital riesgo especializadas en proveer asistencia a las pequeñas y medianas empresas innovadoras.

15. Los Miembros deberían considerar la posibilidad de adoptar políticas adecuadas destinadas a mejorar todos los aspectos del empleo en las pequeñas y medianas empresas, garantizando la aplicación no discriminatoria de una legislación protectora en los ámbitos social y laboral.

16. Además, los Miembros deberían:

(1) facilitar, cuando proceda, el desarrollo de organizaciones e instituciones que puedan respaldar eficazmente el crecimiento y la competitividad de las pequeñas y medianas empresas. A este respecto, debería preverse la celebración de consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas y con sus trabajadores;

(2) considerar la adopción de medidas apropiadas para alentar el establecimiento de vínculos de cooperación entre las pequeñas y medianas empresas y las empresas de mayor tamaño. A este respecto, deberían tomarse medidas para salvaguardar los intereses legítimos de las pequeñas y medianas empresas;

(3) considerar la adopción de medidas para promover el establecimiento de vínculos entre las pequeñas y medianas empresas, que estimulen el intercambio de experiencias y permitan compartir recursos y riesgos. A estos efectos, podría alentarse a las pequeñas y medianas empresas a que constituyan estructuras tales como consorcios, redes y cooperativas de producción y de servicios, teniendo presente el importante papel de las organizaciones de empleadores y de trabajadores;

(4) considerar la adopción de medidas e incentivos específicos para determinadas categorías de personas que aspiran a convertirse en empresarios, tales como: las mujeres, los desempleados de larga duración, las personas afectadas por el ajuste estructural o por prácticas restrictivas y discriminatorias, las personas discapacitadas, el personal militar desmovilizado, los jóvenes, con inclusión de los titulados universitarios, los trabajadores de edad, las minorías étnicas y los pueblos indígenas y tribales. La determinación detallada de esas categorías debería realizarse en función de las prioridades y condiciones socioeconómicas de cada país;

(5) considerar la adopción de medidas especiales para mejorar la comunicación y las relaciones entre los organismos estatales y las pequeñas y medianas empresas así como entre estos organismos y las organizaciones más representativas de tales empresas, con miras a mejorar la eficacia de las políticas gubernamentales orientadas a la creación de empleos;

(6) intensificar el apoyo al empresariado femenino, reconociendo la importancia creciente de las mujeres en la economía, por medio de medidas específicamente concebidas para mujeres que son empresarias o aspiran a serlo.

V. Funciones de las organizaciones de empleadores y de trabajadores

17. Las organizaciones de empleadores o de trabajadores deberían considerar su participación en el fomento de las pequeñas y medianas empresas por medio de las acciones siguientes:

- a) clarificando ante los gobiernos las inquietudes de las pequeñas y medianas empresas o de sus trabajadores, según proceda;
- b) proporcionando servicios de apoyo directo en esferas como la formación, las consultorías, las facilidades de acceso al crédito, la comercialización, el asesoramiento sobre relaciones de trabajo y la promoción del establecimiento de vínculos con empresas de mayor tamaño;
- c) cooperando con las instituciones nacionales, regionales y locales así como las organizaciones intergubernamentales regionales que se ocupan de las pequeñas y medianas empresas en materias como la formación, los servicios de consultoría, la creación de empresas y el control de la calidad;
- d) participando en consejos, grupos de expertos y otros órganos de ámbito nacional, regional y local que tengan por cometido ocuparse de importantes cuestiones económicas y sociales, con inclusión de las políticas y programas, que afectan a las pequeñas y medianas empresas;
- e) promoviendo y participando en el desarrollo de nuevas estructuras económicamente ventajosas y socialmente innovadoras (por ejemplo, la readaptación profesional y la promoción del empleo independiente), dotadas de dispositivos de protección social apropiados;
- f) participando en el fomento del intercambio de los conocimientos adquiridos y en el establecimiento de vínculos entre las pequeñas y medianas empresas;
- g) 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 por 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;
- h) participando en actividades que tengan por objeto mejorar la calidad y la productividad y promover la ética profesional, la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación;

- i)* efectuando estudios sobre las pequeñas y medianas empresas, recopilando información estadística y de otro tipo, que sea pertinente para el sector, en particular datos desglosados por sexo y por edad, y compartiendo con otras organizaciones nacionales e internacionales de empleadores y de trabajadores esta información, así como la experiencia adquirida en lo que se refiere a prácticas óptimas;
- j)* prestando servicios y asesoramiento en materia de derechos de los trabajadores, legislación laboral y protección social a los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas.

18. 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.

VI. Cooperación internacional

19. Debería impulsarse una cooperación internacional adecuada en las esferas siguientes:

- a)* el establecimiento de métodos comunes para el acopio de datos comparables orientados a la elaboración de políticas;
- b)* el intercambio de información, desglosada por sexo, edad y otras variables pertinentes, 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;
- c)* la creación de vínculos entre los organismos e instituciones nacionales e internacionales que se ocupan del fomento de las pequeñas y medianas empresas, con inclusión de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, a fin de facilitar:
 - i)* el intercambio de personal, experiencias e ideas;
 - ii)* el intercambio de material didáctico, metodologías de formación y documentación de consulta;
 - iii)* la compilación de los resultados de las investigaciones, así como de otros datos cuantitativos y cualitativos, desglosados por sexo y por edad, sobre las pequeñas y medianas empresas y su desarrollo;
 - iv)* el establecimiento de asociaciones y alianzas internacionales de pequeñas y medianas empresas, de acuerdos de subcontratación y de otros vínculos comerciales;
 - v)* el fomento de nuevos mecanismos de intercambio de información entre los gobiernos y las organizaciones de trabajadores y de empleadores sobre la experiencia adquirida en materia de promoción de las pequeñas y medianas empresas, valiéndose para ello de las técnicas de información más recientes;
- d)* la organización, en el plano internacional, de reuniones y grupos de estudio sobre los métodos para crear empleos por medio del fomento de las pequeñas y medianas empresas, en particular merced al apoyo al empresariado femenino. Sería útil emplear métodos similares para la creación de empleos y la promoción del espíritu empresarial para los grupos desfavorecidos y marginados;
- e)* la realización en diversos contextos y países de estudios sistemáticos sobre los factores determinantes del éxito de las actividades de fomento de las pequeñas y medianas empresas por lo que se refiere tanto a su eficacia como a su capacidad para crear empleos garantizando buenas condiciones de trabajo y una protección social adecuada;
- f)* la promoción del acceso de las pequeñas y medianas empresas y de sus trabajadores a bases de datos nacionales e internacionales sobre campos tales como la oferta de empleo, la información sobre mercados, la legislación vigente, la tecnología y las normas sobre los productos.

20. Los Miembros deberían promover el contenido de la presente Recomendación en otros organismos internacionales. Los Miembros también deberían estar prontos a colaborar con estos organismos, cuando corresponda, al evaluar y aplicar las disposiciones de la presente Recomendación, y a tener en cuenta el importante papel desempeñado por la OIT en la promoción de la creación de empleo en las pequeñas y medianas empresas.

Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico actualizado	Ginebra, 90ª reunión CIT (20 junio 2002)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 de junio de 2002, en su nonagésima reunión;

Reconociendo la importancia de las cooperativas para la creación de empleos, la movilización de recursos y la generación de inversiones, así como su contribución a la economía;

Reconociendo que las cooperativas, en sus diversas formas, promueven la más completa participación de toda la población en el desarrollo económico y social;

Reconociendo que la mundialización ha creado presiones, problemas, retos y oportunidades nuevos y diferentes para las cooperativas; y que se precisan formas más enérgicas de solidaridad humana en el plano nacional e internacional para facilitar una distribución más equitativa de los beneficios de la globalización;

Tomando nota de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 86.ª reunión (1998);

Tomando nota también de los derechos y principios contenidos en los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, en particular el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930; el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948; el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949; el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951; el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952; el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957; el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958; el Convenio sobre la política de empleo, 1964; el Convenio sobre la edad mínima, 1973; el Convenio y la Recomendación sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975; el Convenio y la Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975; la Recomendación sobre la política de empleo (disposiciones complementarias), 1984; la Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998, y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999;

Recordando el principio contenido en la Declaración de Filadelfia, según el cual «el trabajo no es una mercancía»; y

Recordando que el logro del trabajo decente para los trabajadores, dondequiera que se encuentren, es un objetivo primordial de la Organización Internacional del Trabajo;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la promoción de las cooperativas, tema que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación, adopta, con fecha veinte de junio de dos mil dos, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002.

I. Ámbito de aplicación, definición y objetivos

1. Se reconoce que las cooperativas operan en todos los sectores de la economía. Esta Recomendación se aplica a todos los tipos y formas de cooperativas.

2. A los fines de esta Recomendación, el término «cooperativa» designa una asociación autónoma de personas unidas voluntariamente para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales en común a través de una empresa de propiedad conjunta, y de gestión democrática.

3. Debería alentarse el desarrollo y el fortalecimiento de la identidad de las cooperativas basándose en:

- a) los valores cooperativos de autoayuda, responsabilidad personal, democracia, igualdad, equidad y solidaridad, y una ética fundada en la honestidad, transparencia, responsabilidad social e interés por los demás, y
- b) los principios cooperativos elaborados por el movimiento cooperativo internacional, según figuran en el anexo adjunto. Dichos principios son los siguientes: adhesión voluntaria y abierta; gestión democrática por parte de los socios; participación económica de los socios; autonomía e independencia; educación, formación e información; cooperación entre cooperativas, e interés por la comunidad.

4. Deberían adoptarse medidas para promover el potencial de las cooperativas en todos los países, independientemente de su nivel de desarrollo, con el fin de ayudarlas a ellas y a sus socios a:

- a) crear y desarrollar actividades generadoras de ingresos y empleo decente y sostenible;
- b) desarrollar capacidades en el campo de los recursos humanos y fomentar el conocimiento de los valores del movimiento cooperativo, así como de sus ventajas y beneficios, mediante la educación y la formación;
- c) desarrollar su potencial económico, incluidas sus capacidades empresariales y de gestión;
- d) fortalecer su competitividad y acceder a los mercados y al financiamiento institucional;
- e) aumentar el ahorro y la inversión;
- f) mejorar el bienestar social y económico, tomando en cuenta la necesidad de eliminar todas las formas de discriminación;
- g) contribuir al desarrollo humano durable, y
- h) establecer y expandir un sector social distintivo de la economía, viable y dinámico, que comprenda las cooperativas y responda a las necesidades sociales y económicas de la comunidad.

5. Debería alentarse la adopción de medidas especiales que capaciten a las cooperativas, como empresas y organizaciones inspiradas en la solidaridad, para responder a las necesidades de sus socios y de la sociedad, incluidas las necesidades de los grupos desfavorecidos, con miras a lograr su inclusión social.

II. Marco político y papel de los gobiernos

6. Una sociedad equilibrada precisa la existencia de sectores públicos y privados fuertes y de un fuerte sector cooperativo, mutualista y otras organizaciones sociales y no gubernamentales. Dentro de este contexto, los gobiernos deberían establecer una política y un marco jurídico favorables a las cooperativas y compatibles con su naturaleza y función, e inspirados en los valores y principios cooperativos que se enuncian en el párrafo 3, con miras a:

- a) establecer un marco institucional que permita proceder al registro de las cooperativas de la manera más rápida, sencilla, económica y eficaz posible;
- b) promover políticas destinadas a permitir la creación de reservas apropiadas, que en parte por lo menos podrían ser indivisibles, así como fondos de solidaridad en las cooperativas;
- c) prever la adopción de medidas de supervisión de las cooperativas acordes con su naturaleza y funciones, que respeten su autonomía y sean conformes con la legislación y la práctica nacionales y no menos favorables que las medidas aplicables a otras formas de empresa y de organización social;
- d) facilitar la adhesión de las cooperativas a estructuras cooperativas que respondan a las necesidades de los socios, y
- e) alentar el desarrollo de las cooperativas como empresas autónomas y autogestionadas, en especial en los ámbitos donde las cooperativas han de desempeñar un papel importante o donde ofrecen servicios que, de otra forma, no existirían.

7. (1) La promoción de las cooperativas, guiada por los valores y principios enunciados en el párrafo 3, debería considerarse como uno de los pilares del desarrollo económico y social nacional e internacional.

(2) Las cooperativas deben beneficiarse de condiciones conformes con la legislación y la práctica nacionales que no sean menos favorables que las que se concedan a otras formas de empresa y de organización social. Los gobiernos deberían adoptar, cuando proceda, medidas apropiadas de apoyo a las actividades de las cooperativas que respondan a determinados objetivos de política social y pública,

como la promoción del empleo o el desarrollo de actividades en beneficio de los grupos o regiones desfavorecidos. Estas medidas de apoyo podrían incluir, entre otras y en la medida de lo posible, ventajas fiscales, créditos, subvenciones, facilidades de acceso a programas de obras públicas y disposiciones especiales en materia de compras del sector público.

(3) Debería prestarse especial atención al incremento de la participación de las mujeres en el movimiento cooperativo en todos los niveles, en particular en los de gestión y dirección.

8. (1) Las políticas nacionales deberían, especialmente:

- a) promover la aplicación de las normas fundamentales del trabajo de la OIT y de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a todos los trabajadores de las cooperativas sin distinción alguna;
- b) velar por que no se puedan crear o utilizar cooperativas para evadir la legislación del trabajo ni ello sirva para establecer relaciones de trabajo encubiertas, y luchar contra las pseudo-cooperativas, que violan los derechos de los trabajadores, velando por que la legislación del trabajo se aplique en todas las empresas;
- c) promover la igualdad de género en las cooperativas y en sus actividades;
- d) promover la adopción de medidas para garantizar que se apliquen las mejores prácticas laborales en las cooperativas, incluido el acceso a la información pertinente;
- e) desarrollar las competencias técnicas y profesionales, las capacidades empresariales y de gestión, el conocimiento del potencial económico, y las competencias generales en materia de política económica y social de los socios, de los trabajadores y de los administradores, y mejorar su acceso a las tecnologías de la información y la comunicación;
- f) promover la educación y la formación en materia de principios y prácticas cooperativas en todos los niveles apropiados de los sistemas nacionales de enseñanza y formación y en la sociedad en general;
- g) promover la adopción de medidas relativas a la seguridad y salud en el lugar de trabajo;
- h) proporcionar formación y otras formas de asistencia para mejorar el nivel de productividad y de competitividad de las cooperativas y la calidad de los bienes y servicios que producen;
 - i) facilitar el acceso de las cooperativas al crédito;
- j) facilitar el acceso de las cooperativas a los mercados;
- k) promover la difusión de la información sobre las cooperativas, y
- l) tratar de mejorar las estadísticas nacionales sobre las cooperativas, con miras a su uso en la formulación y aplicación de políticas de desarrollo.

(2) Estas políticas deberían:

- a) descentralizar hacia los niveles regional y local, cuando proceda, la formulación y aplicación de políticas y disposiciones legales sobre las cooperativas;
- b) definir las obligaciones jurídicas de las cooperativas en ámbitos tales como el registro, las auditorías financieras y sociales y el otorgamiento de licencias, y
- c) promover en las cooperativas las prácticas óptimas de administración empresarial.

9. Los gobiernos deberían promover el importante papel que las cooperativas desempeñan en la transformación de lo que a menudo son actividades marginales de supervivencia (a veces designadas como «economía informal») en un trabajo amparado por la legislación y plenamente integrado en la corriente principal de la vida económica.

III. Aplicación de las políticas públicas de promoción de las cooperativas

10. (1) Los Estados Miembros deberían adoptar una legislación y una reglamentación específicas en materia de cooperativas, inspiradas en los valores y principios cooperativos enunciados en el párrafo 3, y revisar esta legislación y reglamentación cuando proceda.

(2) Los gobiernos deberían consultar 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.

11. (1) Los gobiernos deberían facilitar el acceso de las cooperativas a servicios de apoyo con el fin de fortalecerlas y mejorar su viabilidad empresarial y su capacidad para crear empleo y generar ingresos.

(2) En la medida de lo posible, estos servicios deberían incluir:

- a) programas de desarrollo de los recursos humanos;
- b) servicios de investigación y asesoramiento en materia de gestión;
- c) acceso al financiamiento y la inversión;
- d) servicios de contabilidad y auditoría;
- e) servicios de información en materia de gestión;
- f) servicios de información y relaciones públicas;
- g) servicios de asesoramiento en materia de tecnología e innovación;
- h) servicios de asesoramiento jurídico y fiscal;
- i) servicios de apoyo al mercadeo y comercialización, y
- j) otros servicios de apoyo, cuando proceda.

(3) Los gobiernos deberían facilitar la creación de estos servicios de apoyo. Debería alentarse a las cooperativas y a sus organizaciones a participar en la organización y gestión de tales servicios y, cuando sea posible y apropiado, a financiarlos.

(4) Los gobiernos deberían reconocer el papel de las cooperativas y sus organizaciones mediante el desarrollo de instrumentos apropiados que apunten a la creación y fortalecimiento de cooperativas a los niveles nacional y local.

12. Los gobiernos deberían adoptar, cuando proceda, medidas que faciliten el acceso de las cooperativas al financiamiento de sus inversiones y al crédito. Estas medidas deberían, en particular:

- a) permitir el acceso a préstamos y otros medios de financiamiento;
- b) simplificar los procedimientos administrativos, mejorar el nivel de los activos cooperativos y reducir el costo de las operaciones de préstamo;
- c) facilitar la creación de un sistema autónomo de financiamiento para las cooperativas, incluidas las cooperativas de ahorro y crédito, banca y seguros, y
- d) incluir disposiciones especiales para los grupos desfavorecidos.

13. Con miras a la promoción del movimiento cooperativo, los gobiernos deberían fomentar condiciones que favorezcan el desarrollo de vínculos técnicos, comerciales y financieros entre todas las formas de cooperativas, con el objeto de facilitar el intercambio de experiencias y la participación en riesgos y beneficios.

IV. Papel de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de las organizaciones cooperativas, y relaciones entre ellas

14. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores, reconociendo la importancia de las cooperativas para el logro de los objetivos de un desarrollo durable, deberían proponerse, junto con las organizaciones cooperativas, vías y medios de promoción de las cooperativas.

15. Cuando proceda, las organizaciones de empleadores deberían considerar la posibilidad de admitir como miembros a las cooperativas que deseen unirse a ellas y ofrecerles servicios de apoyo apropiados con las mismas condiciones y cláusulas aplicables a sus demás miembros.

16. Debería alentarse a las organizaciones de trabajadores a:

- a) orientar y prestar asistencia a los trabajadores de las cooperativas para que se afilien a dichas organizaciones;
- b) ayudar a sus miembros a crear cooperativas, incluso con el objetivo concreto de facilitar el acceso a bienes y servicios básicos;
- c) participar en comités y grupos de trabajo a nivel internacional, nacional y local para tratar asuntos económicos y sociales que tengan repercusiones en las cooperativas;
- d) contribuir a la creación de nuevas cooperativas y participar en las mismas, con miras a la creación o al mantenimiento de empleos, incluso en los casos en que se contemple el cierre de empresas;

- e)* contribuir en programas destinados a las cooperativas para mejorar su productividad y participar en los mismos;
- f)* fomentar la igualdad de oportunidades en las cooperativas;
- g)* promover el ejercicio de los derechos de los trabajadores asociados de las cooperativas, y
- h)* emprender otras actividades para la promoción de las cooperativas, inclusive en los campos de la educación y la formación.

17. Debería alentarse a las cooperativas y a las organizaciones que las representan a:

- a)* establecer una relación activa con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y los organismos gubernamentales y no gubernamentales interesados, con miras a crear un clima favorable al desarrollo de las cooperativas;
- b)* administrar sus propios servicios de apoyo y contribuir a su financiamiento;
- c)* prestar servicios comerciales y financieros a las cooperativas afiliadas;
- d)* promover el desarrollo de los recursos humanos de las cooperativas, es decir, de los socios, los trabajadores y el personal directivo e invertir en dicho desarrollo;
- e)* favorecer el desarrollo de organizaciones cooperativas nacionales e internacionales y la afiliación a las mismas;
- f)* representar internacionalmente al movimiento cooperativo nacional, y
- g)* emprender otras actividades de promoción de las cooperativas.

V. Cooperación internacional

18. La cooperación internacional debería ser facilitada mediante:

- a)* el intercambio de información sobre políticas y programas que hayan resultado eficaces en la creación de empleo y la generación de ingresos para los socios de las cooperativas;
- b)* el impulso y la promoción de relaciones entre organismos e instituciones nacionales e internacionales que participen en el desarrollo de las cooperativas, con el fin de hacer posible:
 - i)* el intercambio de personal e ideas, material didáctico y de formación, metodologías y obras de consulta;
 - ii)* la compilación y utilización de material de investigación y de otros datos sobre las cooperativas y su desarrollo;
 - iii)* el establecimiento de alianzas y asociaciones internacionales entre cooperativas;
 - iv)* la promoción y protección de los valores y principios cooperativos, y
 - v)* el establecimiento de relaciones comerciales entre cooperativas,
- c)* 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, y
- d)* 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.

VI. Disposición final

19. La presente Recomendación revisa y reemplaza a la Recomendación sobre las cooperativas (países en vías de desarrollo), 1966.

ANEXO

Extracto de la Declaración sobre la identidad cooperativa adoptada por la Asamblea General de la Alianza Cooperativa Internacional en 1995

Los principios cooperativos son pautas mediante las cuales las cooperativas ponen en práctica sus valores.

Adhesión voluntaria y abierta

Las cooperativas son organizaciones voluntarias, abiertas a todas las personas capaces de utilizar sus servicios y dispuestas a aceptar las responsabilidades de ser socio, sin discriminación social, política, religiosa, racial o de sexo.

Gestión democrática por parte de los socios

Las cooperativas son organizaciones gestionadas democráticamente por los socios, los cuales participan activamente en la fijación de sus políticas y en la toma de decisiones. Los hombres y mujeres elegidos para representar y gestionar las cooperativas son responsables ante los socios. En las cooperativas de primer grado, los socios tienen iguales derechos de voto (un socio, un voto), y las cooperativas de otros grados están también organizadas de forma democrática.

Participación económica de los socios

Los socios contribuyen equitativamente al capital de sus cooperativas y lo gestionan de forma democrática. Por lo menos parte de ese capital es normalmente propiedad común de la cooperativa.

Normalmente, los socios reciben una compensación, si la hay, limitada sobre el capital entregado como condición para ser socios. Los socios asignan los excedentes para todos o alguno de los siguientes fines: el desarrollo de su cooperativa posiblemente mediante el establecimiento de reservas, de las cuales una parte por lo menos sería irrepartible; beneficiando a los socios en proporción a sus operaciones con la cooperativa; y el apoyo de otras actividades aprobadas por los socios.

Autonomía e independencia

Las cooperativas son organizaciones autónomas de autoayuda, gestionadas por sus socios. Si firman acuerdos con otras organizaciones, incluidos los gobiernos, o si consiguen capital de fuentes externas, lo hacen en términos que aseguren el control democrático por parte de sus socios y mantengan su autonomía cooperativa.

Educación, formación e información

Las cooperativas proporcionan educación y formación a los socios, a los representantes elegidos, a los directivos y a los empleados para que puedan contribuir de forma eficaz al desarrollo de sus cooperativas. Ellas informan al gran público, especialmente a los jóvenes y a los líderes de opinión, de la naturaleza y los beneficios de la cooperación.

Cooperación entre cooperativas

Las cooperativas sirven a sus socios lo más eficazmente posible y fortalecen el movimiento cooperativo trabajando conjuntamente mediante estructuras locales, nacionales, regionales e internacionales.

Interés por la comunidad

Las cooperativas trabajan para conseguir el desarrollo sostenible de sus comunidades mediante políticas aprobadas por sus socios.

Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico actualizado	Ginebra, 95ª reunión CIT (15 junio 2006)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad, en su nonagésima quinta reunión, el 31 de mayo de 2006;

Considerando que la legislación nacional, así como los convenios colectivos, ofrecen una protección vinculada a la existencia de una relación de trabajo entre un empleador y un empleado;

Considerando que la legislación y su interpretación deberían ser compatibles con los objetivos del trabajo decente;

Considerando que la legislación laboral o de trabajo trata, entre otras cosas, de resolver lo que puede constituir una desigualdad entre las posiciones de negociación de las partes en una relación de trabajo;

Considerando que la protección de los trabajadores constituye la esencia del mandato de la Organización Internacional del Trabajo, y de conformidad con los principios establecidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998, y el Programa de Trabajo Decente;

Considerando 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, en su interpretación o en su aplicación;

Observando que hay situaciones en las cuales los acuerdos contractuales pueden tener como consecuencia privar a los trabajadores de la protección a la que tienen derecho;

Reconociendo que la orientación internacional a los Miembros desempeña un papel para ayudarlos a lograr esta protección mediante la legislación y la práctica nacionales, y que esa orientación debería seguir siendo útil con el tiempo;

Reconociendo, además, que esa protección debería ser accesible a todos, en especial a los trabajadores vulnerables, y basarse en leyes eficaces, efectivas y de amplio alcance, con resultados rápidos y que fomenten el cumplimiento voluntario;

Reconociendo que la política nacional debería ser fruto de la consulta con los interlocutores sociales y debería ofrecer orientación a las partes interesadas en el lugar de trabajo;

Reconociendo que la política nacional debería promover el crecimiento económico, la creación de empleo y el trabajo decente;

Considerando que la globalización de la economía ha incrementado la movilidad de los trabajadores que necesitan protección, como mínimo, contra la selección de la legislación aplicable con el fin de eludir la protección nacional;

Observando que, en el marco de la prestación de servicios transnacionales, es importante determinar a quién se considera como trabajador vinculado por una relación de trabajo, qué derechos tiene y quién es el empleador;

Considerando que las dificultades que supone determinar la existencia de una relación de trabajo pueden crear graves problemas a los trabajadores interesados, a su entorno y a la sociedad en general;

Considerando que la incertidumbre acerca de la existencia de una relación de trabajo tiene que resolverse de modo que se garantice una competencia leal y la protección efectiva de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo de una manera conforme con la legislación o la práctica nacionales;

Tomando nota de todas las normas internacionales del trabajo pertinentes y en especial las normas relativas a la situación particular de la mujer, así como las relativas al ámbito de la relación de trabajo;

Después de haber decidido adoptar diversas propuestas relativas a la relación de trabajo, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que estas propuestas revistan la forma de una recomendación, adopta, con fecha quince de junio de dos mil seis, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006.

I. Política nacional de protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo

1. 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.

2. La naturaleza y el alcance de la protección otorgada a los trabajadores vinculados por una relación de trabajo deberían ser definidos por la legislación o la práctica nacionales, o ambas, teniendo en cuenta las normas internacionales pertinentes. Esta legislación o práctica, incluidos los elementos relativos al alcance, el ámbito de aplicación y la responsabilidad de su aplicación, debería ser clara y adecuada a fin de asegurar la protección efectiva de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo.

3. La política nacional debería formularse y aplicarse de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

4. La política nacional debería incluir, por lo menos, medidas tendentes a:

- a) proporcionar a los interesados, en particular a los empleadores y los trabajadores, orientación sobre la manera de determinar eficazmente la existencia de una relación de trabajo y sobre la distinción entre trabajadores asalariados y trabajadores independientes;
- b) luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas, en el contexto de, por ejemplo, otras relaciones que puedan incluir el recurso a otras formas de acuerdos contractuales que ocultan la verdadera situación jurídica, entendiéndose que existe una relación de trabajo encubierta cuando un empleador considera a un empleado como si no lo fuese, de una manera que oculta su verdadera condición jurídica, y que pueden producirse situaciones en las cuales los acuerdos contractuales dan lugar a que los trabajadores se vean privados de la protección a la que tienen derecho;
- c) 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 protección a que tienen derecho;
- d) asegurar que las normas aplicables a todas las formas de acuerdos contractuales estipulen a quién incumbe la responsabilidad por la protección que prevén;
- e) proporcionar a los interesados, y en particular a los empleadores y los trabajadores, acceso efectivo a procedimientos y mecanismos que sean expeditos, poco onerosos, justos y eficaces para la solución de controversias relativas a la existencia y las condiciones de una relación de trabajo;
- f) asegurar el cumplimiento y la aplicación efectiva de la legislación sobre la relación de trabajo, y
- g) 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.

5. En el marco de la política nacional los Miembros deberían 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, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores más vulnerables, los jóvenes trabajadores, los trabajadores de edad, los trabajadores de la economía informal, los trabajadores migrantes y los trabajadores con discapacidades.

6. Los Miembros deberían:

- a) velar especialmente por que en la política nacional se aborde la cuestión de la dimensión de género, dado que las mujeres que trabajan predominan en determinados sectores y ocupaciones en los que existe una elevada proporción de relaciones de trabajo encubiertas o en los que existe falta de claridad en lo que atañe a la relación de trabajo, y
- b) establecer políticas claras sobre la igualdad de género y mejorar el cumplimiento de la legislación y los acuerdos pertinentes en el ámbito nacional, de modo que pueda abordarse de manera eficaz la dimensión de género.

7. En el contexto del movimiento transnacional de trabajadores:

- a) al formular una política nacional, todo Miembro debería, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, considerar la posibilidad de adoptar medidas apropiadas en el marco de su jurisdicción y, cuando proceda, en colaboración con otros Miembros, a fin de aportar una protección efectiva y prevenir abusos contra los trabajadores migrantes que se encuentran en su territorio, que puedan verse afectados por una situación de incertidumbre en cuanto a la existencia de una relación de trabajo, y
- b) cuando los trabajadores son contratados en un país para trabajar en otro, los Miembros interesados pueden considerar la posibilidad de concertar acuerdos bilaterales con 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.

8. La política nacional de protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo no debería interferir en las verdaderas relaciones civiles y comerciales, velando al mismo tiempo 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

9. A los fines de la política nacional de protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo, 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, sin perjuicio de la manera en que se caracterice la relación en cualquier arreglo contrario, ya sea de carácter contractual o de otra naturaleza, convenido por las partes.

10. Los Miembros deberían promover métodos claros para ofrecer orientación a los trabajadores y los empleadores sobre la manera de determinar la existencia de una relación de trabajo.

11. A fin de facilitar la determinación de la existencia de una relación de trabajo, los Miembros deberían considerar, en el marco de la política nacional a que se hace referencia en la presente Recomendación, la posibilidad de:

- a) admitir una amplia variedad de medios para determinar la existencia de una relación de trabajo;
- b) consagrar una presunción legal de la existencia de una relación de trabajo cuando se dan uno o varios indicios, y
- c) 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 trabajadores asalariados o como trabajadores independientes.

12. A los fines de la política nacional a que se hace referencia en la presente Recomendación, los Miembros pueden considerar la posibilidad de definir con claridad las condiciones que determinan la existencia de una relación de trabajo, por ejemplo, la subordinación o la dependencia.

13. Los Miembros deberían considerar la posibilidad de definir en su legislación, o por otros medios, indicios específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo. Entre esos indicios podrían figurar los siguientes:

- a) el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y

b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador.

14. 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.

15. La autoridad competente debería 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 presente 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.

16. Por lo que se refiere a la relación de trabajo, las administraciones nacionales del trabajo y sus servicios conexos deberían supervisar periódicamente sus programas y dispositivos de control del cumplimiento. Debería prestarse especial atención a aquellas ocupaciones y sectores con una proporción elevada de mujeres trabajadoras.

17. En el marco de la política nacional, los Miembros deberían establecer medidas eficaces destinadas a eliminar los incentivos que fomentan las relaciones de trabajo encubiertas.

18. En el marco de la política nacional, los Miembros deberían 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

19. 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 ofrecer asesoramiento para la adopción y aplicación de medidas relativas a la relación de trabajo en el marco de la política nacional.

20. Las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores deberían estar representadas en pie de igualdad en el mecanismo de seguimiento de la evolución del mercado de trabajo y de la organización del trabajo. Además, esas organizaciones deberían ser consultadas en el marco del mecanismo antes mencionado, con la frecuencia necesaria y, cuando sea posible y útil, sobre la base de informes de expertos o estudios técnicos.

21. Los Miembros deberían recopilar, en la medida de lo posible, información y datos estadísticos, y realizar estudios sobre los cambios registrados 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.

22. Los Miembros 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. Debería prestarse atención al desarrollo de contactos sistemáticos y al intercambio de información sobre esta cuestión con otros Estados.

IV. Párrafo final

23. La presente Recomendación no supone una revisión de 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 sobre el desempleo, 1919 (núm. 2)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico en situación provisoria	14 julio 1921	Washington, 1ª reunión CIT (28 noviembre 1919)	57 Denuncias: 3

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Washington por el Gobierno de los Estados Unidos de América el 29 de octubre de 1919;

Después de haber decidido adoptar diversas disposiciones relativas a los medios de prevenir el desempleo y de remediar sus consecuencias, cuestión que constituye el segundo punto del orden del día de la reunión de la Conferencia celebrada en Washington, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el desempleo, 1919, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones e la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

Artículo 1

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio comunicará a la Oficina Internacional del Trabajo, a intervalos lo más cortos posible, que no deberán exceder de tres meses, todos los datos estadísticos o de otra clase disponibles sobre el desempleo, comprendida cualquier información relativa a las medidas tomadas o en proyecto, destinadas a luchar contra el desempleo. Siempre que sea posible, los datos deberán recogerse de manera que puedan ser comunicados dentro de los tres meses siguientes a la expiración del período a que se refieran.

Artículo 2

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá establecer un sistema de agencias públicas no retribuidas de colocación, bajo el control de una autoridad central. Se nombrarán comités, en los que deberán figurar representantes de los trabajadores y de los empleadores, que serán consultados en todo lo que concierna al funcionamiento de dichas agencias.

2. Cuando coexistan agencias gratuitas, públicas y privadas, deberán tomarse medidas para coordinar las operaciones de unas y otras, con arreglo a un plan nacional.

3. El funcionamiento de los diferentes sistemas nacionales será coordinado por la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con los países interesados.

Artículo 3

Los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo que ratifiquen el presente Convenio y que hayan establecido un sistema de seguro contra el desempleo deberán tomar, en las condiciones fijadas de común acuerdo entre los Miembros interesados, disposiciones conducentes a que los trabajadores nacionales de uno de dichos Miembros, que trabajen en el territorio de otro, reciban indemnizaciones del seguro iguales a las percibidas por los trabajadores nacionales de este segundo Miembro.

Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico en situación provisoria	10 agosto 1950	San Francisco, 31ª reunión CIT (9 julio 1948)	89 Denuncias: 3

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 junio 1948 en su trigésima primera reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la organización del servicio del empleo, cuestión que está comprendida en el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el servicio del empleo, 1948:

Artículo 1

1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio deberá mantener o garantizar el mantenimiento de un servicio público y gratuito del empleo.

2. La función esencial del servicio del empleo, en cooperación, cuando fuere necesario, con otros organismos interesados, públicos y privados, deberá ser la de lograr la mejor organización posible del mercado del empleo, como parte integrante del programa nacional destinado a mantener y garantizar el sistema del empleo para todos y a desarrollar y utilizar los recursos de la producción.

Artículo 2

El servicio del empleo deberá consistir en un sistema nacional de oficinas del empleo, sujeto al control de una autoridad nacional.

Artículo 3

1. El servicio del empleo deberá comprender una red de oficinas locales y, si ello fuere oportuno, de oficinas regionales, en número suficiente para satisfacer las necesidades de cada una de las regiones geográficas del país y convenientemente situadas para los empleadores y los trabajadores.

2. La organización de esa red de oficinas:

- a) deberá ser objeto de un examen general:
 - i) cuando se hayan producido cambios importantes en la distribución de la actividad económica y de la población trabajadora;
 - ii) cuando la autoridad competente considere conveniente un examen general para apreciar la experiencia adquirida durante un período de prueba;
- b) deberá revisarse cada vez que dicho examen haya puesto de manifiesto la necesidad de una revisión.

Artículo 4

1. Se deberán celebrar los acuerdos necesarios, por intermedio de comisiones consultivas, para obtener la cooperación de representantes de los empleadores y de los trabajadores en la organización y funcionamiento del servicio del empleo, así como en el desarrollo del programa del servicio del empleo.
2. Estos acuerdos deberán prever la creación de una o varias comisiones nacionales consultivas y, si fuere necesario, la creación de comisiones regionales y locales.
3. Los representantes de los empleadores y de los trabajadores en esas comisiones deberán ser designados, en número igual, previa consulta a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, allí donde dichas organizaciones existan.

Artículo 5

La política general del servicio del empleo, cuando se trate de dirigir a los trabajadores hacia los empleos disponibles, deberá fijarse, previa consulta a los representantes de los empleadores y de los trabajadores, por intermedio de las comisiones consultivas previstas en el artículo 4.

Artículo 6

El servicio del empleo deberá estar organizado de suerte que garantice la eficacia de la contratación y de la colocación de los trabajadores, y a estos efectos deberá:

- a) ayudar a los trabajadores a encontrar un empleo conveniente, y a los empleadores a contratar trabajadores apropiados a las necesidades de las empresas, y más especialmente deberá, de conformidad con las reglas formuladas de acuerdo con un plan nacional:
 - i) llevar un registro de las personas que soliciten empleo; tomar nota de sus aptitudes profesionales, de su experiencia y de sus deseos; interrogarlas a los efectos de su empleo; evaluar, si fuere necesario, sus aptitudes físicas y profesionales, y ayudarlas a obtener, cuando fuere oportuno, los medios necesarios para su orientación o readaptación profesionales;
 - ii) obtener de los empleadores una información detallada de los empleos vacantes que hayan notificado al servicio, y de las condiciones que deban cumplir los trabajadores solicitados para ocupar estos empleos;
 - iii) dirigir hacia los empleos vacantes a los candidatos que posean las aptitudes profesionales y físicas exigidas;
 - iv) organizar la compensación de las ofertas y demandas de empleo de una oficina con otra, cuando la oficina consultada en primer lugar no pueda colocar convenientemente a los candidatos o cubrir adecuadamente las vacantes, o cuando otras circunstancias lo justifiquen;
- b) tomar las medidas pertinentes para:
 - i) facilitar la movilidad profesional, a fin de ajustar la oferta de la mano de obra a las posibilidades de empleo en las diversas profesiones;
 - ii) facilitar la movilidad geográfica de la mano de obra, a fin de ayudar a que los trabajadores se trasladen a las regiones que ofrezcan posibilidades de obtener un empleo conveniente;
 - iii) facilitar los traslados temporales de trabajadores de una región a otra, a fin de atenuar el desequilibrio local y momentáneo entre la oferta y la demanda de mano de obra;
 - iv) facilitar cualquier traslado de trabajadores, de un país a otro, que haya sido convenido por los gobiernos interesados;
- c) recoger y analizar, en colaboración, si fuere oportuno, con otras autoridades, y con los empleadores y los sindicatos, toda la información disponible sobre la situación del mercado del empleo y su probable evolución, tanto en lo que se refiere al país en general como respecto a las diferentes industrias, profesiones o regiones, y poner sistemática y rápidamente

dicha información a disposición de las autoridades públicas, de las organizaciones interesadas de trabajadores y de empleadores y del público en general;

- d) colaborar en la administración del seguro y de la asistencia de desempleo y en la aplicación de otras medidas destinadas a ayudar a los desempleados;
- e) ayudar, siempre que fuere necesario, a otros organismos públicos o privados en la elaboración de planes sociales y económicos que puedan influir de modo favorable en la situación del empleo.

Artículo 7

Se deberán tomar medidas para:

- a) facilitar, dentro de las diferentes oficinas del empleo, la especialización por profesiones y por industrias, tales como la agricultura y todas las demás ramas de actividad donde dicha especialización pueda ser útil; y
- b) satisfacer adecuadamente las necesidades de categorías especiales de solicitantes de empleo, tales como los inválidos.

Artículo 8

Se deberán tomar y perfeccionar medidas especiales para los menores en el campo de los servicios del empleo y de la orientación profesional.

Artículo 9

1. El personal del servicio del empleo deberá estar compuesto de funcionarios públicos cuya situación jurídica y cuyas condiciones de servicio los independicen de los cambios de gobierno y de cualquier influencia exterior indebida y que, a reserva de las necesidades del servicio, les garanticen la estabilidad de su empleo.

2. A reserva de las condiciones a las que la legislación nacional sujete la contratación de funcionarios públicos, el personal del servicio del empleo será contratado teniéndose únicamente en cuenta la aptitud del candidato para el desempeño de sus funciones.

3. La autoridad competente determinará la forma de comprobar sus aptitudes.

4. El personal del servicio del empleo deberá recibir formación adecuada para el desempeño de sus funciones.

Artículo 10

El servicio del empleo y, si fuere necesario, otras autoridades públicas deberán tomar todas las medidas posibles, en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y con otros organismos interesados, para estimular la utilización máxima voluntaria del servicio del empleo por los empleadores y los trabajadores.

Artículo 11

Las autoridades competentes deberán tomar todas las medidas necesarias para lograr una cooperación eficaz entre el servicio público del empleo y las agencias privadas de colocación sin fines lucrativos.

Artículo 12

1. Cuando el territorio de un Miembro comprenda vastas regiones en las que, a causa de la diseminación de la población o del estado de su desarrollo económico, la autoridad competente estime impracticable aplicar las disposiciones del presente Convenio, dicha autoridad podrá exceptuar a esas regiones de la aplicación del Convenio, de una manera general o con las excepciones que juzgue apropiadas respecto a ciertas empresas o determinados trabajos.

2. Todo Miembro deberá indicar en la primera memoria anual sobre la aplicación del presente Convenio, que habrá de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, toda región respecto de la cual se proponga invocar las disposiciones del presente artículo y deberá expresar los motivos que lo induzcan a acogerse a dichas disposiciones. Ningún Miembro podrá invocar ulteriormente las disposiciones de este artículo, salvo con respecto a las regiones así indicadas.

3. Todo Miembro que invoque las disposiciones del presente artículo deberá indicar, en las memorias anuales posteriores, las regiones respecto de las cuales renuncie al derecho a invocar dichas disposiciones.

Artículo 13

1. Respecto de los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enmendada por el Instrumento de enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1946, excepción hecha de los territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 de dicho artículo, tal como quedó enmendado, todo Miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación, una declaración en la que manifieste:

- a) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
- b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
- c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los que es inaplicable;
- d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 17, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 14

1. Cuando las cuestiones tratadas en el presente Convenio sean de la competencia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el Miembro responsable de las relaciones internacionales de ese territorio, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte, en nombre del territorio, las obligaciones del presente Convenio.

2. Podrán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que se acepten las obligaciones de este Convenio:

- a) dos o más Miembros de la Organización, respecto de cualquier territorio que esté bajo su autoridad común; o
- b) toda autoridad internacional responsable de la administración de cualquier territorio, en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición en vigor, respecto de dicho territorio.

3. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos precedentes de este artículo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

4. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

5. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 17, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro aspecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

G

Recomendación sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 83)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico en situación provisoria	San Francisco, 31ª reunión CIT (9 julio 1948)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 junio 1948 en su trigésima primera reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la organización del servicio del empleo, cuestión que está comprendida en el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complete la Recomendación sobre el servicio del empleo, 1944, y el Convenio sobre el servicio del empleo, 1948,

adopta, con fecha nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre el servicio del empleo, 1948:

Considerando que la Recomendación sobre el servicio del empleo, 1944, y el Convenio sobre servicio del empleo, 1948, prevén la organización de servicios del empleo, y que es conveniente completar sus disposiciones con nuevas recomendaciones,

La Conferencia recomienda a los Miembros que apliquen las disposiciones siguientes, tan pronto lo permitan las condiciones nacionales, y que informen a la Oficina Internacional del Trabajo, conforme lo solicite el Consejo de Administración, sobre todas las medidas dictadas para ponerlas en práctica:

I. Organización general

1. El servicio público y gratuito del empleo debería comprender un servicio central, oficinas locales y, cuando fuese necesario, oficinas regionales.

2. A fin de fomentar el desarrollo del servicio del empleo y garantizar una administración nacional unificada y coordinada, se deberían prever:

- a) la publicación, por el servicio central, de instrucciones administrativas de alcance nacional;
- b) el establecimiento de normas mínimas de carácter nacional relativas a las cuestiones del personal y a la organización material de las oficinas del servicio del empleo;
- c) el financiamiento satisfactorio del servicio por el gobierno;

- d)* la preparación de informes periódicos por los organismos inferiores, para su sumisión a los organismos superiores;
- e)* la inspección nacional de las oficinas regionales y locales;
- f)* la celebración de conferencias periódicas entre los funcionarios de los servicios centrales, regionales y locales, comprendido el personal de inspección.

3. El servicio del empleo debería tomar las disposiciones pertinentes para colaborar, siempre que ello fuese necesario, con los representantes de los empleadores y de los trabajadores y con todos los organismos encargados de estudiar los problemas especiales del empleo de ciertas regiones, empresas, industrias o de ciertos grupos de industrias.

4. Deberían tomarse disposiciones, cuando ello fuese pertinente, para desarrollar, dentro del ámbito general del servicio del empleo:

- a)* oficinas del empleo separadas, particularmente destinadas a satisfacer las necesidades de los empleadores y de los trabajadores pertenecientes a industrias o profesiones especiales, en los casos en que la naturaleza, la importancia de la industria o de la profesión, o cualquier otro factor especial, justificaren la existencia de dichas oficinas separadas; esta disposición podría aplicarse, por ejemplo, a las empresas portuarias, a la marina mercante, a la construcción y a los trabajos de ingeniería civil, a la agricultura y a la industria forestal, y al servicio doméstico;
- b)* medidas especiales para la colocación:
 - i)* de los menores;
 - ii)* de los inválidos;
 - iii)* de los técnicos, de los trabajadores intelectuales, de los empleados y del personal administrativo;
- c)* un sistema apropiado para la colocación de las mujeres, de acuerdo con sus calificaciones profesionales y con su capacidad física.

II. Información sobre el mercado del empleo

5. El servicio del empleo debería reunir información sobre el mercado del empleo, especialmente en lo que concierne a los puntos siguientes:

- a)* las necesidades presentes y futuras de mano de obra (incluyendo el número y las categorías de trabajadores necesarios, clasificados por industria, profesión o región);
- b)* la mano de obra presente y futura (incluyendo los datos sobre el número, edad y sexo, calificaciones, profesión, industria y lugar de residencia de los trabajadores, así como sobre el número, la distribución geográfica y las características de los solicitantes de empleo).

6. El servicio del empleo debería efectuar estudios, generales o especiales, sobre cuestiones tales como:

- a)* las causas y repercusiones del desempleo, incluyendo el desempleo tecnológico;
- b)* la colocación de categorías especiales de solicitantes de empleo, tales como la de los inválidos o la de los menores;
- c)* los factores que influyen en el nivel y en la naturaleza del empleo;
- d)* la regularización del empleo;
- e)* la orientación profesional en relación con la colocación;
- f)* el análisis de oficios y profesiones; y
- g)* otros aspectos de la organización del mercado del empleo.

7. Esta información debería ser reunida por un personal adecuadamente formado y calificado, en cooperación, si ello fuese necesario, con otros organismos públicos y con organizaciones de empleadores y de trabajadores.

8. Los métodos utilizados para reunir y analizar esa información deberían comprender, siempre que las circunstancias lo permitan y lo justifiquen:

- a)* investigaciones directas cerca de los organismos especialmente informados en estas cuestiones, tales como, por ejemplo, otros servicios públicos, organizaciones de empleadores y de trabajadores, empresas públicas o privadas y comisiones paritarias;
- b)* una cooperación con la inspección del trabajo y con los servicios de seguro y asistencia contra el desempleo;

- c) informes periódicos sobre las cuestiones que tengan una repercusión especial en el mercado del empleo;
- d) encuestas sobre problemas especiales y trabajos de investigación y de análisis efectuados por el servicio del empleo.

III. Cálculo de las necesidades y recursos de la mano de obra

9. A fin de facilitar la mejor organización posible del mercado del empleo, como parte integrante del programa nacional encaminado a garantizar y mantener el pleno empleo y a desarrollar y utilizar los recursos de la producción, debería efectuarse, tan pronto fuere factible, un cálculo anual, de carácter nacional, de las necesidades y de los recursos en mano de obra que forme parte de un estudio general de la situación económica.

10. Este cálculo debería efectuarse por el servicio del empleo, en cooperación con otros servicios públicos cuando fuere necesario.

11. El cálculo de las necesidades y de los recursos en mano de obra debería comprender datos precisos sobre las previsiones relativas al volumen y a la distribución de la oferta y la demanda de mano de obra.

IV. Encauzamiento de los trabajadores hacia los empleos disponibles

12. El servicio del empleo debería:

- a) observar una estricta neutralidad en el caso de empleos vacantes en un establecimiento donde exista un conflicto de trabajo que afecte a estos empleos;
- b) abstenerse de dirigir a los trabajadores hacia empleos que ofrezcan salarios u otras condiciones de trabajo inferiores a las normas fijadas por la legislación, los contratos colectivos o la práctica;
- c) abstenerse de aplicar a los solicitantes de empleo medidas discriminatorias basadas en diferencias de raza, color, sexo o credo al dirigir a los trabajadores hacia los empleos.

13. El servicio del empleo debería estar obligado a proporcionar a los solicitantes de empleo toda la información útil sobre el empleo que se les ofrece, e incluso sobre los puntos mencionados en el párrafo precedente.

V. Movilidad de los trabajadores

14. El servicio del empleo debería adoptar las medidas indicadas en los párrafos 15 a 20, a fin de facilitar la movilidad que necesitan los trabajadores para alcanzar y mantener un nivel máximo en la producción y el empleo.

15. Debería reunirse y divulgarse la más completa y exacta información sobre las posibilidades de empleo y las condiciones de trabajo en otras profesiones y regiones, así como sobre las condiciones de vida en esas regiones (incluso la posibilidad de obtener viviendas adecuadas).

16. Se debería informar y aconsejar a los trabajadores a fin de vencer los reparos que éstos puedan tener para cambiar su empleo o su residencia.

17. (1) El servicio del empleo debería eliminar los obstáculos de carácter económico de los traslados geográficos que considere necesarios, por ejemplo, mediante una ayuda financiera.

(2) Dicha asistencia debería prestarse, en los casos que autorice el servicio, con respecto a los traslados efectuados por su mediación o con su aprobación, especialmente si no existen disposiciones que prevean que otra persona que no sea el trabajador sufragará los gastos suplementarios ocasionados por el traslado.

(3) La cuantía de esta ayuda se debería determinar de acuerdo con las circunstancias individuales y nacionales.

18. El servicio del empleo debería ayudar a las autoridades competentes en materia de seguro y de asistencia contra el desempleo a definir e interpretar las condiciones en que deberá considerarse conveniente un empleo vacante en una profesión distinta de la profesión normal del desempleado, o un empleo que le obligue a cambiar de residencia.

19. El servicio del empleo debería ayudar a las autoridades competentes a preparar y desarrollar los programas de los cursos de formación o de readaptación profesionales (incluidos el aprendizaje, la formación complementaria y los cursos de perfeccionamiento), a escoger las personas que han de seguir esos cursos y a proporcionar un empleo a aquellas que los hayan terminado.

VI. Disposiciones diversas

20. (1) El servicio del empleo debería cooperar con otras instituciones, públicas o privadas, interesadas en los problemas del empleo.

(2) A estos efectos, debería consultar al servicio del empleo, y tomar en consideración sus opiniones, cualquier organismo de coordinación interesado en la elaboración y aplicación de los principios y métodos aplicables a cuestiones tales como:

- a) la distribución geográfica de la industria;
- b) las obras y las inversiones públicas;
- c) el progreso técnico en sus relaciones con la producción y el empleo;
- d) las migraciones;
- e) la vivienda;
- f) la creación de servicios sociales, tales como asistencia médica, escuelas y medios de recreo;
- g) la organización y la planificación que interesen a toda la colectividad y que puedan influir en las posibilidades de empleo.

21. Para aumentar el uso del servicio del empleo y para permitirle el desempeño eficaz de sus funciones, el servicio debería adoptar las medidas indicadas en los párrafos 22 a 25.

22. (1) Deberían hacerse esfuerzos constantes para estimular a los solicitantes de empleo, o a las personas que busquen trabajadores, a que utilicen plena y voluntariamente la información y las facilidades que proporcione el servicio del empleo.

(2) Entre estos esfuerzos deberían figurar el uso de la cinematografía, la radiodifusión y cualquier otro método de información general y de comunicación con el público, especialmente para que los empleadores y trabajadores, y sus organizaciones, conozcan y aprecien mejor el papel esencial que desarrolla el servicio en la organización del empleo, y las ventajas que resultan del mayor uso del servicio del empleo para los trabajadores, los empleadores y el país en general.

23. Los trabajadores que soliciten una prestación o una asignación de desempleo y, siempre que fuere posible, las personas que terminen cursos de formación profesional organizados por un sistema público o subvencionados por el Estado deberían estar obligados a inscribirse en el servicio del empleo, para su colocación.

24. Debería hacerse todo lo posible para estimular a los menores y, siempre que fuere posible, a todas las personas que busquen empleo por primera vez para que se inscriban y tengan una entrevista con miras a su colocación.

25. Debería estimularse a los empleadores, incluidos los jefes de empresas públicas o semipúblicas, para que notifiquen al servicio las vacantes de empleo.

26. Deberían hacerse esfuerzos sistemáticos para aumentar la eficacia del servicio del empleo, de suerte que haga innecesaria la existencia de oficinas privadas en cualquier rama profesional, salvo en el caso de que la autoridad competente estime que, por razones especiales, la existencia de dichas oficinas es conveniente o esencial.

VII. Cooperación internacional entre los servicios del empleo

27. (1) La cooperación internacional entre los servicios del empleo debería comprender, siempre que fuere pertinente, y con la ayuda de la Oficina Internacional del Trabajo cuando dicha ayuda se solicite:

- a) el intercambio sistemático, sobre una base bilateral, regional o multilateral, de la información que se haya reunido y de la experiencia adquirida acerca de la política del servicio del empleo y de los métodos adoptados;
- b) la organización de conferencias técnicas bilaterales, regionales o multilaterales sobre las cuestiones relativas al servicio del empleo.

(2) Para facilitar cualquier traslado de los trabajadores convenido de acuerdo con el artículo 6, b), iv), del Convenio, los servicios del empleo, a petición de la autoridad nacional que los controle y en colaboración, eventualmente, con la Oficina Internacional del Trabajo, deberán:

- a) reunir, si ello fuere pertinente, en colaboración con otros organismos e instituciones, los datos relativos a las ofertas o demandas de empleo que no puedan satisfacerse en el país, a fin de fomentar la inmigración o la emigración de trabajadores que puedan satisfacer, en todo lo posible, dichas ofertas o demandas de empleo;
- b) cooperar con otras autoridades competentes, nacionales o extranjeras, en la preparación y aplicación de los acuerdos intergubernamentales, bilaterales, regionales o multilaterales referentes a las migraciones.

Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949 (núm. 96)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico en situación provisoria	18 julio 1951	Ginebra, 32ª reunión CIT (1 julio 1949)	42 Denuncias: 18

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 junio 1949 en su trigésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la revisión del Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación, 1933, adoptado por la Conferencia en su decimoséptima reunión, cuestión que está incluida en el décimo punto del orden del día de la reunión;

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, complementario del Convenio sobre el servicio del empleo, 1948, el cual declara que todo Miembro para el que está en vigor el Convenio deberá mantener o garantizar el mantenimiento de un servicio público gratuito del empleo, y

Considerando que dicho servicio debe estar al alcance de todas las categorías de trabajadores, adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949:

Parte I. Disposiciones generales

Artículo 1

1. A los efectos del presente Convenio, la expresión *agencia retribuida de colocación* significa:

- a) las agencias de colocación con fines lucrativos, es decir, toda persona, sociedad, institución, oficina u otra organización que sirva de intermediario para procurar un empleo a un trabajador o un trabajador a un empleador, con objeto de obtener de uno u otro un beneficio material directo o indirecto; esta definición no se aplica a los periódicos u otras publicaciones, a no ser que tenga por objeto exclusivo o principal el de actuar como intermediarios entre empleadores y trabajadores;

b) las agencias de colocación sin fines lucrativos, es decir, los servicios de colocación de las sociedades, instituciones, agencias u otras organizaciones que, sin buscar un beneficio material, perciban del empleador o del trabajador, por dichos servicios, un derecho de entrada, una cotización o una remuneración cualquiera.

2. El presente Convenio no se aplica a la colocación de la gente de mar.

Artículo 2

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá indicar en su instrumento de ratificación si acepta las disposiciones de la parte II, que prevén la supresión progresiva de las agencias retribuidas de colocación con fines lucrativos y la reglamentación de las demás agencias de colocación, o si acepta las disposiciones de la parte III, que prevén la reglamentación de las agencias retribuidas de colocación, comprendidas las agencias de colocación con fines lucrativos.

2. Todo Miembro que acepte las disposiciones de la parte III del Convenio podrá notificar ulteriormente al Director General la aceptación de las disposiciones de la parte II; a partir de la fecha del registro de tal notificación por el Director General, las disposiciones de la parte III del Convenio dejarán de tener efecto con respecto a dicho Miembro y le serán aplicables las disposiciones de la parte II.

Parte II. Supresión progresiva de las agencias retribuidas de colocación con fines lucrativos y reglamentación de las demás agencias de colocación

Artículo 3

1. Las agencias retribuidas de colocación con fines lucrativos, comprendidas en el párrafo 1, a), del artículo 1, deberán suprimirse dentro de un plazo limitado, cuya duración se especificará por la autoridad competente.

2. Dichas agencias no deberán suprimirse hasta que se haya establecido un servicio público del empleo.

3. La autoridad competente podrá fijar plazos diferentes para la supresión de las agencias que se ocupen de la colocación de categorías diferentes de personas.

Artículo 4

1. Durante el período que proceda a su supresión, las agencias retribuidas de colocación con fines lucrativos:

a) estarán sujetas a la vigilancia de la autoridad competente; y

b) sólo podrán percibir las retribuciones y los gastos que figuren en una tarifa que haya sido sometida a la autoridad competente y aprobada por la misma o que haya sido fijada por dicha autoridad.

2. Dicha vigilancia tenderá especialmente a eliminar todos los abusos relativos al funcionamiento de las agencias retribuidas de colocación con fines lucrativos.

3. A estos efectos, la autoridad competente deberá consultar, por vías apropiadas, a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores.

Artículo 5

1. La autoridad competente, en casos especiales, podrá conceder excepciones a las disposiciones del párrafo 1 del artículo 3 del presente Convenio con respecto a categorías de personas, definidas de manera precisa por la legislación nacional, cuya colocación no pueda efectuarse satisfactoriamente por el servicio público del empleo, pero solamente previa consulta, por vías apropiadas, a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores.

2. Toda agencia retribuida de colocación a la que se conceda una excepción en virtud del presente artículo:

- a) estará sujeta a la vigilancia de la autoridad competente;
- b) deberá poseer una licencia anual, renovable a discreción de la autoridad competente;
- c) sólo podrá percibir las retribuciones y los gastos que figuren en una tarifa que haya sido sometida a la autoridad competente y aprobada por la misma o que haya sido fijada por dicha autoridad; y
- d) no podrá colocar o reclutar trabajadores en el extranjero sino de acuerdo con las condiciones fijadas por la legislación vigente y si la autoridad competente lo autoriza.

Artículo 6

Las agencias retribuidas de colocación sin fines lucrativos comprendidas en el párrafo 1, b), del artículo 1:

- a) deberán poseer una autorización de la autoridad competente y estarán sujetas a la vigilancia de dicha autoridad;
- b) no podrán percibir una retribución superior a la tarifa que haya sido sometida a la autoridad competente y aprobada por la misma o que haya sido fijada por dicha autoridad, habida cuenta estrictamente de los gastos ocasionados; y
- c) no podrán colocar o reclutar trabajadores en el extranjero sino de acuerdo con las condiciones fijadas por la legislación vigente y si la autoridad competente lo autoriza.

Artículo 7

La autoridad competente deberá tomar las medidas necesarias para cerciorarse de que las agencias no retribuidas de colocación efectúan sus operaciones a título gratuito.

Artículo 8

Se deberán establecer sanciones penales apropiadas, que comprenderán, si ello fuere necesario, incluso la cancelación de la licencia o de la autorización prevista en el Convenio, por cualquier infracción de las disposiciones de esta parte del Convenio o de la legislación que le dé efecto.

Artículo 9

Las memorias anuales previstas en el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo contendrán toda la información necesaria sobre las excepciones concedidas en virtud del artículo 5 y, más particularmente, información sobre el número de agencias que gocen de excepciones y la extensión de sus actividades, las razones que motiven las excepciones y las medidas adoptadas por la autoridad competente para vigilar las actividades de dichas agencias.

Parte III. Reglamentación de las agencias retribuidas de colocación

Artículo 10

Las agencias retribuidas de colocación con fines lucrativos comprendidas en el párrafo 1, a), del artículo 1:

- a) estarán sujetas a la vigilancia de la autoridad competente;
- b) deberán poseer una licencia anual, renovable a discreción de la autoridad competente;
- c) sólo podrán percibir las retribuciones y los gastos que figuren en una tarifa que haya sido sometida a la autoridad competente y aprobada por la misma o que haya sido fijada por dicha autoridad; y

- d) no podrán colocar o reclutar trabajadores en el extranjero sino de acuerdo con las condiciones fijadas por la legislación vigente y si la autoridad competente lo autoriza.

Artículo 11

Las agencias retribuidas de colocación sin fines lucrativos comprendidas en el párrafo 1, b), del artículo 1:

- a) deberán poseer un permiso de la autoridad competente y estarán sujetas a la vigilancia de dicha autoridad;
- b) no podrán percibir una retribución superior a la tarifa que haya sido sometida a la autoridad competente y aprobada por la misma o que haya sido fijada por dicha autoridad, habida cuenta estrictamente de los gastos ocasionados; y
- c) no podrán colocar o reclutar trabajadores en el extranjero sino de acuerdo con las condiciones fijadas por la legislación vigente y si la autoridad competente lo autoriza.

Artículo 12

La autoridad competente deberá tomar las medidas necesarias para cerciorarse de que las agencias no retribuidas de colocación efectúan sus operaciones a título gratuito.

Artículo 13

Se deberán establecer sanciones penales apropiadas que comprenderán, si ello fuere necesario, incluso la cancelación de la licencia o de la autorización previstas en el Convenio, por cualquier infracción de las disposiciones de esta parte del Convenio o de la legislación que les dé efecto.

Artículo 14

Las memorias anuales previstas en el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo contendrán toda la información necesaria sobre las medidas tomadas por la autoridad competente para vigilar las operaciones de las agencias retribuidas de colocación y, más especialmente, las de las agencias con fines lucrativos.

Parte IV. Disposiciones diversas

Artículo 15

1. Cuando el territorio de un Miembro comprenda vastas regiones en las que, a causa de la diseminación de la población o del estado de su desarrollo económico, la autoridad competente estime impracticable aplicar las disposiciones del presente Convenio, dicha autoridad podrá exceptuar a esas regiones de la aplicación del Convenio, de una manera general o con las excepciones que juzgue apropiadas respecto a ciertas empresas o determinados trabajos.

2. Todo Miembro deberá indicar en la primera memoria anual sobre la aplicación del presente Convenio, que habrá de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, toda región respecto de la cual se proponga invocar las disposiciones del presente artículo, y deberá expresar los motivos que le induzcan a acogerse a dichas disposiciones. Ningún Miembro podrá invocar ulteriormente las disposiciones de este artículo, salvo con respecto a las regiones así indicadas.

3. Todo Miembro que invoque las disposiciones del presente artículo deberá indicar, en las memorias anuales posteriores, las regiones respecto de las cuales renuncie al derecho a invocar dichas disposiciones.

Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz), 1944 (núm. 71)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico objeto de una solicitud de información	Filadelfia, 26ª reunión CIT (12 mayo 1944)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Filadelfia por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 20 abril 1944 en su vigésima sexta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la organización del empleo en el período de transición de la guerra a la paz, cuestión que constituye el tercer punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación, adopta, con fecha doce de mayo de mil novecientos cuarenta y cuatro, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz), 1944:

Considerando que uno de los objetivos primordiales de la Organización Internacional del Trabajo es el de promover el pleno empleo de los trabajadores a fin de satisfacer las necesidades vitales de las poblaciones y elevar el nivel de vida en el mundo entero;

Considerando que para lograr el pleno empleo es necesario que las medidas económicas, de las que se derivan las posibilidades de trabajo, sean completadas con una organización adecuada que pueda ayudar a los empleadores a procurarse los trabajadores más apropiados, ayudar a los trabajadores a encontrar los empleos que mejor se adapten a sus calificaciones y, en general, garantizar que en todo momento los trabajadores con las capacidades necesarias estarán disponibles y serán distribuidos de manera satisfactoria entre las diversas ramas de la producción y entre las diversas regiones;

Considerando que el carácter y la magnitud de los ajustes que habrán de efectuarse durante el período de transición de la guerra a la paz harán necesaria la adopción de medidas especiales, consistentes en ayudar a los interesados a que encuentren sin demora los empleos más adecuados, principalmente a fin de facilitar la reintegración al trabajo de los miembros de las fuerzas armadas que hayan sido desmovilizados, de los trabajadores de las industrias de guerra que hayan sido despedidos y de todas las personas cuyo trabajo habitual haya sido interrumpido a consecuencia de la guerra, de la acción del enemigo o de la resistencia al enemigo o a las autoridades dominadas por el enemigo,

La Conferencia recomienda a los Miembros de la Organización que apliquen los principios generales siguientes, y tengan en cuenta, de acuerdo con las condiciones nacionales, los métodos de aplicación sugeridos, y que comuniquen a la Oficina Internacional del Trabajo, conforme lo solicite el Consejo de Administración, información sobre las medidas dictadas para ponerlos en práctica.

Principios generales

I. Cada gobierno debería reunir toda la información necesaria sobre los trabajadores que buscan empleo o probablemente han de buscarlo, y sobre las posibles oportunidades de empleo, a fin de garantizar la más rápida reintegración y distribución en empleos apropiados de todas las personas que deseen trabajar.

II. La desmovilización de las fuerzas armadas y de los servicios asimilados y la repatriación de los prisioneros de guerra y de las personas que hayan sido deportadas o expatriadas se deberían preparar de suerte que cada individuo sea tratado con la mayor equidad y pueda tener el máximo de oportunidades para reintegrarse de una manera satisfactoria en la vida civil.

III. Los programas nacionales de desmovilización y de reconversión industrial se deberían preparar en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y deberían adoptarse

otras disposiciones apropiadas a fin de facilitar, en la forma más rápida posible, el pleno empleo para la producción de los bienes y la distribución de los servicios que sean necesarios.

IV. Para la organización del pleno empleo durante el período de transición y el período que le subsiga, las autoridades competentes y las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían estimular a los empleadores que buscan trabajadores y a los trabajadores que buscan empleo para que utilicen, en la forma más amplia posible, las facilidades del servicio del empleo.

V. Cada gobierno debería, con la mayor amplitud posible, establecer servicios públicos de orientación profesional para las personas que buscan trabajo, a fin de ayudarlas a encontrar el empleo que más pueda convenirles.

VI. Con objeto de hacer frente a las necesidades de los trabajadores que tengan que ser reintegrados al trabajo o provistos de un nuevo empleo, se deberían desarrollar lo más posible los programas de formación y de reeducación profesionales.

VII. A fin de evitar la necesidad de desplazamientos excesivos de trabajadores de una región a otra y prevenir el riesgo de un desempleo localizado en determinadas regiones, cada gobierno, en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, debería elaborar una política positiva con respecto a la ubicación de la industria y la diversificación de la actividad económica. Los gobiernos deberían también dictar disposiciones para facilitar y estimular la movilidad necesaria, profesional y geográfica, de la mano de obra.

VIII. Se deberían realizar esfuerzos, durante el período de transición, a fin de proporcionar a los menores y a los trabajadores jóvenes que no hayan podido comenzar o completar su formación profesional las más amplias facilidades para poder adquirir la pericia necesaria y a fin de mejorar la instrucción de los menores y proteger su salud.

IX. La reclasificación de las trabajadoras en la economía de cada país se debería efectuar de acuerdo con el principio de igualdad absoluta de oportunidades para hombres y mujeres respecto a la admisión al empleo, teniéndose en cuenta únicamente los méritos, experiencia y habilidad individuales. Se deberían tomar medidas para estimular el establecimiento de tasas de salario según la naturaleza del trabajo, sin distinción del sexo del trabajador.

X. Los trabajadores inválidos, cualquiera que sea el origen de su invalidez, deberían disponer de amplias facilidades de orientación profesional especializada, de formación y reeducación profesionales y de colocación en un empleo útil.

XI. Se deberían dictar medidas para estabilizar el empleo en las industrias y profesiones donde el trabajo sea irregular, a fin de obtener la plena utilización de la mano de obra.

Métodos de aplicación

1. Reunión previa de información

1. Cada gobierno debería dictar disposiciones para garantizar la reunión coordinada y la utilización de información actual, tan completa como sea posible, sobre:

- a) el número, la instrucción, la profesión, las calificaciones anteriores y actuales y las aspiraciones profesionales de los miembros de las fuerzas armadas y de los servicios asimilados, y, siempre que ello fuere posible, de todas las personas cuyo empleo habitual haya sido interrumpido como resultado de la acción del enemigo o de la resistencia opuesta al enemigo o a las autoridades dominadas por el enemigo;
- b) el número, la distribución geográfica y profesional, la distribución por sexos, las calificaciones y las aspiraciones profesionales de los trabajadores que tengan que cambiar de empleo durante el período de transición de la guerra a la paz; y
- c) el número y la distribución de trabajadores de edad avanzada, mujeres y menores que probablemente habrían de retirarse de todo empleo retribuido cuando desaparecieran las circunstancias excepcionales creadas por la guerra y, el número de menores que probablemente buscarán un empleo al terminar sus estudios.

2. (1) Convendría reunir y analizar, antes de que termine la guerra, una amplia información sobre las necesidades probables de mano de obra, en la que se hagan resaltar el volumen y el ritmo probables de la demanda de trabajadores en cada una de las industrias más importantes, tanto globalmente como en sus principales especializaciones.

(2) Cuando una autoridad administrativa posea dicha información debería comunicarla a los organismos especialmente encargados de reunir o utilizar la información previa de la oferta y la demanda de mano de obra.

(3) La información sobre la demanda de mano de obra debería comprender especialmente:

- a) la reducción probable de la mano de obra como resultado del cierre de fábricas de armamentos;
- b) el índice probable de reducción de las fuerzas armadas y de los servicios asimilados después de terminar las hostilidades;
- c) las fluctuaciones y los cambios probables, en cada región, de la composición del personal de las industrias o empresas que continuarán trabajando, sin interrupción o después de un período de conversión, para satisfacer las necesidades de la paz;
- d) la demanda probable de mano de obra en las industrias que tendrán que ampliarse para satisfacer las necesidades de la paz, especialmente en aquellas cuya producción sea más urgente para elevar el nivel de vida de los trabajadores, y la demanda probable de mano de obra para las obras públicas, incluidas las obras de carácter normal y las que se reserven para aumentar las posibilidades de trabajo en los períodos en que decline la actividad económica; y
- e) la demanda probable de trabajadores en las principales industrias y profesiones en la hipótesis de que hubiere pleno empleo.

3. Las autoridades competentes deberían estudiar la oferta y la demanda probables de mano de obra en las diversas regiones, a fin de determinar las repercusiones de la guerra y las consecuencias probables del cese de hostilidades en la situación del empleo de cada una de esas regiones.

4. Los Miembros deberían colaborar en la reunión de la información mencionada en los apartados *a)*, *b)* y *c)* del párrafo 1, referente a las personas desplazadas de su propio país a consecuencia de la agresión del Eje. Cada gobierno debería proporcionar esta información, aun cuando solamente fuera de carácter general, respecto a los nacionales de otros Miembros que vivan en su territorio, en los territorios de los países del Eje o en territorios ocupados por el Eje, y esperen ser repatriados.

II. Desmovilización de las fuerzas armadas

5. Se debería organizar y mantener un contacto estrecho entre el servicio del empleo y las autoridades encargadas de la desmovilización de las fuerzas armadas y los servicios asimilados, y de la repatriación de los prisioneros de guerra y de las personas que hayan sido deportadas, a fin de asegurar el más rápido reemplazo de los hombres y mujeres interesados.

6. (1) Se debería regular el ritmo y el orden de la desmovilización, de acuerdo con principios claramente definidos, a los que debería darse la más amplia publicidad para que se comprendan fácilmente.

(2) Durante el proceso de desmovilización, que por lo general debería efectuarse tan pronto como permitan las necesidades militares y las facilidades de transporte, se deberían tener en cuenta:

- a) la conveniencia de regular el ritmo de la desmovilización y distribuir su contingente de suerte que se evite toda concentración incompatible con la capacidad de absorción de las localidades o con las posibilidades de empleo o de formación profesional que puedan ofrecer; y
- b) la conveniencia de asegurar, cuando ello fuere necesario, el rápido licenciamiento de aquellos trabajadores cuyas calificaciones los hagan indispensables en los trabajos urgentes de reconstrucción.

7. (1) Se deberían adoptar y aplicar medidas, siempre que lo permitan las nuevas condiciones de la posguerra, a fin de reintegrar en su empleo anterior a las personas cuyo empleo habitual haya sido interrumpido por el servicio militar, por la acción del enemigo o por la resistencia al enemigo o a las autoridades dominadas por el enemigo.

(2) A dichas personas, de acuerdo con sus calificaciones, se les deberían garantizar, por medio de contratos colectivos y de la acción gubernamental, las más amplias posibilidades de empleo y de promoción.

(3) A los trabajadores que pierdan su empleo a consecuencia de estas medidas se les debería procurar inmediatamente otro empleo.

8. Además de las medidas sobre el reemplazo de trabajadores, convendría examinar inmediatamente, en todos los casos en que una medida de esta naturaleza ofrezca a los interesados posibilidades de ganarse la vida, la concesión de una ayuda adecuada, financiera o de otra índole, que permita a los desmovilizados calificados establecerse o restablecerse en el campo, ingresar o reingresar en las profesiones liberales o emprender cualquier otro trabajo independiente.

III. Desmovilización y conversión de la industria

9. (1) Cada gobierno debería formular, en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, un programa de desmovilización y reconversión industriales, para facilitar, en la forma más rápida y ordenada posible, la conversión de la economía de guerra en una economía que satisfaga las necesidades de la producción de paz, durante el período de reconstrucción, habida cuenta de las necesidades urgentes de los países devastados por la guerra, a fin de lograr el pleno empleo dentro del plazo más breve posible. Toda la información relativa al programa de desmovilización y de reconversión debería ponerse a disposición de las autoridades encargadas de reunir información previa sobre la oferta y la demanda de mano de obra.

(2) Convendría solicitar la colaboración de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, con objeto de preparar planes generales de reconversión y desmovilización para ciertas industrias y regiones, que puedan facilitar la transición de la producción de guerra a la producción de paz en una forma que reduzca al mínimo el desempleo durante el período de transición.

10. (1) Cada gobierno debería determinar, siempre que ello fuere posible antes de que terminen las hostilidades, su política sobre la utilización, en tiempo de paz, de los medios de producción pertenecientes al Estado y sobre la utilización del excedente de existencias.

(2) Cada gobierno debería prestar especial atención para que las fábricas y materiales necesitados urgentemente para la producción y formación profesional en tiempo de paz puedan ser utilizados rápidamente a estos efectos.

(3) De una manera general, convendría que no se destruyeran ni inutilizaran fábricas, equipos y materiales mientras existan necesidades de consumo por satisfacer o cuando puedan servir para la producción de artículos que, a precios razonables, tendrían demanda en el caso de un consumo que corresponda al pleno empleo.

11. Cada gobierno, al formular su política y el procedimiento a seguir para la terminación o el reajuste de los contratos de guerra, debería prestar especial atención a las posibilidades que tengan los trabajadores de conservar su empleo u obtener rápidamente otro, o a las oportunidades favorables para encontrar trabajo en otras regiones. Los gobiernos deberían también dictar medidas para la rápida solución de las reclamaciones referentes a los contratos terminados, de suerte que el empleo no se vea obstaculizado inútilmente por las dificultades financieras que pudieran tener los contratistas. Los contratistas que en los países actualmente ocupados hayan efectuado voluntariamente trabajos en favor del enemigo no deberían disfrutar de dichas medidas.

12. (1) Se deberían adoptar disposiciones para garantizar que las autoridades administrativas informen con la mayor anticipación posible al servicio del empleo y a los contratistas de cualquier circunstancia que pueda causar despidos o una suspensión del trabajo.

(2) Los servicios de aprovisionamiento deberían notificar a los contratistas, tanto a los nacionales como a los extranjeros, y al servicio del empleo, con la mayor anticipación posible, las reducciones en los pedidos de guerra. En todo caso esta notificación debería hacerse con dos semanas de anticipación.

(3) Los empleadores deberían notificar al servicio del empleo, por lo menos con dos semanas de anticipación, todos los despidos previstos que afecten a más de un número determinado de trabajadores, a fin de que dicho servicio pueda encontrar otras posibilidades de empleo para los trabajadores interesados.

(4) Los empleadores deberían notificar al servicio del empleo, por lo menos con dos semanas de anticipación, todas las suspensiones de trabajo previstas que afecten a más de un número determinado de trabajadores, y deberían comunicarle al mismo tiempo cualquier información sobre la duración probable de estas suspensiones, a fin de que pueda encontrar posibilidades de empleo temporal, público o privado, o posibilidades de formación profesional para los trabajadores suspendidos. Los empleadores deberían, siempre que ello fuere posible, notificar a estos trabajadores la duración probable de la suspensión.

IV. Oferta y demanda de empleo

13. (1) Los empleos vacantes en las obras públicas y en las empresas que trabajen en una proporción de por lo menos 75 por ciento en la ejecución de los pedidos de autoridades públicas deberían llenarse por intermedio del servicio del empleo.

(2) A fin de facilitar el reajuste del mercado del empleo, convendría examinar la posibilidad de obligar a los empleadores a que contraten a sus trabajadores, por intermedio del servicio del empleo, en industrias o regiones determinadas.

(3) Se debería estimular a los empleadores para que notifiquen al servicio del empleo, con anticipación, sus necesidades de mano de obra.

14. Las personas que soliciten un empleo en trabajos patrocinados por el Estado, así como las personas que soliciten su admisión en instituciones de formación profesional subvencionadas con fondos públicos, asistencia para su traslado o una prestación o asignación de desempleo, deberían estar obligadas a inscribirse en el servicio del empleo.

15. Se deberían realizar esfuerzos especiales para ayudar a los desmovilizados y a los trabajadores de guerra a encontrar los empleos que mejor se adapten a sus calificaciones, teniéndose en cuenta, siempre que ello fuere posible, las calificaciones que hayan adquirido durante la guerra.

16. Las autoridades públicas, y más especialmente el servicio del empleo, deberían realizar todos los esfuerzos necesarios, en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, para alentar a los empleadores y a los trabajadores a que utilicen lo más posible el servicio del empleo.

V. Orientación profesional

17. Convendría prestar una atención especial e inmediata al desarrollo de técnicas y métodos adaptados a las necesidades de orientación de los trabajadores adultos.

18. En caso de desempleo prolongado, el uso de los servicios de orientación profesional debería constituir una condición para continuar recibiendo prestaciones o asignaciones de desempleo.

19. Las autoridades competentes, en colaboración con los organismos privados interesados, deberían establecer y mantener facilidades adecuadas para la formación profesional de técnicos en orientación profesional.

VI. Programas de formación y reeducación profesionales

20. Basándose en la información relativa a la oferta y la demanda de mano de obra en el período de posguerra, cada gobierno debería elaborar, en estrecha colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, un programa nacional de formación y reeducación profesionales, orientado hacia las necesidades de posguerra de la economía, habida cuenta de los cambios efectuados en las diferentes especializaciones profesionales de cada industria.

21. Se deberían adoptar todas las medidas pertinentes a fin de facilitar la movilidad profesional que fuere necesaria para adaptar a los trabajadores disponibles a las necesidades presentes y futuras de mano de obra.

22. Los programas de formación y reeducación profesionales deberían extenderse y adaptarse a las necesidades de las personas que hayan sido desmovilizadas, de los trabajadores que hayan sido despedidos de las industrias de guerra y de todas las personas cuyo empleo habitual haya sido interrumpido como resultado de la acción del enemigo, o por la resistencia opuesta al enemigo o a las autoridades dominadas por el enemigo. Se debería prestar una atención especial a los cursos de formación profesional destinados a preparar para empleos que ofrezcan perspectivas permanentes.

23. Además de los sistemas de aprendizaje, se deberían adoptar métodos sistemáticos para la formación, reeducación y ascenso profesionales de los trabajadores, a fin de satisfacer las necesidades de la posguerra, en cuanto a la reconstitución y expansión de la mano de obra calificada.

24. Las personas que se sometan a una formación profesional deberían recibir, si ello fuere necesario, una remuneración o una indemnización que sea suficiente para inducirlos a emprender o a continuar su formación y para permitirles mantener un nivel de vida adecuado.

25. Se debería ofrecer a las personas cuya formación profesional o estudios superiores hayan sido interrumpidos o impedidos por un servicio de guerra, militar o civil, por la acción del enemigo o por su resistencia al enemigo o a las autoridades dominadas por el enemigo, la posibilidad de emprender

o la de continuar y completar su formación o sus estudios, a condición de que prueben su capacidad y un progreso constante. Dichas personas deberían recibir una asignación durante su formación profesional y sus estudios.

26. (1) Se debería estimular a los profesores e instructores calificados que durante la guerra hayan estado alejados de la enseñanza profesional y técnica para que se reintegren a ella lo antes posible.

(2) Se deberían organizar cursos especiales, de acuerdo con las necesidades:

- a) para permitir que los instructores que se reintegren a su profesión después de una larga ausencia repasen sus conocimientos;
- b) para la enseñanza de métodos y técnicas nuevos.

(3) Se deberían formar nuevos profesores e instructores en número suficiente para satisfacer las necesidades de los programas de formación y reeducación profesionales.

(4) Los Miembros deberían colaborar, si ello fuere necesario, a fin de restaurar y desarrollar la formación y reeducación profesionales, especialmente empleando métodos para:

- a) preparar en el extranjero, como instructores, a personas que necesiten ampliar sus conocimientos técnicos o adquirir una formación que no pueda adquirirse en su país de origen;
- b) prestar temporalmente, un país a otro, profesores e instructores profesionales experimentados, a fin de hacer frente a la escasez de personal de instrucción y satisfacer las nuevas necesidades de la industria;
- c) facilitar la repatriación de los nacionales de un Miembro que, domiciliados en el territorio de otro Miembro, estén calificados para la enseñanza e instrucción en su país; y
- d) proporcionar manuales y demás material de instrucción, a fin de ayudar a los instructores y a las personas que reciban formación profesional.

27. Los servicios de formación y reeducación profesionales deberían coordinarse local, regional y nacionalmente. También deberían estar estrechamente asociados, en todos los grados, al funcionamiento de los servicios de orientación profesional, a las actividades de colocación del servicio del empleo y a las actividades de formación profesional de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

VII. Movilidad geográfica

28. A fin de facilitar la movilidad necesaria de la mano de obra, el servicio del empleo debería tomar disposiciones para vencer los obstáculos que se opongan al traspaso de trabajadores de una región a otra y para dirigir a los trabajadores hacia las regiones que necesiten mano de obra, de suerte que pueda ponerse a los trabajadores disponibles en contacto con los empleos vacantes y evitar así el desempleo.

29. (1) Cuando un trabajador se traslade de una región a otra a instancia del servicio del empleo, o de acuerdo con él, deberían tomarse las medidas necesarias para pagar al trabajador sus gastos de viaje y para ayudarlo a sufragar sus gastos de instalación en el nuevo lugar de trabajo, concediéndosele o adelantándosele para ello, según las circunstancias, una suma determinada.

(2) Cuando un traslado temporal efectuado por intermedio del servicio del empleo obligue al jefe de familia a separarse de su familia, deberían tomarse las medidas necesarias a fin de concederle una asignación adecuada para sufragar los gastos suplementarios que entrañe el mantenimiento de una doble instalación.

VIII. Empleo de trabajadores menores

30. (1) Todos los países deberían considerar como uno de los elementos esenciales de su política de empleo durante el período de transición el hecho de elevar la edad de la terminación de la enseñanza obligatoria y la de admisión al trabajo.

(2) Las autoridades competentes deberían otorgar a los padres asignaciones de manutención durante el período adicional de enseñanza obligatoria a que se refiere el apartado anterior.

31. Se deberían organizar sistemas de becas de estudio para permitir que los menores que hayan sobrepasado la edad a que termina la enseñanza obligatoria continúen su instrucción en escuelas de enseñanza secundaria, y que aquellos que hayan terminado su enseñanza secundaria reciban una educación superior o técnica a horario completo, a reserva de que prueben su capacidad y realicen un progreso continuo.

32. (1) Se deberían poner a disposición de todos los menores, durante sus estudios o a la terminación de los mismos, servicios de orientación profesional adaptados a sus necesidades, por intermedio de la escuela o del servicio del empleo.

(2) Se debería prever un examen médico gratuito, antes del empleo, para todos los menores. Los resultados de este examen deberían inscribirse en un certificado que servirá de base para los exámenes periódicos del estado de salud del menor durante el período que determine la legislación nacional.

(3) En los países donde las condiciones resultantes de la guerra y de la ocupación enemiga hayan minado el estado de salud de la juventud se debería prestar especial atención al control médico de los menores cuando ingresen al trabajo y durante el período de adaptación al mismo, y cuando ello fuere necesario se deberían adoptar medidas para su restablecimiento físico.

(4) A fin de facilitar este restablecimiento físico, los Miembros deberían cooperar, cada vez que ello se les solicite, para garantizar la formación profesional del personal médico y de enfermería o el préstamo de médicos, cirujanos, personal de enfermería experimentado y un equipo adecuado.

33. (1) Los menores cuyos contratos de aprendizaje hayan sido interrumpidos por la guerra deberían tener derecho a continuar su aprendizaje cuando terminen su servicio de guerra.

(2) Se debería conceder asistencia oficial a las personas que continúen su aprendizaje en las condiciones previstas en el apartado 1), de suerte que se les garanticen ingresos razonables habida cuenta de su edad y de la remuneración que habrían recibido si el aprendizaje no se hubiese interrumpido.

(3) En todos aquellos casos en que el servicio militar, la escasez de materias primas, la acción del enemigo u otra circunstancia de guerra hayan impedido a trabajadores jóvenes continuar o comenzar el aprendizaje, convendría alentar a dichos trabajadores, tan pronto como las circunstancias lo permitan, para que aprendan un oficio calificado o continúen su aprendizaje interrumpido.

(4) A fin de estimular a los menores para que continúen su aprendizaje, se deberían tomar medidas para examinar de nuevo los contratos de aprendizaje y modificar las cláusulas, cuando dichas modificaciones parezcan equitativas, a fin de tener en cuenta la formación profesional, las calificaciones y la experiencia adquirida durante el servicio de guerra.

(5) Se debería examinar de nuevo, en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, los programas de aprendizaje existentes, a fin de proporcionar a los trabajadores jóvenes que no hayan tenido, a causa de la guerra, la posibilidad de ingresar en el aprendizaje amplias oportunidades para aprender un oficio calificado. De manera especial, se deberían tomar medidas para modificar las limitaciones existentes para el ingreso al aprendizaje a fin de tener en cuenta la formación profesional, las calificaciones o la experiencia que los interesados puedan haber adquirido durante la guerra.

34. Se debería estimular a los empleadores para que organicen programas sistemáticos de formación profesional en los mismos centros de trabajo, a fin de ofrecer a los trabajadores jóvenes que ellos empleen la posibilidad de adquirir una formación profesional o perfeccionar sus calificaciones, así como la de ampliar sus conocimientos en las diversas operaciones que se efectúen en la empresa. Dichos programas se deberían organizar con la colaboración de las organizaciones de trabajadores y deberían ser controlados adecuadamente.

35. En los países que hayan sido invadidos durante la guerra y donde los menores hayan sido obligados a abstenerse del trabajo o a trabajar para el enemigo sin que se hayan tenido en cuenta sus aptitudes o sus deseos, convendría prestar especial atención a la readaptación de estos menores al trabajo y al hecho de completar su formación profesional.

IX. Empleo de mujeres

36. La nueva clasificación de las trabajadoras en la economía de la paz debería organizarse de acuerdo con un principio de completa igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para obtener un empleo y sobre la base de sus aptitudes individuales, habilidad y experiencia, sin perjuicio de las disposiciones contenidas en los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo concernientes al trabajo de las mujeres.

37. (1) A fin de colocar a las mujeres en el mercado del empleo en un plano de igualdad con los hombres, y evitar así entre los trabajadores disponibles una competencia perjudicial para todos, se deberían tomar medidas para promover la fijación de tasas de salarios basadas en el carácter del trabajo, independientemente del sexo.

(2) Se deberían realizar encuestas, en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, para establecer normas precisas y objetivas que determinen la naturaleza del trabajo, independientemente del sexo del trabajador, y que sirvan de base para fijar las tasas de los salarios.

38. Se debería facilitar el empleo de mujeres, en las industrias y servicios donde tradicionalmente las mujeres hayan sido empleadas en gran número, por medio de medidas que tiendan a elevar la situación de estas personas y a mejorar las condiciones de trabajo y los métodos de colocación.

X. Empleo de trabajadores inválidos

39. El criterio para la formación profesional y la colocación de trabajadores inválidos debería ser la capacidad de trabajo del interesado, cualquiera que sea el origen de la invalidez.

40. Debería existir la más estrecha colaboración entre los servicios médicos para inválidos y los servicios de reeducación profesional y de colocación.

41. Se deberían desarrollar servicios especializados de orientación profesional para los trabajadores inválidos, a fin de permitir la determinación de la capacidad de trabajo de cada trabajador inválido y seleccionar el género de empleo más apropiado para él.

42. (1) Siempre que ello fuere posible, los trabajadores inválidos deberían recibir su formación profesional en compañía de trabajadores válidos, en las mismas condiciones y con la misma remuneración.

(2) La formación profesional debería continuarse hasta que el inválido pueda ocupar un empleo como trabajador plenamente capaz en el oficio o profesión en que haya recibido su formación.

(3) Siempre que ello fuere pertinente, deberían hacerse esfuerzos para reeducar al trabajador inválido en su antigua profesión o en una profesión afín donde sus calificaciones anteriores puedan ser utilizadas.

(4) Se debería inducir a los empleadores que dispongan de medios apropiados para la formación profesional a que formen una proporción razonable de trabajadores inválidos.

(5) Se deberían organizar centros especializados de formación profesional, sujetos a una inspección médica apropiada, para los trabajadores inválidos que requieran una formación profesional especial.

43. (1) Se deberían adoptar medidas especiales para garantizar a los trabajadores inválidos igual número de oportunidades para ingresar en un empleo que aquellas de que gocen otros trabajadores. Se debería inducir a los empleadores por medio de una amplia publicidad y por otros medios, e incluso obligarlos, cuando ello fuere necesario, a emplear un número razonable de trabajadores inválidos.

(2) En ciertas ocupaciones que se presten especialmente al empleo de trabajadores gravemente inválidos, dichos trabajadores deberían tener un derecho de prioridad en relación con todos los demás trabajadores.

(3) Se deberían efectuar, en estrecha colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, los esfuerzos necesarios para proteger a los trabajadores inválidos contra toda discriminación que no esté relacionada con su capacidad de trabajo y su rendimiento y para eliminar los obstáculos que se opongan a su contratación, especialmente la posibilidad de gastos más elevados en caso de indemnización por accidente.

(4) Se deberían poner a disposición de los trabajadores inválidos, que no hayan sido reeducados para un empleo normal, facilidades de empleo en centros especiales, a fin de que puedan desempeñar un trabajo útil que no haga la competencia al empleo de otros trabajadores.

44. El servicio del empleo debería reunir información acerca de las profesiones que de manera especial se adapten a los diferentes tipos de incapacidad, y acerca del número, distribución geográfica y aptitud para el trabajo de la población inválida.

XI. Estabilización del empleo en ciertas industrias

45. En las industrias en las que el trabajo sea irregular, tales como la construcción y el transporte portuario, los sistemas para la estabilización del empleo, adoptados o ampliados por los Estados Miembros durante la guerra, deberían ser mantenidos y adaptados a las condiciones de tiempo de paz, en consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores.

Orientación y formación profesionales*

Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140)	269
Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142)	271
Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195)	273
Recomendación sobre los programas especiales para los jóvenes, 1970 (núm. 136)	279
Recomendación sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 148)	286

* 1) Recomendaciones retiradas: Recomendación sobre la enseñanza técnica (agricultura), 1921 (núm. 15); Recomendación sobre la enseñanza profesional (edificación), 1937 (núm. 56). 2) Recomendaciones reemplazadas: Recomendación sobre la formación profesional, 1939 (núm. 57); Recomendación sobre el aprendizaje, 1939 (núm. 60); Recomendación sobre la orientación profesional, 1949 (núm. 87); Recomendación sobre la formación profesional (adultos), 1950 (núm. 88); Recomendación sobre la formación profesional (agricultura), 1956 (núm. 101); Recomendación sobre la formación profesional, 1962 (núm. 117); Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 150).

Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico actualizado	23 septiembre 1976	Ginebra, 59ª reunión CIT (24 junio 1974)	35

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 junio 1974 en su quincuagésima novena reunión;

Tomando nota de que el artículo 26 de la Declaración Universal de Derechos Humanos proclama que toda persona tiene derecho a la educación;

Tomando nota además de las disposiciones existentes en las actuales recomendaciones internacionales del trabajo en materia de formación profesional y de protección de los representantes de los trabajadores, que prevén licencias temporales para los trabajadores o la concesión a éstos de tiempo libre para que participen en programas de educación o de formación;

Considerando que la necesidad de educación y formación permanentes en relación con el desarrollo científico y técnico y la transformación constante del sistema de relaciones económicas y sociales exigen una regulación adecuada de la licencia con fines de educación y de formación, con el propósito de que responda a los nuevos objetivos, aspiraciones y necesidades de carácter social, económico, tecnológico y cultural;

Reconociendo que la licencia pagada de estudios debería considerarse como un medio que permita responder a las necesidades reales de cada trabajador en la sociedad contemporánea;

Considerando que la licencia pagada de estudios debería concebirse en función de una política de educación y de formación permanentes, cuya aplicación debería llevarse a cabo de manera progresiva y eficaz;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la licencia pagada de estudios, cuestión que constituye el cuarto punto de su orden del día, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veinticuatro de junio de mil novecientos setenta y cuatro, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974:

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio, la expresión **licencia pagada de estudios** significa una licencia concedida a los trabajadores, con fines educativos, por un período determinado, durante las horas de trabajo y con pago de prestaciones económicas adecuadas.

Artículo 2

Cada Miembro deberá formular y llevar a cabo una política para fomentar, según métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales, y de ser necesario por etapas, la concesión de licencia pagada de estudios con fines:

- a) de formación profesional a todos los niveles;
- b) de educación general, social o cívica;
- c) de educación sindical.

Artículo 3

La política a que se refiere el artículo anterior deberá tener por objeto contribuir, según modalidades diferentes si fuere preciso:

- a) a la adquisición, desarrollo y adaptación de las calificaciones profesionales y funcionales y al fomento del empleo y de la seguridad en el empleo en condiciones de desarrollo científico y técnico y de cambio económico y estructural;
- b) a la participación activa y competente de los trabajadores y de sus representantes en la vida de la empresa y de la comunidad;
- c) a la promoción humana, social y cultural de los trabajadores; y
- d) de manera general, a favorecer una educación y una formación permanentes y apropiadas que faciliten la adaptación de los trabajadores a las exigencias de la vida actual.

Artículo 4

Esta política deberá tener en cuenta el grado de desarrollo y las necesidades particulares del país y de los diferentes sectores de actividad y deberá coordinarse con las políticas generales en materia de empleo, educación y formación profesional y con las relativas a la duración del trabajo, y tomar en consideración, en los casos apropiados, las variaciones estacionales en la duración o en el volumen del trabajo.

Artículo 5

La concesión de la licencia pagada de estudios podrá ponerse en práctica mediante la legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales, o de cualquier otro modo compatible con la práctica nacional.

Artículo 6

Las autoridades públicas, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones u organismos dedicados a la educación o a la formación deberán aunar sus esfuerzos, según modalidades adecuadas a las condiciones y prácticas nacionales, para la elaboración y puesta en práctica de la política destinada a fomentar la licencia pagada de estudios.

Artículo 7

La financiación de los sistemas de licencia pagada de estudios deberá efectuarse en forma regular, adecuada y de acuerdo con la práctica nacional.

Artículo 8

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.

Artículo 9

Cuando sea necesario, deberán establecerse disposiciones especiales sobre la licencia pagada de estudios:

- a) en los casos en que categorías particulares de trabajadores, tales como los trabajadores de pequeñas empresas, los trabajadores rurales y otros que habiten en zonas aisladas, los trabajadores por turnos o los trabajadores con responsabilidades familiares, tengan dificultad para ajustarse al sistema general;
- b) en los casos en que categorías particulares de empresas, como las empresas pequeñas o las empresas estacionales, tengan dificultad para ajustarse al sistema general, en la inteligencia de que los trabajadores ocupados en estas empresas no serán privados del beneficio de la licencia pagada de estudios.

Artículo 10

Las condiciones de elegibilidad de los trabajadores para beneficiarse de la licencia pagada de estudios podrán variar según que la licencia pagada de estudios tenga por objeto:

- a) la formación profesional a todos los niveles;
- b) la educación general, social o cívica;
- c) la educación sindical.

Artículo 11

El período de la licencia pagada de estudios deberá asimilarse a un período de trabajo efectivo a efectos de determinar los derechos a prestaciones sociales y otros derechos que se deriven de la relación de empleo con arreglo a lo previsto por la legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales o cualquier otro método compatible con la práctica nacional.

H

Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico actualizado	19 julio 1977	Ginebra, 60ª reunión CIT (23 junio 1975)	68

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1975 en su sexagésima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al desarrollo de los recursos humanos: orientación profesional y formación profesional, cuestión que constituye el sexto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintitrés de junio de mil novecientos setenta y cinco, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975:

Artículo 1

1. Todo Miembro deberá adoptar y llevar a la práctica políticas y programas completos y coordinados en el campo de la orientación y formación profesionales, estableciendo una estrecha relación entre este campo y el empleo, en particular mediante los servicios públicos del empleo.

2. Estas políticas y estos programas deberán tener en cuenta:

- a) las necesidades, posibilidades y problemas en materia de empleo, tanto a nivel regional como a nivel nacional;
- b) la fase y el nivel de desarrollo económico, social y cultural;
- c) las relaciones entre el desarrollo de los recursos humanos y otros objetivos económicos, sociales y culturales.

3. Estas políticas y estos programas deberán aplicarse mediante métodos adaptados a las condiciones nacionales.

4. Estas políticas y estos programas tendrán por mira mejorar la aptitud del individuo de comprender su medio de trabajo y el medio social y de influir, individual o colectivamente, sobre éstos.

5. Estas políticas y estos programas deberán alentar y ayudar a todas las personas, en un pie de igualdad y sin discriminación alguna, a desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo en su propio interés y de acuerdo con sus aspiraciones, teniendo presentes al mismo tiempo las necesidades de la sociedad.

Artículo 2

Para alcanzar los objetivos arriba mencionados, todo Miembro deberá establecer y desarrollar sistemas abiertos, flexibles y complementarios de enseñanza general técnica y profesional, así como de orientación escolar y profesional y de formación profesional, tanto dentro del sistema oficial de enseñanza como fuera de éste.

Artículo 3

1. Todo Miembro deberá ampliar gradualmente sus sistemas de orientación profesional, incluida la información permanente sobre el empleo, a fin de asegurar que se pongan a disposición de todos los niños, adolescentes y adultos una información completa y una orientación tan amplia como sea posible, inclusive por medio de programas apropiados en el caso de los minusválidos.

2. Esta información y esta orientación deberán abarcar la elección de una ocupación, la formación profesional y las oportunidades educativas conexas, la situación y perspectivas de empleo, las posibilidades de promoción, las condiciones de trabajo, la seguridad y la higiene en el trabajo, y otros aspectos de la vida activa en los diversos sectores de la actividad económica, social y cultural, y a todos los niveles de responsabilidad.

3. Esta información y esta orientación deberán ser completadas con información sobre los aspectos generales de los contratos colectivos y los derechos y obligaciones de todos los interesados en virtud de la legislación del trabajo; esta última información deberá suministrarse de acuerdo con la ley y la práctica nacionales habida cuenta de las respectivas funciones y tareas de las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesadas.

Artículo 4

Todo Miembro deberá ampliar, adaptar y armonizar gradualmente sus sistemas de formación profesional en forma que cubran las necesidades de formación profesional permanente de los jóvenes y de los adultos en todos los sectores de la economía y ramas de actividad económica y a todos los niveles de calificación y de responsabilidad.

Artículo 5

Las políticas y programas de orientación profesional y formación profesional deberán establecerse e implantarse en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y, según los casos y de conformidad con la ley y la práctica nacionales, con otros organismos interesados.

Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico actualizado	Ginebra, 92ª reunión CIT (17 junio 2004)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1.º de junio de 2004, en su nonagésima segunda reunión;

Reconociendo que la educación, la formación y el aprendizaje permanente contribuyen de manera significativa a promover los intereses de las personas, las empresas, la economía y la sociedad en su conjunto, especialmente en vista de la importancia fundamental que reviste alcanzar el pleno empleo, la erradicación de la pobreza, la inclusión social y el crecimiento económico sostenido en una economía mundializada;

Instando a los gobiernos, los empleadores y los trabajadores a que renueven su compromiso con el aprendizaje permanente: los gobiernos, invirtiendo y creando las condiciones necesarias para reforzar la educación y la formación en todos los niveles; las empresas, proporcionando formación a sus trabajadores, y las personas, aprovechando las oportunidades de educación, formación y aprendizaje permanente;

Reconociendo que la educación, la formación y el aprendizaje permanente son fundamentales y que deberían formar parte sustancial y guardar coherencia con las políticas y programas integrales en los ámbitos económico, fiscal, social y de mercado de trabajo, que son importantes para un crecimiento económico sostenible, la creación de empleo y el desarrollo social;

Reconociendo que muchos países en desarrollo necesitan ayuda para concebir, financiar y poner en práctica políticas de educación y formación adecuadas con el fin de alcanzar el desarrollo humano, el crecimiento económico y del empleo y la erradicación de la pobreza;

Reconociendo que la educación, la formación y el aprendizaje permanente son factores que propician el desarrollo personal, el acceso a la cultura y la ciudadanía activa;

Recordando que la consecución del trabajo decente para los trabajadores de todo el mundo es un objetivo fundamental de la Organización Internacional del Trabajo;

Tomando nota de los derechos y principios enunciados en los instrumentos pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo, y en particular:

- a) el Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975; el Convenio y la Recomendación sobre la política del empleo, 1964; la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984, y el Convenio y la Recomendación sobre la licencia pagada de estudios, 1974;
- b) la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
- c) la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, y
- d) las conclusiones sobre la formación y el desarrollo de los recursos humanos, adoptadas por la 88.ª reunión (2000) de la Conferencia Internacional del Trabajo;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al desarrollo de los recursos humanos y la formación, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación, adopta, con fecha diecisiete de junio de dos mil cuatro, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004.

I. Objetivos, ámbito de aplicación y definiciones

1. Los Miembros deberían, sobre la base del diálogo social, formular, aplicar y revisar unas políticas nacionales de desarrollo de los recursos humanos, educación, formación y aprendizaje permanente que sean compatibles con las políticas adoptadas en los ámbitos económico, fiscal y social.

2. A los efectos de la presente Recomendación:

- a) la expresión **aprendizaje permanente** engloba todas las actividades de aprendizaje realizadas a lo largo de la vida con el fin de desarrollar las competencias y cualificaciones;
- b) el término **competencias** abarca los conocimientos, las aptitudes profesionales y el saber hacer que se dominan y aplican en un contexto específico;
- c) el término **cualificaciones** designa la expresión formal de las habilidades profesionales del trabajador, reconocidas en los planos internacional, nacional o sectorial, y
- d) 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.

3. Los Miembros deberían definir políticas de desarrollo de los recursos humanos, de educación, de formación y de aprendizaje permanente que:

- a) faciliten el aprendizaje permanente y la empleabilidad, y formen parte de una gama de medidas de orden político destinadas a crear empleos decentes y a alcanzar un desarrollo económico y social sostenible;
- b) atiendan por igual los objetivos económicos y sociales, hagan hincapié en el desarrollo económico sostenible en el contexto de una economía en proceso de globalización y de una sociedad basada en el saber y la adquisición de conocimientos y hagan también hincapié en el desarrollo de las competencias, la promoción del trabajo decente, la conservación del empleo, el desarrollo social, la inclusión social y la reducción de la pobreza;
- c) concedan gran importancia a la innovación, la competitividad, la productividad, el crecimiento económico, a la creación de trabajo decente y a la empleabilidad de las personas, considerando que la innovación crea nuevas oportunidades de empleo pero también exige nuevos enfoques en materia de educación y formación que permitan satisfacer la demanda de nuevas competencias;
- d) respondan al reto de transformar las actividades de la economía informal en trabajos decentes plenamente integrados en la vida económica; las políticas y programas deberían formularse con el fin de crear empleos decentes y ofrecer oportunidades de educación y de formación, así como la validación de los conocimientos y las competencias adquiridos anteriormente, a fin de ayudar a los trabajadores y los empleadores a integrarse en la economía formal;
- e) fomenten y mantengan las inversiones públicas y privadas en las infraestructuras necesarias para la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación en el ámbito de la educación y la formación, así como en la formación de docentes e instructores, recurriendo para ello a redes de colaboración de ámbito local, nacional e internacional, y
- f) reduzcan la desigualdad en lo que respecta a la participación en la educación y la formación.

4. Los Miembros deberían:

- a) reconocer que la educación y la formación son un derecho para todos y, en colaboración con los interlocutores sociales, esforzarse por asegurar el acceso de todos al aprendizaje permanente;
- b) reconocer 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.

II. Elaboración y aplicación de políticas en materia de educación y formación

5. Los Miembros deberían:

- a) definir, con la participación de los interlocutores sociales, una estrategia nacional de educación y de formación, y crear un marco de referencia para las políticas de formación en los planos nacional, regional y local, así como en los planos sectorial y de la empresa;
- b) elaborar políticas sociales de apoyo y de otra índole, y crear un entorno económico e incentivos que alienten a las empresas a invertir en educación y formación, a las personas a desarrollar sus competencias y avanzar en sus carreras, motivando y facilitando la participación de todas ellas en los programas de educación y formación;
- c) propiciar el desarrollo de un sistema de prestación de servicios de educación y formación acorde con la práctica y las condiciones nacionales;
- d) asumir la responsabilidad principal de invertir en una educación y formación de calidad, previa al empleo, reconociendo que es fundamental disponer de docentes y formadores cualificados que trabajen en condiciones decentes;
- e) desarrollar un marco nacional de cualificaciones que facilite el aprendizaje permanente, ayude a las empresas y las agencias de colocación a conciliar la demanda con la oferta de competencias, oriente a las personas en sus opciones de formación y de trayectoria profesional, y facilite el reconocimiento de la formación, las aptitudes profesionales, las competencias y la experiencia previamente adquiridas; dicho marco debería ser adaptable a los cambios tecnológicos y a la evolución del mercado de trabajo, y dar cabida a las diferencias regionales y locales, sin que ello le reste transparencia en el plano nacional;
- f) fortalecer, en los planos internacional, nacional, regional y local, así como en los planos sectorial y de la empresa, el diálogo social y la negociación colectiva respecto de la formación, como un principio básico para el desarrollo de sistemas, y para la pertinencia, la calidad y la relación costo-beneficio de los programas;
- g) promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de educación, formación y aprendizaje permanente;
- h) fomentar el acceso a la educación, a la formación y al aprendizaje permanente de las personas con necesidades específicas, según se definan en cada país, tales como los jóvenes, las personas poco cualificadas, las personas con discapacidad, los migrantes, los trabajadores de edad, las poblaciones indígenas, los grupos étnicos minoritarios y las personas socialmente excluidas, así como de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, de la economía informal, del sector rural y los trabajadores independientes;
- i) prestar apoyo a los interlocutores sociales con el fin de habilitarles a participar en el diálogo sobre la formación, y
- j) apoyar y ayudar a las personas a desarrollar y poner en práctica sus capacidades empresariales con el fin de crear empleo decente para ellas mismas y para otras personas, mediante la educación, la formación, el aprendizaje permanente, y otras políticas y programas.

6. (1) Los Miembros deberían establecer, mantener y mejorar un sistema educativo y de formación coordinado, dentro del concepto de aprendizaje permanente, teniendo en cuenta la responsabilidad principal que corresponde al gobierno en materia de educación, formación previa al empleo y de formación de los desempleados, reconociendo la función de los interlocutores sociales en lo que se refiere a la formación posterior, en particular, el papel fundamental que incumbe a los empleadores en la facilitación de oportunidades de adquirir experiencia laboral.

(2) La educación y la formación previa al empleo abarcan la educación básica obligatoria, que comprende la adquisición de los conocimientos fundamentales y las habilidades de lectura, escritura y cálculo, así como la utilización adecuada de las tecnologías de la información y la comunicación.

7. Los Miembros deberían tener en cuenta parámetros de referencia en relación con países, regiones y sectores de características comparables, a la hora de tomar decisiones de inversión en materia de educación y formación.

III. Educación y formación previa al empleo

8. Los Miembros deberían:

- a) reconocer la responsabilidad que les incumbe en materia de educación y formación previa al empleo y, en colaboración con los interlocutores sociales, mejorar el acceso de todos a éstas, con el fin de incrementar la empleabilidad y facilitar la inclusión social;
- b) desarrollar enfoques no formales en materia de educación y formación, en especial para los adultos que no tuvieron acceso a las oportunidades de educación y formación cuando eran jóvenes;
- c) fomentar, en la medida de lo posible, el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación aplicadas a la adquisición de conocimientos y la formación;
- d) asegurar la provisión de información y orientación profesional, información sobre mercados de trabajo, trayectorias profesionales, y asesoramiento sobre el empleo, complementada con información relativa a los derechos y obligaciones de todas las partes, en virtud de la legislación del trabajo y otras formas de reglamentación laboral;
- e) asegurar la pertinencia y el mantenimiento de la calidad de los programas de educación y formación previa al empleo, y
- f) asegurar el desarrollo y la consolidación de sistemas de educación y formación profesional que ofrezcan oportunidades adecuadas para el desarrollo y la certificación de las competencias que requiere el mercado de trabajo.

IV. Desarrollo de las competencias

9. Los Miembros deberían:

- a) promover, con la participación de los interlocutores sociales, la identificación permanente de las tendencias en materia de competencias que necesitan las personas, las empresas, la economía y la sociedad en su conjunto;
- b) reconocer el papel que los interlocutores sociales, las empresas y los trabajadores desempeñan en la formación;
- c) apoyar las iniciativas de los interlocutores sociales en el ámbito de la formación, a través del diálogo bipartito, incluida la negociación colectiva;
- d) prever medidas concretas que estimulen las inversiones y la participación en la formación;
- e) reconocer el aprendizaje en el lugar de trabajo, tanto formal como no formal, y la experiencia laboral;
- f) promover el desarrollo del aprendizaje y la formación en el lugar de trabajo mediante:
 - i) la adopción de prácticas laborales calificantes y de excelencia, que mejoren las aptitudes profesionales;
 - ii) la organización de actividades de formación en el trabajo y fuera de él, conjuntamente con prestadores públicos y privados de servicios de formación, que permitan aprovechar mejor las tecnologías de la información y la comunicación, y
 - iii) la utilización de nuevas modalidades de adquisición de conocimientos, junto con políticas y medidas sociales apropiadas que faciliten la participación en la formación;
- g) instar a los empleadores públicos y privados a adoptar buenas prácticas en materia de desarrollo de los recursos humanos;
- h) desarrollar estrategias, medidas y programas en materia de igualdad de oportunidades a fin de promover y poner en práctica actividades de formación para las mujeres, grupos específicos, sectores económicos y personas con necesidades especiales, con el objetivo de reducir las desigualdades;
- i) fomentar para todos los trabajadores la igualdad de oportunidades y el acceso a la orientación profesional y al perfeccionamiento de sus aptitudes profesionales, y apoyar la reconversión profesional de los trabajadores que corren el riesgo de perder su empleo;
- j) invitar a las empresas multinacionales a que proporcionen a sus trabajadores de todas las categorías, tanto en los países de origen como en los de acogida, una formación que responda a las necesidades de las empresas y contribuya al desarrollo del país;
- k) promover el desarrollo de políticas y oportunidades de formación equitativas para todos los trabajadores del sector público, reconociendo el papel que desempeñan los interlocutores sociales en dicho sector, y
- l) promover políticas de apoyo que permitan a las personas alcanzar un equilibrio entre sus intereses laborales, familiares y de aprendizaje permanente.

V. Formación con miras al trabajo decente y a la inclusión social

10. Los Miembros deberían reconocer:

- a) la responsabilidad fundamental que incumbe a los gobiernos en lo que atañe a la formación de los desempleados, de los que aspiran a incorporarse o reincorporarse al mercado de trabajo y de las personas con necesidades específicas, a fin de desarrollar y mejorar su empleabilidad valiéndose, entre otras medidas, de incentivos y ayudas para que se aseguren un trabajo decente en los sectores privado y público;
- b) el papel que incumbe a los interlocutores sociales para apoyar la incorporación al trabajo de los desempleados y de las personas con necesidades específicas, por medio de políticas de desarrollo de los recursos humanos y de otra índole, y
- c) el papel que incumbe a las autoridades y comunidades locales, y otras partes interesadas, en la puesta en práctica de los programas destinados a las personas con necesidades específicas.

VI. Marco para el reconocimiento y la certificación de las aptitudes profesionales

11. (1) Deberían adoptarse medidas, en consulta con los interlocutores sociales y basándose en un marco nacional de cualificaciones, para promover el desarrollo, la aplicación y el financiamiento de un mecanismo transparente de evaluación, certificación y reconocimiento de las aptitudes profesionales, incluidos el aprendizaje y la experiencia previos, cualquiera que sea el país en el que se obtuvieren e independientemente de que se hubiesen adquirido de manera formal o no formal.

(2) Los métodos de evaluación deberían ser objetivos, no discriminatorios y vinculados a normas.

(3) El marco nacional debería incluir un sistema de certificación confiable, que garantice que las aptitudes profesionales sean transferibles y reconocidas por los sectores, las industrias, las empresas y las instituciones educativas.

12. Deberían formularse disposiciones especiales para garantizar el reconocimiento y la certificación de las aptitudes profesionales y las cualificaciones de los trabajadores migrantes.

VII. Prestadores de servicios de formación

13. Los Miembros, en colaboración con los interlocutores sociales, deberían promover la diversidad de la oferta de formación, a fin de satisfacer las diferentes necesidades de las personas y las empresas, y de garantizar niveles de elevada calidad y el reconocimiento y transferibilidad de las competencias y las cualificaciones en un marco nacional que asegure la calidad.

14. Los Miembros deberían:

- a) desarrollar un marco para la certificación de las cualificaciones de los prestadores de formación;
- b) definir el papel que incumbe al gobierno y a los interlocutores sociales para promover el desarrollo y la diversificación de la formación;
- c) incluir la gestión de la calidad en el sistema público, promover su desarrollo en el mercado privado de la formación, y evaluar los resultados de la educación y la formación, y
- d) elaborar normas de calidad aplicables a los instructores y proporcionar a éstos oportunidades para alcanzarlas.

VIII. Orientación profesional y servicios de apoyo a la formación

15. Los Miembros deberían:

- a) asegurar y facilitar, durante toda la vida de la persona, la participación y el acceso a la información y la orientación profesional, a los servicios de colocación y a las técnicas de búsqueda de empleo, así como a los servicios de apoyo a la formación;
- b) promover y facilitar el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, así como las buenas prácticas tradicionales en relación con los servicios de información y orientación sobre la trayectoria profesional, y servicios de apoyo a la formación;
- c) determinar, en consulta con los interlocutores sociales, las funciones y las responsabilidades respectivas de los servicios de empleo, los prestadores de formación y otros prestadores de servicios pertinentes en lo que atañe a la información y la orientación profesional, y

- d) proporcionar información y orientación en materia de capacidad empresarial, promover las competencias empresariales y sensibilizar a educadores e instructores acerca del importante papel que desempeñan las empresas, entre otros, en lo que atañe al crecimiento y a la creación de empleos decentes.

IX. Investigación en materia de desarrollo de los recursos humanos, la educación, la formación y el aprendizaje permanente

16. Los Miembros deberían evaluar el impacto que tienen sus políticas en materia de educación, formación y aprendizaje permanente en sus avances en pos de la consecución de los principales objetivos de desarrollo humano, tales como la creación de empleos decentes y la erradicación de la pobreza.

17. Los Miembros deberían desarrollar la capacidad nacional, y promover y apoyar el desarrollo de la capacidad de los interlocutores sociales para analizar las tendencias del mercado de trabajo, del desarrollo de los recursos humanos y de la formación.

18. Los Miembros deberían:

- a) recopilar información, desglosada por sexo, edad y otros criterios socioeconómicos, sobre los niveles de educación, las cualificaciones, las actividades de formación, el empleo y los ingresos, en particular cuando organicen encuestas periódicas de población, de manera que se puedan determinar tendencias y realizar análisis comparativos destinados a orientar las políticas;
- b) crear bases de datos y definir indicadores cuantitativos y cualitativos, desglosados por sexo, edad, y otros criterios, sobre el sistema nacional de formación, y recopilar datos sobre la formación en el sector privado, teniendo en cuenta las repercusiones de dicha recopilación para las empresas, y
- c) recopilar información sobre las competencias y las tendencias emergentes en el mercado de trabajo a partir de las diversas fuentes, incluidos estudios longitudinales, que no se limiten a la clasificación tradicional de las ocupaciones.

19. Los Miembros, en consulta con los interlocutores sociales y teniendo en cuenta las repercusiones que tiene la recopilación de datos para las empresas, deberían apoyar y facilitar la investigación en materia de desarrollo de los recursos humanos y la formación, la que podría comprender en particular:

- a) las metodologías de aprendizaje y formación, incluida la utilización de tecnologías de la información y la comunicación en la formación;
- b) el reconocimiento de las aptitudes profesionales y de los marcos de cualificaciones;
- c) las políticas, estrategias y marcos para el desarrollo de los recursos humanos y la formación;
- d) las inversiones en formación, así como la eficacia y el impacto de la misma;
- e) la identificación, medición y previsión de las tendencias de la oferta y la demanda de competencias y cualificaciones en el mercado de trabajo;
- f) la identificación y la superación de las barreras que dificultan el acceso a la formación y la educación;
- g) la identificación y la superación de los prejuicios de género al evaluar las competencias, y
- h) la elaboración, la publicación y la difusión de informes y documentación sobre políticas, encuestas y datos disponibles.

20. Los Miembros deberían aprovechar la información obtenida mediante la investigación para orientar la planificación, la aplicación y la evaluación de los programas.

X. Cooperación internacional y técnica

21. La cooperación internacional y técnica en el ámbito del desarrollo de los recursos humanos, la educación, la formación y el aprendizaje permanente debería:

- a) desarrollar mecanismos que, en los países en desarrollo, mitiguen el impacto adverso de la pérdida de personas cualificadas a través de la migración, incluidas estrategias que refuercen los sistemas de desarrollo de los recursos humanos en los países de origen, reconociendo que la creación de condiciones habilitadoras para el crecimiento económico, la inversión, la creación de empleos decentes y el desarrollo humano contribuirá a retener la mano de obra cualificada;
- b) promover mayores oportunidades para que mujeres y hombres obtengan un trabajo decente;

- c) promover la creación de capacidades nacionales para reformar y desarrollar políticas y programas de formación, incluidos el desarrollo de la capacidad de diálogo social y el establecimiento de alianzas en el ámbito de la formación;
- d) promover el desarrollo de la capacidad empresarial y el empleo decente y compartir experiencias sobre buenas prácticas en el mundo entero;
- e) fortalecer la capacidad de los interlocutores sociales para que contribuyan a elaborar políticas dinámicas de aprendizaje permanente, en particular respecto de las nuevas dimensiones de la integración económica regional, de la migración y del surgimiento de una sociedad multicultural;
- f) promover el reconocimiento y la transferibilidad de las aptitudes profesionales, las competencias y las cualificaciones en los planos nacional e internacional;
- g) aumentar la asistencia técnica y financiera a los países en desarrollo y promover en las instituciones financieras internacionales y los organismos de financiación la adopción de políticas y programas coherentes que sitúen a la educación, la formación y el aprendizaje permanente en el centro de las políticas de desarrollo;
- h) examinar y aplicar, tomando en consideración los problemas específicos que tienen los países en desarrollo endeudados, enfoques innovadores, que permitan generar medios financieros adicionales para el desarrollo de los recursos humanos;
- i) fomentar la cooperación técnica entre los gobiernos, los interlocutores sociales, el sector privado y las organizaciones internacionales en relación con los demás temas y estrategias que abarca el presente instrumento.

XI. Disposición final

22. La presente Recomendación revisa y reemplaza la Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975.

Recomendación sobre los programas especiales para los jóvenes, 1970 (núm. 136)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico en situación provisoria	Ginebra, 54ª reunión CIT (23 junio 1970)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 junio 1970 en su quincuagésima cuarta reunión;

Recordando las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo existentes sobre formación y empleo de jóvenes, en especial la Recomendación sobre el desempleo (menores), 1935; la Recomendación sobre la formación profesional, 1962, y el Convenio y la Recomendación sobre la política del empleo, 1964;

Considerando que los programas especiales de empleo para los jóvenes y los programas de formación destinados a capacitar a los jóvenes para adaptarse al ritmo de una sociedad cambiante y participar activamente en el desarrollo de su país constituyen una medida para resolver los problemas de empleo y de desempleo de los jóvenes, que complementa las de instrumentos existentes;

Observando que los problemas que se quieren resolver de esta manera sólo se han puesto de manifiesto en gran escala en los últimos años;

Considerando que es importante adoptar un instrumento que fije los objetivos, métodos y salvaguardias de aquellos programas especiales, de tal modo que sean enteramente compatibles con otras normas internacionales del trabajo anteriores que puedan relacionarse con las condiciones

de servicio enmarcadas en estos programas, en particular con las normas del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, y con las del Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a los programas especiales de empleo y de formación para los jóvenes, con miras al desarrollo, cuestión que constituye el sexto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que esas proposiciones revistan la forma de una recomendación, adopta, con fecha veintitrés de junio de mil novecientos setenta, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre los programas especiales para los jóvenes, 1970:

I. Naturaleza de los programas especiales

1. (1) La presente Recomendación se aplica a los programas especiales que tienen por objeto permitir que los jóvenes participen en actividades destinadas al desarrollo económico y social de su país y adquieran la educación, calificaciones y experiencia que faciliten posteriormente su actividad económica estable y fomenten su integración en la sociedad.

(2) En lo sucesivo, estos programas serán denominados simplemente «programas especiales».

2. Para los efectos de la presente Recomendación, pueden considerarse programas especiales:

- a) los programas que responden a las necesidades de empleo y formación de jóvenes aún no resueltas por los programas nacionales existentes de educación o de formación profesional o por las oportunidades normales en el mercado del empleo;
- b) los programas que permiten a los jóvenes, particularmente a los jóvenes desempleados, que tengan instrucción o calificaciones técnicas que la comunidad necesita para su desarrollo, especialmente en los campos económico y social, de la enseñanza o de la salud, utilizar sus calificaciones en servicio de la comunidad.

II. Principios generales

3. (1) Los programas especiales deberían llevarse a cabo dentro del marco de los planes nacionales de desarrollo, donde éstos existan, y deberían, en especial, formar parte integrante tanto de los planes y programas de recursos humanos orientados hacia el logro del empleo pleno y productivo como de los programas regulares de educación y de formación de jóvenes.

(2) Los programas especiales deberían tener un carácter temporal para hacer frente a necesidades económicas y sociales actuales y apremiantes. No deberían ser una repetición de otras medidas de política económica o de desarrollo de los programas regulares de educación y formación profesional, ni perjudicarlas, ni tampoco deberían considerarse como sustitutos de tales medidas y programas.

(3) Los programas especiales no deberían funcionar en forma que disminuyan las normas de trabajo existentes, y los servicios de los participantes no deberían utilizarse en provecho de personas o empresas privadas.

(4) En los casos apropiados, los programas especiales deberían proporcionar a los participantes al menos un nivel mínimo de educación general.

4. Entre los elementos esenciales que debería incluir todo programa especial deberían figurar la protección de la dignidad humana y el desarrollo de la personalidad y del sentido de responsabilidad individual y social.

5. Los programas especiales deberían excluir toda forma de discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social; dichos programas deberían utilizarse para la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato.

6. Los propósitos y objetivos de cada programa especial y las categorías de participantes deberían ser claramente definidos por la autoridad competente y estar sujetos a revisión periódica, a la luz de la experiencia obtenida.

7. (1) La participación en los programas especiales debería ser voluntaria; sólo podrían autorizarse excepciones por vía legislativa y si éstas están en completo acuerdo con las disposiciones de los convenios internacionales del trabajo existentes sobre el trabajo forzoso y la política del empleo.

(2) Los programas especiales respecto de los cuales se puedan permitir dichas excepciones podrían comprender:

- a) programas de educación y de formación que impliquen el reclutamiento obligatorio de jóvenes desempleados durante un período determinado después de la edad en que termine la enseñanza;
- b) programas para jóvenes que hayan aceptado participar en ellos por un período determinado como condición previa para adquirir instrucción o calificaciones técnicas de especial valor para el desarrollo de la comunidad.

(3) Cuando se autoricen tales excepciones, se debería dar a los participantes la mayor libertad posible para que elijan entre las distintas formas de actividades existentes y entre las diferentes regiones del país, y deberían tenerse en cuenta sus calificaciones y aptitudes al determinar su destino.

8. Las condiciones de servicio de los participantes en los programas especiales deberían ser claramente definidas por la autoridad competente, ser conformes con las disposiciones legales que regulan la edad mínima de admisión al empleo y estar en armonía con otras disposiciones aplicables a los jóvenes que reciben una formación regular o tienen empleos normales.

9. Los participantes deberían poder seguir siendo miembros de las organizaciones juveniles o de los sindicatos de su elección y tomando parte en sus actividades.

10. Deberían existir procedimientos formales que permitan a los participantes recurrir contra las decisiones relativas a su reclutamiento, a su admisión o a sus condiciones de servicio, y procedimientos más simples para examinar reclamaciones de menor importancia.

III. Programas que responden a las necesidades de empleo y formación de los jóvenes aún no resueltas por los programas nacionales existentes de educación o de formación profesional o por las oportunidades normales en el mercado del empleo

A. Finalidades

11. Según convenga a las necesidades y circunstancias nacionales, los programas especiales a que se aplica esta parte de la Recomendación deberían atender a una o varias de las siguientes finalidades concretas:

- a) proporcionar a los jóvenes con deficiencias educativas o de otra índole la educación, conocimientos y hábitos de trabajo necesarios para una actividad económica, útil y remuneradora y para integrarse en la sociedad;
- b) comprometer a los jóvenes en el desarrollo social y económico nacional, incluido el desarrollo agrícola y rural;
- c) proporcionar una ocupación útil relacionada con el desarrollo económico y social a los jóvenes que de otro modo carecerían de empleo.

B. Participación

12. Al seleccionar a los jóvenes para que participen en los programas especiales se deberían tener en cuenta:

- a) la edad, así como la educación, formación y experiencia práctica que tuvieran en relación, según la naturaleza del programa, con el objetivo de aumentar las oportunidades al alcance de los jóvenes desaventajados, con su capacidad para beneficiarse del programa y con su capacidad para contribuir a él;
- b) la aptitud mental y física para las tareas que el interesado deba realizar mientras participe en el programa especial y posteriormente;
- c) la medida en que la experiencia que se puede adquirir en el programa pueda aumentar las oportunidades que se presentan a los jóvenes interesados y su posible utilidad para el desarrollo económico y social.

13. Para la participación en las distintas especies de programas especiales, la autoridad competente debería señalar límites de edad apropiados a la formación que se ofrece y al trabajo que se vaya a realizar. Dichos límites de edad deberían tener en cuenta las normas internacionales del trabajo relativas a la edad mínima de admisión al empleo.

14. Los programas especiales deberían permitir que el mayor número posible de jóvenes pasen a una actividad económica normal o a programas regulares de educación o de formación profesional, debiendo limitarse en consecuencia el período de participación.

15. En todos los programas especiales deberían tomarse medidas apropiadas para asegurar que, antes de su admisión, cada participante comprende perfectamente todas las condiciones de servicio, incluidas las reglas de conducta que puedan existir, el plan de trabajo del programa, la formación que se requiere y los derechos que se conceden durante el período de servicio y a la terminación del mismo.

C. Contenido de los programas especiales

16. El contenido de los programas especiales debería adaptarse y variar, incluso dentro de un mismo programa, según la edad, el sexo, el nivel de educación y de formación y la aptitud de los participantes.

17. Todos los programas especiales deberían incluir un breve período inicial para:

- a) instruir a todos los participantes en cuestiones de importancia, tales como, en especial, las reglas generales de seguridad e higiene y las normas detalladas que regulan las actividades del programa;
- b) acostumar a los participantes a las condiciones de vida y de trabajo del programa y estimular su interés;
- c) llegar a conocer las aptitudes de los participantes a fin de destinarlos al género de actividad que corresponda mejor a dichas aptitudes.

18. Debería darse a los participantes en los programas especiales un complemento de enseñanza que incluya formación cívica, económica y social relacionada con sus necesidades y con las necesidades y aspiraciones del país, y debería informárselos sobre el papel y funciones de las organizaciones constituidas libremente para representar los intereses de los trabajadores y de los empleadores.

19. Los programas especiales destinados, en todo o en parte, a proporcionar a los jóvenes que tienen oportunidades limitadas las calificaciones necesarias para una actividad económica útil deberían:

- a) concentrarse en preparar a los participantes para las ocupaciones en que probablemente encontrarán oportunidades de empleo útil, pero prestando al mismo tiempo la mayor atención posible a sus preferencias profesionales;
- b) dar a los participantes una buena formación práctica de base y los conocimientos teóricos correspondientes;
- c) tener en cuenta el papel potencial de los participantes para ejercer una influencia estimulante sobre otras personas, y darles las calificaciones necesarias para desempeñar tal papel;
- d) facilitar y, en la medida de lo posible, asegurar:
 - i) la transición a programas regulares de educación o de formación profesional o a otros programas especiales con vistas a una educación o formación complementarias, particularmente de aquellos participantes que muestren capacidades especiales;
 - ii) la transición a una actividad económica normal especialmente por medidas destinadas a asegurar la aceptación en esa actividad de las calificaciones adquiridas por los participantes.

20. Los programas especiales destinados, en todo o en parte, a integrar a los jóvenes en los proyectos de desarrollo económico y social deberían:

- a) incluir instrucción que por lo menos proporcione la formación completa que se requiera para el trabajo que se vaya a realizar, y formación sobre medidas pertinentes de higiene y seguridad;
- b) tratar de fomentar buenos hábitos de trabajo;
- c) siempre que sea posible, emplear a los participantes en actividades para las cuales muestren aptitudes y posean algunas calificaciones.

21. Entre los criterios para seleccionar los proyectos de trabajo para los programas especiales a que se refiere el párrafo anterior se deberían incluir los siguientes:

- a) posible contribución a la expansión de la actividad económica del país o de la región, y en particular a la ampliación de las posibilidades futuras para los participantes;
- b) utilidad formativa, especialmente para ocupaciones en que los participantes probablemente encontrarán oportunidades de empleo útil;

- c) utilidad como inversión para el desarrollo económico y social, viabilidad económica, incluida la proporción entre costos y resultados;
- d) necesidad de medios especiales de acción que supongan en especial que el trabajo de los participantes no competirá deslealmente con el de los trabajadores en empleos normales.

D. Condiciones de servicio

22. Las condiciones de servicio deberían conformarse como mínimo a las siguientes normas:

- a) la duración del servicio no debería exceder normalmente de dos años;
- b) ciertos motivos, tales como razones médicas o dificultades de carácter familiar o personal, deberían admitirse como justificación para licenciar al participante antes de la expiración del período normal de servicio;
- c) el número de horas diarias y semanales que se dediquen al trabajo y a la formación debería limitarse de forma que los participantes tengan tiempo suficiente para la educación y el descanso, así como para actividades recreativas;
- d) además del alojamiento, ropa y comida adecuados proporcionados según la índole del programa especial, debería darse a los participantes una remuneración en efectivo y ofrecérseles oportunidades e incentivos para acumular algunos ahorros;
- e) cuando en un programa especial la duración del servicio sea de un año o más, se deberían conceder a los participantes vacaciones anuales que incluyan, cuando sea posible, el viaje gratuito de ida y vuelta a sus hogares;
- f) en la medida de lo posible, los participantes deberían estar protegidos por las disposiciones de seguridad social aplicables a los trabajadores en empleos normales; en todo caso, se deberían tomar disposiciones para asegurar asistencia médica gratuita a los participantes y una indemnización en caso de incapacidad o muerte debidas a accidentes o enfermedades acaecidos durante su participación en el programa especial.

E. Selección y formación del personal

23. Todos los programas especiales deberían incluir medidas que garanticen el control adecuado de los participantes por parte de personal capacitado que pueda contar con orientación técnica y pedagógica.

24. (1) Para seleccionar al personal debería darse importancia especial no sólo a que sus calificaciones y experiencia sean satisfactorias en relación con el trabajo que haya que realizar, sino también a su capacidad para comprender a los jóvenes, a sus dotes de dirección y a su facilidad de adaptación. Al menos, algunos miembros del personal deberían tener la experiencia de un empleo normal fuera de los programas especiales.

(2) Deberían explorarse todas las posibles fuentes de contratación de personal, incluida la posibilidad de estimular a los participantes en un programa especial que hayan mostrado dotes de dirección a que se capaciten ellos mismos para formar parte del personal del programa.

25. Además de la enseñanza profesional especializada que se requiera, la formación del personal técnico y de control debería comprender por lo menos:

- a) una formación en técnicas de instrucción, con atención especial a las que se emplean en la formación de jóvenes;
- b) una formación básica en relaciones humanas, con referencia especial a las motivaciones y actitudes en el trabajo;
- c) una formación en organización del trabajo, incluida la asignación de tareas según las capacidades y niveles de formación de los participantes.

26. Además de la enseñanza profesional especializada que se requiera, la formación del personal de administración debería comprender por lo menos:

- a) instrucción que permita a los interesados comprender los objetivos del programa especial y conocer la legislación laboral y de protección de menores aplicables, así como los reglamentos precisos que rijan el programa;
- b) instrucción suficiente en los aspectos técnicos del trabajo previsto por el programa;
- c) la instrucción en relaciones humanas que se requiera para facilitar buenas relaciones con el personal técnico y de control y con los participantes.

F. Asistencia a los participantes para su futuro profesional

27. Durante el servicio del programa especial, los participantes deberían recibir información y orientación que los ayuden a decidir acerca de su futuro profesional.

28. Se debería ayudar por todos los medios adecuados a los participantes que muestren aptitudes especiales a fin de que prosigan su educación y formación fuera del programa especial cuando terminen su servicio.

29. Deberían realizarse esfuerzos especiales e inmediatos para integrar rápidamente a los participantes en una actividad lucrativa al término de su servicio; dichos esfuerzos deberían completar las actividades regulares de los servicios del empleo y demás organismos competentes.

30. El licenciamiento de los participantes en los programas especiales debería guardar la mayor relación posible, tanto respecto del tiempo en que se haga como del número a que afecte, con la capacidad del sector económico para absorber a quienes ingresen en una actividad remunerada, quedando entendido que en los programas excepcionales que llevan consigo un elemento de obligatoriedad debería asegurarse el derecho individual de los participantes a abandonar el programa, una vez que hayan cumplido con el período de servicio fijado originalmente.

31. La asistencia a los ex participantes que se hayan instalado por cuenta propia o como miembros de un grupo, que siempre que sea posible debería darse por conducto de las instituciones existentes, podría incluir:

- a) medidas para facilitar el acceso a las instituciones de crédito, comercialización y ahorro;
- b) el mantenimiento de relaciones a fin de alentar a los ex participantes y prestarles el asesoramiento técnico en materia de gestión que sea necesario;
- c) tratándose de cooperativas, la ayuda administrativa y financiera que establece la Recomendación sobre las cooperativas (países en vías de desarrollo), 1966.

32. En la medida en que los recursos lo permitan, los participantes, al terminar satisfactoriamente su servicio, deberían recibir un pago en efectivo o en especie (por ejemplo, un juego de herramientas) destinado a facilitar su establecimiento en una actividad económica normal.

IV. Programas que permiten a los jóvenes con instrucción o calificaciones técnicas que la comunidad necesita para su desarrollo la utilización de sus calificaciones en servicio de la comunidad

33. Los programas especiales a que se aplica esta parte de la Recomendación deberían fomentar el interés de los jóvenes en el desarrollo social y económico nacional, y desarrollar en los mismos un sentido de responsabilidad para con la comunidad.

34. Debería emplearse a los participantes en actividades para las que estén especialmente calificados, o en actividades estrechamente relacionadas.

35. Cuando sea necesario, deberían completarse las calificaciones de los participantes con una formación en las técnicas y métodos exigidos por las tareas que deberán realizar.

36. Deberían preverse medidas para que los participantes dispongan efectivamente de orientación y asesoramiento calificados sobre los problemas que surjan en sus tareas.

37. Las condiciones de servicio deberían conformarse como mínimo a las siguientes normas:

- a) la duración del servicio no debería exceder normalmente de dos años;
- b) ciertos motivos, tales como razones médicas o dificultades de carácter familiar o personal, deberían admitirse como justificación para licenciar al participante antes de la expiración del período normal de servicio;
- c) los horarios de trabajo y formación deberían tener en cuenta las necesidades de reposo y recreo de los participantes;
- d) además de alojamiento adecuado y comida, según convenga a la índole del programa especial, debería darse a los participantes una remuneración en efectivo apropiada;
- e) cuando en un programa especial la duración del servicio sea de un año o más, se deberían conceder a los participantes vacaciones anuales que incluyan, cuando sea posible, el viaje gratuito de ida y vuelta a sus hogares;

f) los participantes deberían estar protegidos por todas las disposiciones de seguridad social apropiadas aplicables a los trabajadores en empleos normales; en todo caso, se deberían tomar disposiciones para asegurar a los participantes asistencia médica gratuita y una indemnización en caso de incapacidad o muerte debidas a accidentes o enfermedades acaecidos durante su participación en el programa especial.

38. Deberían adoptarse medidas para facilitar la integración de los participantes, después de su servicio, en empleos normales dentro de sus profesiones u ocupaciones.

V. Disposiciones administrativas

39. La dirección y coordinación, a nivel nacional, de los programas especiales debería asegurarse por uno o varios organismos establecidos por la autoridad competente.

40. Dichos organismos deberían incluir, cuando sea posible, además de miembros gubernamentales, representantes de las organizaciones de trabajadores, de empleadores y de jóvenes a fin de asegurar su participación activa en la planificación, realización, coordinación, inspección y evaluación de los programas especiales.

41. En la ejecución de sus tareas, los organismos deberían consultar, cuando fuere necesario, a los organismos voluntarios y a las autoridades competentes en sectores de interés, como trabajo, educación, asuntos económicos, agricultura, industria y asuntos sociales.

42. Estos organismos deberían mantener un contacto continuo con las autoridades responsables de los programas regulares de educación y formación profesional a fin de asegurar la coordinación de sus actividades con miras a la terminación gradual de los programas especiales lo más rápidamente posible.

43. Se debería intentar obtener la participación activa de las autoridades locales en la selección y ejecución de los proyectos que deban realizarse en virtud de un programa especial.

44. Cuando se establezcan programas especiales, la autoridad competente debería esforzarse en particular en proveer suficientes recursos financieros y materiales y el personal competente necesario, a fin de garantizar su completa realización. A este respecto, la autoridad competente debería estudiar en especial la forma en que los programas puedan crear sus propias fuentes de ingreso. No debería solicitarse ninguna contribución financiera de los participantes o de sus familias.

45. Deberían establecerse la inspección sistemática y la intervención de cuentas de los programas especiales.

46. La organización al nivel local debería ser de tal índole que enseñe y aliente a los participantes a tomar parte gradualmente en la administración de su programa.

VI. Cooperación internacional

47. Respecto de los programas especiales en que los jóvenes de un país participen en actividades que contribuyan al desarrollo de otro país, las autoridades competentes y los organismos interesados deberían aplicar con la mayor amplitud posible las disposiciones pertinentes de la presente Recomendación a las cuestiones que estén dentro de su jurisdicción, y deberían cooperar entre sí para asegurar la aplicación de tales disposiciones a los asuntos que requieran acción conjunta y para resolver cualquier dificultad que surja en dicha aplicación.

Recomendación sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 148)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico en situación provisoria	Ginebra, 59ª reunión CIT (24 junio 1974)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 junio 1974 en su quincuagésima novena reunión;

Tomando nota de que el artículo 26 de la Declaración Universal de Derechos Humanos proclama que toda persona tiene derecho a la educación;

Tomando nota además de las disposiciones existentes en las actuales recomendaciones internacionales del trabajo en materia de formación profesional y de protección de los representantes de los trabajadores, que prevén licencias temporales para los trabajadores o la concesión a éstos de tiempo libre para que participen en programas de educación o de formación;

Considerando que la necesidad de educación y formación permanentes en relación con el desarrollo científico y técnico y la transformación constante del sistema de relaciones económicas y sociales exigen una regulación adecuada de la licencia con fines de educación y de formación, con el propósito de que responda a los nuevos objetivos, aspiraciones y necesidades de carácter social, económico, tecnológico y cultural;

Reconociendo que la licencia pagada de estudios debería considerarse como un medio que permita responder a las necesidades reales de cada trabajador en la sociedad contemporánea;

Considerando que la licencia pagada de estudios debería concebirse en función de una política de educación y de formación permanentes, cuya aplicación debería llevarse a cabo de manera progresiva y eficaz;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la licencia pagada de estudios, cuestión que constituye el cuarto punto de su orden del día, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación, adopta, con fecha veinticuatro de junio de mil novecientos setenta y cuatro, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la licencia pagada de estudios, 1974:

I. Definición

1. A los efectos de la presente Recomendación, la expresión *licencia pagada de estudios* significa una licencia concedida a los trabajadores, con fines educativos, por un período determinado, durante las horas de trabajo y con pago de prestaciones económicas adecuadas.

II. Declaración de política y métodos de aplicación

2. Cada Miembro debería formular y llevar a cabo una política para fomentar, según métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales, y de ser necesario por etapas, la concesión de licencia pagada de estudios con fines:

- a) de formación profesional a todos los niveles;
- b) de educación general, social o cívica;
- c) de educación sindical.

3. La política a que se refiere el párrafo anterior debería tener por objeto contribuir, según modalidades diferentes si fuere preciso:

- a) a la adquisición, desarrollo y adaptación de las calificaciones profesionales y funcionales y al fomento del empleo y de la seguridad en el empleo en condiciones de desarrollo científico y técnico y de cambio económico y estructural;
- b) a la participación activa y competente de los trabajadores y de sus representantes en la vida de la empresa y de la comunidad;

- c)* a la promoción humana, social y cultural de los trabajadores;
- d)* de manera general, a favorecer una educación y una formación permanentes y apropiadas que faciliten la adaptación de los trabajadores a las exigencias de la vida actual.

4. (1) Esta política debería tener en cuenta el grado de desarrollo y las necesidades particulares del país y de los diferentes sectores de actividad, así como los otros objetivos sociales y las prioridades nacionales.

(2) Tal política debería coordinarse con las políticas generales en materia de empleo, educación y formación profesional, y con las relativas a la duración del trabajo, y tomar en consideración, en los casos apropiados, las variaciones estacionales en la duración o en el volumen del trabajo.

5. La concesión de la licencia pagada de estudios podrá ponerse en práctica mediante la legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales, o de cualquier otro modo compatible con la práctica nacional.

6. Debería reconocerse que la licencia pagada de estudios no es un sustitutivo de una educación y formación adecuadas de la juventud, sino solamente uno entre los diversos medios de lograr la educación y la formación permanentes.

III. Medidas para fomentar la licencia pagada de estudios

7. Las autoridades públicas, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones u organismos dedicados a la educación o a la formación deberían aunar sus esfuerzos, según modalidades adecuadas a las condiciones y prácticas nacionales, para la elaboración y puesta en práctica de la política destinada a fomentar la licencia pagada de estudios.

8. Sobre la base de planes adaptados a los objetivos de tal política, deberían adoptarse medidas:
- a)* para conocer y prever las necesidades de educación y de formación de los trabajadores que puedan cubrirse por medio de la licencia pagada de estudios;
 - b)* para utilizar plenamente los medios disponibles de educación y de formación y crear otros nuevos para alcanzar los objetivos educacionales y formativos de la licencia pagada de estudios;
 - c)* para que los métodos didácticos y los programas de educación y de formación tengan en cuenta los objetivos y modalidades de la licencia pagada de estudios que reflejen nuevas necesidades;
 - d)* para estimular a los trabajadores a que hagan el mejor uso de los medios educativos y de formación puestos a su disposición;
 - e)* para alentar a los empleadores a que concedan licencia pagada de estudios a los trabajadores.

9. Deberían establecerse sistemas adecuados de información y de asesoramiento sobre posibilidades de obtener licencia pagada de estudios.

10. Deberían tomarse medidas adecuadas para garantizar que la educación y la formación impartidas sean de calidad conveniente.

IV. Financiación

11. La financiación de los sistemas de licencia pagada de estudios debería efectuarse en forma regular y adecuada y de acuerdo con la práctica nacional.

12. Se debería reconocer que:
- a)* los empleadores, colectiva o individualmente;
 - b)* las autoridades públicas y las instituciones o centros educativos y de formación;
 - c)* las organizaciones de empleadores y de trabajadores, podrían ser llamados a contribuir a la financiación de los sistemas de licencia pagada de estudios, de acuerdo con sus respectivas responsabilidades.

V. Condiciones para la concesión de la licencia pagada de estudios

13. La licencia pagada de estudios no debería negarse a los trabajadores por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social.

14. Los trabajadores deberían ser libres de decidir en qué programas de educación o de formación desean participar.

15. Cuando sea necesario, deberían establecerse disposiciones especiales sobre licencia pagada de estudios:

- a) en los casos en que categorías particulares de trabajadores, tales como los trabajadores de pequeñas empresas, los trabajadores rurales y otros que habiten en zonas aisladas, los trabajadores por turnos o los trabajadores con responsabilidades familiares, tengan dificultad para ajustarse al sistema general;
- b) en los casos en que categorías particulares de empresas, como las empresas pequeñas o las empresas estacionales, tengan dificultad para ajustarse al sistema general, en la inteligencia de que los trabajadores ocupados en estas empresas no deberían ser privados del beneficio de la licencia pagada de estudios.

16. Las condiciones de elegibilidad para beneficiarse de la licencia pagada de estudios podrían variar según que la licencia pagada de estudios tenga por objeto:

- a) la formación profesional a todos los niveles;
- b) la educación general, social o cívica;
- c) la educación sindical.

17. (1) Al fijar las condiciones de elegibilidad deberían tenerse en cuenta los tipos de programas educativos o de formación disponibles, las necesidades de los trabajadores y de sus organizaciones, las necesidades de las empresas y el interés público.

(2) Respecto de la licencia pagada de estudios para fines de educación sindical, la responsabilidad de la selección de candidatos debería incumbir a las organizaciones de trabajadores interesadas.

(3) La manera en que se otorga la licencia pagada de estudios a los trabajadores que cumplen las condiciones de elegibilidad debería ser objeto de acuerdo entre las empresas o las organizaciones de empleadores interesadas y las organizaciones de trabajadores interesadas, a fin de garantizar el funcionamiento continuo y eficaz de las empresas interesadas.

18. (1) Cuando los programas de educación sindical sean organizados por los propios sindicatos, debería incumbir a éstos la responsabilidad de elaborar, aprobar y aplicar los programas.

(2) Cuando tales programas sean organizados por otras instituciones o centros docentes, deberían establecerse de acuerdo con las organizaciones sindicales interesadas.

19. Según lo aconsejen las condiciones nacionales y locales, o las circunstancias de la empresa, debería atribuirse prioridad en la concesión de la licencia pagada de estudios a determinadas categorías de trabajadores o a determinadas ocupaciones o funciones en que las necesidades de educación o de formación sean especialmente urgentes.

20. Las prestaciones económicas pagaderas a los trabajadores durante la licencia pagada de estudios deberían:

- a) mantener su nivel de ingresos, mediante la continuación del pago de su remuneración y otras prestaciones o mediante una compensación adecuada por dichos conceptos, con arreglo a lo previsto por la legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales o por cualquier otro medio compatible con la práctica nacional;
- b) tomar en cuenta todo costo adicional importante que resulte de la educación o de la formación.

Seguridad del empleo*

Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158)	291
Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 166)	296

* Recomendación reemplazada: Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963 (núm. 119)

Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158)

Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
23 noviembre 1985	Ginebra, 68ª reunión CIT (22 junio 1982)	36 Denuncia: 1
Estatus		

Instrumento técnico – El Consejo de Administración decidió solicitar al Director General que, al elaborar las propuestas para la labor futura de la Oficina, tuviera presentes las cuestiones planteadas en el informe de la Reunión tripartita de expertos para el examen del Convenio, celebrada en abril del 2011.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 2 junio 1982, en su sexagésima octava reunión;

Habiendo tomado nota de las normas internacionales que contiene la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963;

Habiendo tomado nota de que desde la adopción de la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963, se han registrado novedades importantes en la legislación y en la práctica de numerosos Estados Miembros relativas a las cuestiones abarcadas por dicha Recomendación;

Considerando que en razón de esas novedades es oportuno adoptar nuevas normas internacionales en la materia, habida cuenta en particular de los graves problemas que se plantean en esta esfera como consecuencia de las dificultades económicas y de los cambios tecnológicos sobrevenidos durante los últimos años en gran número de países;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio, adopta, con fecha 22 de junio de mil novecientos ochenta y dos, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982:

Parte I. Métodos de aplicación, campo de aplicación y definiciones

Artículo 1

Deberá darse efecto a las disposiciones del presente Convenio por medio de la legislación nacional, excepto en la medida en que esas disposiciones se apliquen por vía de contratos colectivos, laudos arbitrales o sentencias judiciales, o de cualquier otra forma conforme a la práctica nacional.

Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las personas empleadas.

2. Todo Miembro podrá excluir de la totalidad o de algunas de las disposiciones del presente Convenio a las siguientes categorías de personas empleadas:

- a) los trabajadores con un contrato de trabajo de duración determinada o para realizar determinada tarea;
- b) los trabajadores que efectúen un período de prueba o que no tengan el tiempo de servicios exigido, siempre que en uno u otro caso la duración se haya fijado de antemano y sea razonable;

c) los trabajadores contratados con carácter ocasional durante un período de corta duración.

3. Se deberán prever garantías adecuadas contra el recurso a contratos de trabajo de duración determinada cuyo objeto sea eludir la protección que prevé el presente Convenio.

4. En la medida en que sea necesario, y previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, la autoridad competente o el organismo apropiado de cada país podrá tomar medidas para excluir de la aplicación del presente Convenio o de algunas de sus disposiciones a ciertas categorías de personas empleadas cuyas condiciones de empleo se rijan por disposiciones especiales que en su conjunto confieran una protección por lo menos equivalente a la que prevé este Convenio.

5. En la medida en que sea necesario, y previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, la autoridad competente o el organismo apropiado de cada país podrá tomar medidas para excluir de la aplicación del presente Convenio o de algunas de sus disposiciones a otras categorías limitadas de personas empleadas respecto de las cuales se presenten problemas especiales que revistan cierta importancia habida cuenta de las condiciones de empleo particulares de los trabajadores interesados o de la dimensión o naturaleza de la empresa que los emplea.

6. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enumerar, en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías que hubieren sido excluidas en virtud de los párrafos 4 y 5 del presente artículo, explicando los motivos de dicha exclusión, y deberá indicar en las memorias subsiguientes el estado de su legislación y práctica respecto de las categorías excluidas y la medida en que aplica o se propone aplicar el Convenio a tales categorías.

Artículo 3

A los efectos del presente Convenio, las expresiones *terminación* y *terminación de la relación de trabajo* significan terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador.

Parte II. Normas de aplicación general

Sección A. Justificación de la terminación

Artículo 4

No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.

Artículo 5

Entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo figuran los siguientes:

- a) la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo;
- b) ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;
- c) presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes;
- d) la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social;
- e) la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad.

Artículo 6

1. La ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo.

2. La definición de lo que constituye una ausencia temporal del trabajo, la medida en que se exigirá un certificado médico y las posibles limitaciones a la aplicación del párrafo 1 del presente artículo serán determinadas de conformidad con los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 del presente Convenio.

*Sección B. Procedimientos previos a la terminación o en ocasión de ésta**Artículo 7*

No deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad.

*Sección C. Recurso contra la terminación**Artículo 8*

1. El trabajador que considere injustificada la terminación de su relación de trabajo tendrá derecho a recurrir contra la misma ante un organismo neutral, como un tribunal, un tribunal del trabajo, una junta de arbitraje o un árbitro.

2. Si una autoridad competente ha autorizado la terminación, la aplicación del párrafo 1 del presente artículo podrá variar de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

3. Podrá considerarse que el trabajador ha renunciado a su derecho de recurrir contra la terminación de su relación de trabajo si no hubiere ejercido tal derecho dentro de un plazo razonable después de la terminación.

Artículo 9

1. Los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio estarán facultados para examinar las causas invocadas para justificar la terminación de la relación de trabajo y todas las demás circunstancias relacionadas con el caso, y para pronunciarse sobre si la terminación estaba justificada.

2. A fin de que el trabajador no esté obligado a asumir por su sola cuenta la carga de la prueba de que su terminación fue injustificada, los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 del presente Convenio deberán prever una u otra de las siguientes posibilidades, o ambas:

- a) incumbirá al empleador la carga de la prueba de la existencia de una causa justificada para la terminación, tal como ha sido definida en el artículo 4 del presente Convenio;
- b) los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio estarán facultados para decidir acerca de las causas invocadas para justificar la terminación habida cuenta de las pruebas aportadas por las partes y de conformidad con los procedimientos establecidos por la legislación y la práctica nacionales.

3. En los casos en que se invoquen para la terminación de la relación de trabajo razones basadas en necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio, los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio estarán facultados para verificar si la terminación se debió realmente a tales razones, pero la medida en que esos organismos estarán facultados también para decidir si esas razones son suficientes para justificar la terminación deberá determinarse por los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 de este Convenio.

Artículo 10

Si los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio llegan a la conclusión de que la terminación de la relación de trabajo es injustificada y si en virtud de la legislación y la práctica nacionales no estuvieran facultados o no consideraran posible, dadas las circunstancias, anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la readmisión del trabajador, tendrán la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada.

*Sección D. Plazo de preaviso**Artículo 11*

El trabajador cuya relación de trabajo vaya a darse por terminada tendrá derecho a un plazo de preaviso razonable o, en su lugar, a una indemnización, a menos que sea culpable de una falta grave de tal índole que sería irrazonable pedir al empleador que continuara empleándolo durante el plazo de preaviso.

*Sección E. Indemnización por fin de servicios
y otras medidas de protección de los ingresos**Artículo 12*

1. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, todo trabajador cuya relación de trabajo se haya dado por terminada tendrá derecho:

- a) a una indemnización por fin de servicios o a otras prestaciones análogas, cuya cuantía se fijará en función, entre otras cosas, del tiempo de servicios y del monto del salario, pagaderas directamente por el empleador o por un fondo constituido mediante cotizaciones de los empleadores; o
- b) a prestaciones del seguro de desempleo, de un régimen de asistencia a los desempleados o de otras formas de seguridad social, tales como las prestaciones de vejez o de invalidez, bajo las condiciones normales a que están sujetas dichas prestaciones; o
- c) a una combinación de tales indemnizaciones o prestaciones.

2. Cuando el trabajador no reúna las condiciones de calificación para tener derecho a las prestaciones de un seguro de desempleo o de asistencia a los desempleados en virtud de un sistema de alcance general, no será exigible el pago de las indemnizaciones o prestaciones mencionadas en el párrafo 1, apartado a), del presente artículo por el solo hecho de que el trabajador no reciba prestaciones de desempleo en virtud del apartado b) de dicho párrafo.

3. En caso de terminación por falta grave podrá preverse la pérdida del derecho a percibir las indemnizaciones o prestaciones mencionadas en el párrafo 1, apartado a), del presente artículo por los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 del presente Convenio.

**Parte III. Disposiciones complementarias sobre la terminación
de la relación de trabajo por motivos económicos,
tecnológicos, estructurales o análogos**

*Sección A. Consulta de los representantes de los trabajadores**Artículo 13*

1. Cuando el empleador prevea terminaciones por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos:

- a) proporcionará a los representantes de los trabajadores interesados, en tiempo oportuno, la información pertinente, incluidos los motivos de las terminaciones previstas, el número y categorías de los trabajadores que puedan ser afectados por ellas y el período durante el cual habrían de llevarse a cabo dichas terminaciones;

b) de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, ofrecerá a los representantes de los trabajadores interesados, lo antes posible, una oportunidad para entablar consultas sobre las medidas que deban adoptarse para evitar o limitar las terminaciones y las medidas para atenuar las consecuencias adversas de todas las terminaciones para los trabajadores afectados, por ejemplo, encontrándoles otros empleos.

2. La aplicación del párrafo 1 del presente artículo se podrá limitar, mediante los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 del presente Convenio, a los casos en que el número de trabajadores cuya relación de trabajo se prevea dar por terminada sea por lo menos igual a una cifra o a un porcentaje determinados del personal.

3. A los efectos del presente artículo, la expresión **representantes de los trabajadores interesados** se aplica a los representantes de los trabajadores reconocidos como tales por la legislación o la práctica nacionales, de conformidad con el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971.

Sección B. Notificación a la autoridad competente

Artículo 14

1. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, el empleador que prevea terminaciones por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos las notificará lo antes posible a la autoridad competente, comunicándole la información pertinente, incluida una constancia por escrito de los motivos de las terminaciones previstas, el número y las categorías de los trabajadores que puedan verse afectados y el período durante el cual habrían de llevarse a cabo dichas terminaciones.

2. La legislación nacional podrá limitar la aplicabilidad del párrafo 1 del presente artículo a los casos en que el número de trabajadores cuya relación de trabajo se prevea dar por terminada sea por lo menos igual a un número o a un porcentaje determinados del personal.

3. El empleador notificará a las autoridades competentes las terminaciones a que se hace referencia en el párrafo 1 del presente artículo con un plazo mínimo de antelación a la fecha en que se procederá a las terminaciones, plazo que será especificado por la legislación nacional.

Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 166)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico – El Consejo de Administración decidió solicitar al Director General que, al elaborar las propuestas para la labor futura de la Oficina, tuviera presentes las cuestiones planteadas en el informe de la Reunión tripartita de expertos para el examen de la Recomendación, celebrada en abril del 2011.	Ginebra, 68ª reunión CIT (22 junio 1982)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 2 junio 1982, en su sexagésima octava reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complete el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982,

adopta, con fecha 22 de junio de mil novecientos ochenta y dos, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982:

I. Métodos de aplicación, campo de aplicación y definiciones

1. Las disposiciones de la presente Recomendación se podrán aplicar mediante la legislación nacional, contratos colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales o sentencias judiciales, o de cualquier otra forma conforme con la práctica nacional y que resulte apropiada según las condiciones nacionales.

2. (1) La presente Recomendación se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las personas empleadas.

(2) Todo Miembro podrá excluir de la totalidad o de alguna de las disposiciones de la presente Recomendación a las siguientes categorías de personas empleadas:

- a) los trabajadores con un contrato de trabajo de duración determinada o para realizar determinada tarea;
- b) los trabajadores que efectúen un período de prueba o que no tengan el tiempo de servicios exigido, siempre que en uno u otro caso la duración se haya fijado de antemano y sea razonable;
- c) los trabajadores contratados con carácter ocasional durante un período de corta duración.

(3) En la medida en que sea necesario, y previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, la autoridad competente o el organismo apropiado de cada país podrá tomar medidas para excluir de la aplicación de la presente Recomendación o de algunas de sus disposiciones a ciertas categorías de personas empleadas cuyas condiciones de empleo se rijan por disposiciones especiales que en su conjunto confieran una protección por lo menos equivalente a la que prevé la Recomendación.

(4) En la medida en que sea necesario, y previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, la autoridad competente o el organismo apropiado de cada país podrá tomar medidas para excluir de la aplicación de la presente Recomendación o de algunas de sus disposiciones a otras categorías limitadas de personas empleadas respecto de las cuales se presenten problemas especiales que revistan cierta importancia habida cuenta de las condiciones de empleo particulares de los trabajadores interesados o de la dimensión o naturaleza de la empresa que los emplea.

3. (1) Se deberían prever garantías adecuadas contra el recurso a contratos de trabajo de duración determinada cuyo objeto sea eludir la protección que prevén el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982, y la presente Recomendación.

(2) Con este fin, se podría, por ejemplo, prever una o varias de las siguientes medidas:

- a) limitar la utilización de los contratos de duración determinada a los casos en que, a causa de la índole del trabajo que haya de realizarse, a causa de las condiciones en que deba realizarse o en razón de los intereses del trabajador, la relación de trabajo no pueda ser de duración indeterminada;
- b) salvo en los casos mencionados en el apartado precedente de este subpárrafo, considerar los contratos de duración determinada como contratos de trabajo de duración indeterminada;
- c) considerar que, salvo en los casos mencionados en el apartado a) del presente subpárrafo, los contratos de trabajo de duración determinada, cuando se renueven una o varias veces, tendrán los mismos efectos que los contratos de duración indeterminada.

4. A los efectos de la presente Recomendación, las expresiones *terminación* y *terminación de la relación de trabajo* significan terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador.

II. Normas de aplicación general

Justificación de la terminación

5. Además de los motivos mencionados en el artículo 5 del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982, los siguientes tampoco deberían constituir causa justificada para la terminación de la relación de trabajo:

- a) la edad, sin perjuicio de la legislación y la práctica nacionales con respecto a la jubilación;
- b) la ausencia del trabajo debido al servicio militar obligatorio o al cumplimiento de obligaciones cívicas de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

6. (1) La ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión no debería constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo.

(2) La definición de lo que constituye una ausencia temporal del trabajo, la medida en que se exigirá un certificado médico y las posibles limitaciones a la aplicación del subpárrafo 1) del presente párrafo deberían determinarse de conformidad con los métodos de aplicación mencionados en el párrafo 1 de la presente Recomendación.

Procedimientos previos a la terminación o en ocasión de ésta

7. No debería darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por una falta cuya índole, en virtud de la legislación o la práctica nacional, sólo justificaría la terminación en caso de reincidencia una o varias veces, a menos que el empleador haya prevenido por escrito al trabajador de manera apropiada.

8. No debería darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por desempeño insatisfactorio, a menos que el empleador le haya dado las instrucciones apropiadas y le haya advertido por escrito y el trabajador siga realizando su labor en forma insatisfactoria después de haber transcurrido un período razonable para que la mejore.

9. Todo trabajador debería tener derecho a contar con la asistencia de otra persona cuando, de conformidad con lo previsto en el artículo 7 del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982, se defiende de cargos acerca de su conducta o su trabajo que puedan llevar a la terminación de su relación de trabajo; este derecho puede ser regulado por los métodos de aplicación previstos en el párrafo 1 de la presente Recomendación.

10. Se debería considerar que el empleador ha renunciado a su derecho de dar por terminada la relación de trabajo de un trabajador a causa de una falta de éste si no hubiera adoptado esta medida dentro de un período razonable desde que tuvo conocimiento de la falta.

11. El empleador podría consultar a los representantes de los trabajadores antes de adoptar una decisión definitiva en los casos de terminación individual de la relación de trabajo.

12. El empleador debería notificar por escrito al trabajador la decisión de dar por terminada su relación de trabajo.

13. (1) El trabajador a quien se haya notificado la terminación de su relación de trabajo o cuya relación de trabajo se haya dado por terminada debería tener derecho a que su empleador le extienda, a su pedido, una constancia por escrito en la que se exponga el motivo o los motivos de tal terminación.

(2) No será necesario aplicar la disposición del subpárrafo 1) del presente párrafo en los casos de terminación colectiva que se produjeran por los motivos mencionados en los artículos 13 y 14 del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982, a reserva de que se observen los procedimientos en ellos previstos.

Recurso contra la terminación

14. Se podrá prever un procedimiento de conciliación antes de interponer un recurso contra una terminación de la relación de trabajo o durante el mismo.

15. Las autoridades públicas, los representantes de los trabajadores y las organizaciones de trabajadores deberían esforzarse por asegurar que los trabajadores estén plenamente informados acerca de las posibilidades de recurso de que disponen.

Tiempo libre durante el período de preaviso

16. Durante el plazo de preaviso previsto en el artículo 11 del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982, el trabajador debería tener derecho a períodos de tiempo libre razonables, sin pérdida de remuneración, que tomará en momentos convenientes para ambas partes, con el fin de buscar otro empleo.

Certificado de trabajo

17. Todo trabajador cuya relación de trabajo se haya dado por terminada debería tener derecho a recibir, a solicitud suya, un certificado del empleador en que se indiquen sólo las fechas de comienzo y de terminación de la relación de trabajo y la naturaleza de las tareas que desempeñaba. Sin embargo, a solicitud del trabajador, podría incluirse una evaluación de su conducta y de su trabajo en ese mismo certificado o en un segundo certificado.

Indemnización por fin de servicios y otras medidas de protección de los ingresos

18. (1) De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, todo trabajador cuya relación de trabajo se haya dado por terminada debería tener derecho:

- a) a una indemnización por fin de servicios o a otras prestaciones análogas, cuya cuantía se fijará en función, entre otras cosas, del tiempo de servicios y del monto del salario, pagaderas directamente por el empleador o por un fondo constituido mediante cotizaciones de los empleadores; o
- b) a prestaciones del seguro de desempleo, de un régimen de asistencia a los desempleados o de otras formas de seguridad social, tales como las prestaciones de vejez o de invalidez, bajo las condiciones normales a que están sujetas dichas prestaciones; o
- c) a una combinación de tales indemnizaciones o prestaciones.

(2) Cuando el trabajador no reúna las condiciones de calificación para tener derecho a las prestaciones de un seguro de desempleo o de asistencia a los desempleados en virtud de un sistema de alcance general, no sería exigible el pago de las indemnizaciones o prestaciones mencionadas en el subpárrafo 1), apartado a), del presente párrafo por el solo hecho de que el trabajador no reciba prestaciones de desempleo en virtud del apartado b) de dicho subpárrafo.

(3) En caso de terminación por falta grave podría preverse la pérdida del derecho a percibir las indemnizaciones o prestaciones mencionadas en el subpárrafo 1), apartado a), de este párrafo, por los métodos de aplicación mencionados en el párrafo 1 de la presente Recomendación.

III. Disposiciones complementarias sobre la terminación de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos

19. (1) Todas las partes interesadas deberían tratar de evitar o limitar en todo lo posible la terminación de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, sin perjuicio para el funcionamiento eficaz de la empresa, establecimiento o servicio, y esforzarse por atenuar las consecuencias adversas de toda terminación de la relación de trabajo por estos motivos para el trabajador o los trabajadores interesados.

(2) Cuando proceda, la autoridad competente debería ayudar a las partes a buscar soluciones a los problemas que planteen las terminaciones previstas.

Consultas sobre cambios importantes en la empresa

20. (1) El empleador que prevea la introducción en la producción, el programa, la organización, la estructura o la tecnología de cambios importantes susceptibles de provocar terminaciones debería consultar lo antes posible a los representantes de los trabajadores interesados, entre otras cosas, sobre la introducción de tales cambios, sus posibles repercusiones y las medidas para prevenir o atenuar sus efectos perjudiciales.

(2) A fin de que los representantes de los trabajadores interesados puedan participar eficazmente en las consultas a que se hace referencia en el subpárrafo 1) del presente párrafo, el empleador debería proporcionarles en tiempo oportuno toda la información pertinente sobre los cambios importantes previstos y sus posibles repercusiones.

(3) A los efectos del presente párrafo, la expresión representantes de los trabajadores interesados se aplica a los representantes de los trabajadores reconocidos como tales por la legislación o la práctica nacionales, de conformidad con el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971.

Medidas para evitar o limitar al máximo las terminaciones

21. Entre las medidas que deberían considerarse con miras a evitar o limitar al máximo las terminaciones por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos podrían figurar la restricción de la contratación de personal, el recurso a la disminución natural del personal sin reponer las bajas durante cierto período, los traslados internos, la formación y el readiestramiento de los trabajadores, el retiro anticipado voluntario con la adecuada protección de los ingresos, la disminución de las horas extraordinarias y la reducción de la duración normal del trabajo.

22. Cuando se estime que una reducción temporal de la duración normal del trabajo podría evitar o limitar las terminaciones de la relación de trabajo debidas a dificultades económicas pasajeras, convendría tomar en consideración el otorgamiento de una compensación parcial por la pérdida de los salarios correspondientes a las horas normales no trabajadas, financiada según métodos adecuados conformes a la legislación y la práctica nacionales.

Criterios de selección a efectos de la terminación

23. (1) La selección por el empleador de los trabajadores cuya relación de trabajo vaya a darse por terminada por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos debería efectuarse según criterios, en lo posible fijados de antemano, que tengan debidamente en cuenta tanto los intereses de la empresa, establecimiento o servicio como los de los trabajadores.

(2) Estos criterios, su orden de prelación y su importancia relativa deberían determinarse por los métodos de aplicación mencionados en el párrafo 1 de la presente Recomendación.

Prioridad de readmisión

24. (1) Los trabajadores cuya relación de trabajo se haya dado por terminada por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos deberían gozar de cierta prioridad para ser readmitidos si el empleador vuelve a contratar trabajadores con calificaciones comparables, a condición de que hubieran indicado su deseo de ser readmitidos dentro de cierto plazo a partir de la terminación.

(2) La prioridad de readmisión podría limitarse a un período determinado.

(3) El orden de prelación de los criterios de readmisión, las cuestiones relativas a la conservación de derechos, en particular de los derechos de antigüedad en caso de readmisión, y las disposiciones en materia de salario de los trabajadores readmitidos deberían determinarse de conformidad con los métodos de aplicación mencionados en el párrafo 1 de la presente Recomendación.

Atenuación de los efectos de la terminación

25. (1) En caso de terminación de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, debería promoverse con medidas adecuadas a las circunstancias nacionales tomadas por la autoridad competente, en lo posible con la colaboración del empleador y de los representantes de los trabajadores interesados, la colocación lo antes posible de los trabajadores afectados en otros empleos apropiados, impartiendo a dichos trabajadores, llegado el caso, la formación o el readiestramiento necesarios.

(2) Siempre que sea posible, el empleador debería ayudar a los trabajadores afectados a buscar otro empleo adecuado, por ejemplo mediante contactos directos con otros empleadores.

(3) Al ayudar a los trabajadores afectados a obtener otro empleo adecuado o a recibir la formación o el readiestramiento necesarios se podrían tener en cuenta el Convenio y la Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975.

26. (1) Con miras a atenuar las consecuencias perjudiciales de las terminaciones de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, se debería considerar la posibilidad de proporcionar una protección de los ingresos durante cualquier curso de formación o de readiestramiento y el reembolso parcial o total de los gastos en que se haya incurrido para la formación o readiestramiento y para la búsqueda de un empleo, así como para la incorporación al mismo, cuando ésta implique cambio de residencia.

(2) De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, la autoridad competente debería estudiar la posibilidad de otorgar recursos financieros que cubran en todo o en parte el costo de las medidas a que se hace referencia en el subpárrafo 1) del presente párrafo.

IV. Efectos sobre la recomendación anterior

27. Esta Recomendación y el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982, reemplazan a la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963.

Salarios

Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94)	303
Recomendación sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 84)	306
Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95)	307
Recomendación sobre la protección del salario, 1949 (núm. 85)	311
Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131)	313
Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 135)	315
Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 173)	317
Recomendación sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 180)	321
Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26)	325
Recomendación sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 30) ..	326
Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (núm. 99)	329
Recomendación sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (núm. 89)	331

Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico actualizado	20 septiembre 1952	Ginebra, 32ª reunión CIT (29 junio 1949)	62 Denuncia: 1

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 junio 1949 en su trigésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a las cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas, cuestión que constituye el sexto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintinueve de junio de mil novecientos cuarenta y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949:

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a los contratos que reúnan las siguientes condiciones:

- a) que al menos una de las partes sea una autoridad pública;
- b) que la ejecución del contrato entrañe:
 - i) el gasto de fondos por una autoridad pública; y
 - ii) el empleo de trabajadores por la otra parte contratante;
- c) que el contrato se concierte para:
 - i) la construcción, transformación, reparación o demolición de obras públicas;
 - ii) la fabricación, montaje, manipulación o transporte de materiales, pertrechos y utensilios; o
 - iii) la ejecución o suministro de servicios; y
- d) que el contrato se celebre por una autoridad central de un Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual se halle en vigor el Convenio.

2. La autoridad competente determinará en qué medida y en qué condiciones se aplicará el Convenio a los contratos celebrados por una autoridad distinta de las autoridades centrales.

3. El presente Convenio se aplica a las obras ejecutadas por subcontratistas o cesionarios de contratos, y la autoridad competente deberá tomar medidas adecuadas para garantizar la aplicación del Convenio a dichas obras.

4. Los contratos que entrañen un gasto de fondos públicos cuyo importe no exceda del límite determinado por la autoridad competente previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, podrán ser exceptuados de la aplicación del presente Convenio.

5. La autoridad competente, previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, podrá excluir de la aplicación del presente Convenio a las personas que ocupen puestos de dirección o de carácter técnico, profesional o científico, cuyas condiciones de empleo no estén reglamentadas por la legislación nacional, por contratos colectivos o laudos arbitrales, y que no efectúen normalmente un trabajo manual.

Artículo 2

1. Los contratos a los cuales se aplique el presente Convenio deberán contener cláusulas que garanticen a los trabajadores interesados salarios (comprendidas las asignaciones), 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:

- a) por medio de un contrato colectivo o por otro procedimiento reconocido de negociación entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores que representen respectivamente una proporción considerable de los empleadores y de los trabajadores de la profesión o de la industria interesada;
- b) por medio de un laudo arbitral; o
- c) por medio de la legislación nacional.

2. Cuando las condiciones de trabajo mencionadas en el párrafo precedente no estén reguladas en la región donde se efectúe el trabajo en una de las formas indicadas anteriormente, las cláusulas que se incluyan en los contratos deberán garantizar a los trabajadores interesados salarios (comprendidas las asignaciones), horas de trabajo y demás condiciones de empleo no menos favorables que:

- a) las establecidas por medio de un contrato colectivo o por otro procedimiento reconocido de negociación, por medio de un laudo arbitral o por la legislación nacional, para un trabajo de la misma naturaleza en la profesión o industria interesadas, de la región análoga más próxima; o
- b) el nivel general observado por los empleadores que, perteneciendo a la misma profesión o a la misma industria que el contratista, se encuentren en circunstancias análogas.

3. La autoridad competente, previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, determinará los términos de las cláusulas que deban incluirse en los contratos y todas las modificaciones de estos términos, en la forma que considere más apropiada a las condiciones nacionales.

4. La autoridad competente deberá tomar medidas apropiadas, tales como la publicación de anuncios relativos a los pliegos de condiciones o cualesquiera otras, que permitan a los postores conocer los términos de las cláusulas.

Artículo 3

La autoridad competente deberá tomar medidas pertinentes para garantizar a los trabajadores interesados condiciones de salud, seguridad y bienestar justas y razonables, cuando en virtud de la legislación nacional, de un contrato colectivo o de un laudo arbitral no sean ya aplicables las disposiciones apropiadas relativas a la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores empleados en la ejecución de un contrato.

Artículo 4

Las leyes, reglamentos u otros instrumentos que den cumplimiento a las disposiciones del presente Convenio:

- a) deberán:
 - i) ponerse en conocimiento de todos los interesados;
 - ii) especificar las personas encargadas de garantizar su aplicación; y
 - iii) exigir la colocación de avisos en sitios visibles de los establecimientos o demás lugares de trabajo, a fin de informar a los trabajadores sobre sus condiciones de trabajo;
- b) deberán, a menos que se hallen en vigor otras medidas que garanticen la aplicación efectiva de las disposiciones de este Convenio, proveer al mantenimiento:
 - i) de registros adecuados en los que figuren el tiempo que se ha trabajado y los salarios pagados a los trabajadores interesados;
 - ii) de un sistema adecuado de inspección que garantice su aplicación efectiva.

Artículo 5

1. En caso de que no se observen o no se apliquen las disposiciones de las cláusulas de trabajo incluidas en los contratos celebrados por las autoridades públicas, se deberán aplicar sanciones adecuadas, tales como la denegación de contratos o cualquier otra medida pertinente.

2. Se tomarán medidas apropiadas, tales como la retención de los pagos debidos en virtud del contrato, o cualquier otra que se estime pertinente, a fin de que los trabajadores interesados puedan obtener los salarios a que tengan derecho.

Artículo 6

Las memorias anuales que habrán de presentarse, de acuerdo con el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán contener una información completa sobre las medidas que pongan en práctica las disposiciones del presente Convenio.

Artículo 7

1. Cuando el territorio de un Miembro comprenda vastas regiones en las que, a causa de la diseminación de la población o del estado de su desarrollo económico, la autoridad competente estime impracticable aplicar las disposiciones del presente Convenio, dicha autoridad, previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando estas organizaciones existan, podrá exceptuar a esas regiones de la aplicación del Convenio, de una manera general, o con las excepciones que juzgue apropiadas respecto a ciertas empresas o determinados trabajos.

2. Todo Miembro deberá indicar en la primera memoria anual sobre la aplicación del presente Convenio, que habrá de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, toda región respecto de la cual se proponga invocar las disposiciones del presente artículo y deberá expresar los motivos que lo induzcan a acogerse a dichas disposiciones. Ningún Miembro podrá invocar ulteriormente las disposiciones de este artículo, salvo con respecto a las regiones así indicadas.

3. Todo Miembro que invoque las disposiciones del presente artículo volverá a examinar, por lo menos cada tres años y previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, la posibilidad de extender la aplicación del Convenio a las regiones exceptuadas en virtud del párrafo 1.

4. Todo Miembro que invoque las disposiciones del presente artículo deberá indicar, en las memorias anuales posteriores, las regiones respecto de las cuales renuncie al derecho a invocar dichas disposiciones y cualquier progreso que pueda haberse efectuado con objeto de aplicar progresivamente el presente Convenio en tales regiones.

Artículo 8

La autoridad competente, previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, podrá suspender temporalmente la aplicación de las disposiciones de este Convenio, en caso de fuerza mayor o de acontecimientos que pongan en peligro el bienestar o la seguridad nacional.

Artículo 9

1. Este Convenio no se aplica a los contratos celebrados antes de que el Convenio haya entrado en vigor para el Miembro interesado.

2. La denuncia de este Convenio no influirá en la aplicación de sus disposiciones a los contratos celebrados durante la vigencia del Convenio.

Recomendación sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 84)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico actualizado	Ginebra, 32ª reunión CIT (29 junio 1949)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 junio 1949 en su trigésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a las cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas, cuestión que constituye el sexto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complete el Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949,

adopta, con fecha veintinueve de junio de mil novecientos cuarenta y nueve, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949:

La Conferencia recomienda a los Miembros que apliquen las disposiciones siguientes, tan pronto lo permitan las condiciones nacionales, y que informen a la Oficina Internacional del Trabajo, conforme lo solicite el Consejo de Administración, sobre todas las medidas dictadas para ponerlas en práctica:

1. 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.

2. Las cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas deberían prescribir, directamente o mediante referencia a disposiciones apropiadas contenidas en la legislación, en contratos colectivos, en laudos arbitrales o en otros acuerdos reconocidos:

a) las tasas de los salarios normales y las tasas de los salarios fijados para las horas extraordinarias (incluidas las asignaciones) que deban pagarse a las diferentes categorías de trabajadores interesados;

b) el método de reglamentar las horas de trabajo, incluyendo si fuere necesario:

i) el número de horas de trabajo o que podrán efectuarse por día, por semana o en cualquier otro período determinado, respecto a las cuales el salario será pagado de acuerdo con la tasa normal;

ii) el promedio de horas de trabajo que podrán efectuar las personas empleadas en equipos sucesivos, en los trabajos de carácter continuo;

iii) cuando las horas de trabajo se calculen a base de un promedio, el período en el cual podrá basarse el cálculo de este promedio, y el número máximo normal de horas de trabajo en un período determinado;

c) las disposiciones sobre las vacaciones las licencias en caso de enfermedad.

Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico actualizado	24 septiembre 1952	Ginebra, 32ª reunión CIT (1 julio 1949)	97 Denuncia: 1

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 junio 1949 en su trigésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección del salario, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la protección del salario, 1949:

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio, el término *salario* significa la 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.

Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todas las personas a quienes se pague o deba pagarse un salario.

2. La autoridad competente, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan y estén directamente interesadas, podrá excluir de la aplicación de todas o de cualquiera de las disposiciones del presente 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.

3. Todo Miembro deberá indicar en la primera memoria anual sobre la aplicación del presente Convenio, que habrá de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, cualquier categoría de personas a la que se proponga excluir de la aplicación de todas o de alguna de las disposiciones de este Convenio, de conformidad con los términos del párrafo precedente. Ningún Miembro podrá hacer exclusiones ulteriormente, salvo con respecto a las categorías de personas así indicadas.

4. Todo Miembro que indique en su primera memoria anual las categorías de personas que se propone excluir de la aplicación de todas o de algunas de las disposiciones del presente Convenio deberá indicar, en las memorias anuales posteriores, las categorías de personas respecto de las cuales renuncie al derecho a invocar las disposiciones del párrafo 2 del presente artículo, y cualquier progreso que pueda haberse efectuado con objeto de aplicar el Convenio a dichas categorías de personas.

Artículo 3

1. Los salarios que deban pagarse en efectivo se pagarán exclusivamente en moneda de curso legal, y deberá prohibirse el pago con pagarés, vales, cupones o en cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda de curso legal.
2. La autoridad competente podrá permitir o prescribir el pago del salario por cheque contra un banco o por giro postal, cuando este modo de pago sea de uso corriente o sea necesario a causa de circunstancias especiales, cuando un contrato colectivo o un laudo arbitral así lo establezca, o cuando, en defecto de dichas disposiciones, el trabajador interesado preste su consentimiento.

Artículo 4

1. La legislación nacional, los contratos colectivos o los laudos arbitrales podrán permitir el pago parcial del salario con prestaciones en especie en las industrias u ocupaciones en que esta forma de pago sea de uso corriente o conveniente a causa de la naturaleza de la industria u ocupación de que se trate. En ningún caso se deberá permitir el pago del salario con bebidas espirituosas o con drogas nocivas.
2. En los casos en que se autorice el pago parcial del salario con prestaciones en especie, se deberán tomar medidas pertinentes para garantizar que:
 - a) las prestaciones en especie sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, y redunden en beneficio de los mismos;
 - b) el valor atribuido a estas prestaciones sea justo y razonable.

Artículo 5

El salario se deberá pagar directamente al trabajador interesado, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral establezcan otra forma de pago, o que el trabajador interesado acepte un procedimiento diferente.

Artículo 6

Se deberá prohibir que los empleadores limiten en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario.

Artículo 7

1. Cuando se creen, dentro de una empresa, economatos para vender mercancías a los trabajadores, o servicios destinados a proporcionarles prestaciones, no se deberá ejercer ninguna coacción sobre los trabajadores interesados para que utilicen estos economatos o servicios.
2. Cuando no sea posible el acceso a otros almacenes o servicios, la autoridad competente deberá tomar medidas apropiadas para lograr que las mercancías se vendan a precios justos y razonables, que los servicios se presten en las mismas condiciones y que los economatos o servicios establecidos por el empleador no se exploten con el fin de obtener utilidades, sino para que ello redunde en beneficio de los trabajadores interesados.

Artículo 8

1. 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.
2. Se deberá indicar a los trabajadores, en la forma que la autoridad competente considere más apropiada, las condiciones y los límites que hayan de observarse para poder efectuar dichos descuentos.

Artículo 9

Se deberá prohibir cualquier descuento de los salarios que se efectúe para garantizar un pago directo o indirecto por un trabajador al empleador, a su representante o a un intermediario cualquiera (tales como los agentes encargados de contratar la mano de obra) con objeto de obtener o conservar un empleo.

Artículo 10

1. El salario no podrá embargarse o cederse sino en la forma y dentro de los límites fijados por la legislación nacional.

2. El salario 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.

Artículo 11

1. En caso de quiebra o de liquidación judicial de una empresa, los trabajadores empleados en la misma deberán ser considerados como acreedores preferentes en lo que respecta a los salarios que se les deban por los servicios prestados durante un período anterior a la quiebra o a la liquidación judicial, que será determinado por la legislación nacional, o en lo que concierne a los salarios que no excedan de una suma fijada por la legislación nacional.

2. El salario que constituya un crédito preferente se deberá pagar íntegramente antes de que los acreedores ordinarios puedan reclamar la parte del activo que les corresponda.

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

Artículo 12

1. El salario se deberá pagar a intervalos regulares. A menos que existan otros arreglos satisfactorios que garanticen el pago del salario a intervalos regulares, los intervalos a los que el salario deba pagarse se establecerán por la legislación nacional o se fijarán por un contrato colectivo o un laudo arbitral.

2. Cuando se termine el contrato de trabajo se deberá efectuar un ajuste final de todos los salarios debidos, de conformidad con la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral, o, en defecto de dicha legislación, contrato o laudo, dentro de un plazo razonable, habida cuenta de los términos del contrato.

Artículo 13

1. Cuando el pago del salario se haga en efectivo, se deberá efectuar únicamente los días laborables, en el lugar de trabajo o en un lugar próximo al mismo, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral disponga otra forma o que otros arreglos conocidos por los trabajadores interesados se consideren más adecuados.

2. Se deberá prohibir el pago del salario en tabernas u otros establecimientos similares y, cuando ello fuere necesario para prevenir abusos, en las tiendas de venta al por menor y en los centros de distracción, excepto en el caso de personas empleadas en dichos establecimientos.

Artículo 14

Se deberán tomar medidas eficaces, cuando ello sea necesario, con objeto de dar a conocer a los trabajadores en forma apropiada y fácilmente comprensible:

- a) antes de que ocupen un empleo o cuando se produzca cualquier cambio en el mismo, las condiciones de salario que habrán de aplicárseles;
- b) al efectuarse cada pago del salario, los elementos que constituyan el salario en el período de pago considerado, siempre que estos elementos puedan sufrir variaciones.

Artículo 15

La legislación que dé efecto a las disposiciones del presente Convenio deberá:

- a) ponerse en conocimiento de los interesados;
- b) precisar las personas encargadas de garantizar su aplicación;
- c) establecer sanciones adecuadas para cualquier caso de infracción;
- d) proveer, siempre que sea necesario, al mantenimiento de un registro cuyo sistema haya sido aprobado.

Artículo 16

Las memorias anuales que deban presentarse, de acuerdo con el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, contendrán una información completa sobre las medidas que pongan en práctica las disposiciones del presente Convenio.

Artículo 17

1. Cuando el territorio de un Miembro comprenda vastas regiones en las que, a causa de la diseminación de la población o del estado de su desarrollo económico, la autoridad competente estime impracticable aplicar las disposiciones del presente Convenio, dicha autoridad, previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando estas organizaciones existan, podrá exceptuar a esas regiones de la aplicación del Convenio, de una manera general, o con las excepciones que juzgue apropiadas respecto a ciertas empresas o determinados trabajos.

2. Todo Miembro deberá indicar en la primera memoria anual sobre la aplicación del presente Convenio, que habrá de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, toda región respecto de la cual se proponga invocar las disposiciones del presente artículo y deberá expresar los motivos que lo induzcan a acogerse a dichas disposiciones. Ningún Miembro podrá invocar ulteriormente las disposiciones de este artículo, salvo con respecto a las regiones así indicadas.

3. Todo Miembro que invoque las disposiciones del presente artículo volverá a examinar, por lo menos cada tres años y previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, la posibilidad de extender la aplicación del Convenio a las regiones exceptuadas en virtud del párrafo 1.

4. Todo Miembro que invoque las disposiciones del presente artículo deberá indicar, en las memorias anuales posteriores, las regiones respecto de las cuales renuncie al derecho a invocar dichas disposiciones y cualquier progreso que pueda haberse efectuado con objeto de aplicar progresivamente el presente Convenio en tales regiones.

Recomendación sobre la protección del salario, 1949 (núm. 85)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico actualizado	Ginebra, 32ª reunión CIT (1 julio 1949)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 junio 1949 en su trigésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección del salario, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complete el Convenio sobre la protección del salario, 1949,

adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la protección del salario, 1949:

La Conferencia recomienda a los Miembros que apliquen las disposiciones siguientes, tan pronto como lo permitan las condiciones nacionales, y que informen a la Oficina Internacional del Trabajo, conforme lo solicite el Consejo de Administración, sobre todas las medidas dictadas para ponerlas en práctica:

I. Descuentos de los salarios

1. Deberían adoptarse todas las disposiciones pertinentes a fin de limitar los descuentos de los salarios, en la medida que se considere necesaria para garantizar la manutención del trabajador y de su familia.

2. (1) Los descuentos de los salarios que se efectúen a título de reembolso por la pérdida de los productos, bienes o instalaciones del empleador, o por daño causado en los mismos, deberían autorizarse solamente cuando haya pérdida o daño y pueda probarse satisfactoriamente que el trabajador interesado es responsable.

(2) La cuestión de dichos descuentos debería ser equitativa y no debería exceder del valor real del daño o de la pérdida.

(3) Antes de tomar una decisión para proceder a este descuento, el trabajador interesado debería tener la oportunidad de alegar las razones por las que no debiera efectuarse el descuento.

3. Deberían tomarse medidas pertinentes para limitar los descuentos de los salarios, cuando se trate de herramientas, materiales o equipo que el empleador ponga a disposición del trabajador, en los casos en que estos descuentos:

a) se efectúen habitualmente en la industria o en la profesión en cuestión;

b) estén previstos en un contrato colectivo o en un laudo arbitral; o

c) estén autorizados, en cualquier otra forma, por un procedimiento admitido por la legislación nacional.

II. Periodicidad en el pago de los salarios

4. Los intervalos máximos para pagar los salarios deberían ser tales que el salario fuese pagado, por lo menos:

a) dos veces al mes, cuando se trate de trabajadores cuya remuneración se calcule por hora, día o semana; y

b) una vez al mes, cuando se trate de personas empleadas cuya remuneración se calcule por mes o por año.

5. (1) Cuando se trate de trabajadores cuya remuneración se calcule a destajo o a base del rendimiento, los intervalos máximos para el pago de los salarios deberían fijarse, siempre que fuere posible, de suerte que el salario se pague, por lo menos, dos veces al mes a intervalos no mayores de dieciséis días.

(2) Cuando se trate de trabajadores que estén ocupados en una tarea cuya terminación exija más de una quincena y cuyos salarios se paguen a intervalos que no estén fijados de otro modo, por un contrato colectivo o un laudo arbitral, deberían tomarse medidas apropiadas para que:

- a) se les entregue un anticipo de su salario, por lo menos dos veces al mes y a intervalos no mayores de dieciséis días, proporcional a la cantidad de trabajo realizado; y
- b) se efectúe la liquidación final del salario dentro de los quince días siguientes a la terminación de la tarea.

III. Notificación a los trabajadores de las condiciones de los salarios

6. La información sobre las condiciones de los salarios que deba ponerse en conocimiento de los trabajadores debería contener, si ello fuere necesario, los pormenores siguientes:

- a) las tasas de los salarios;
- b) el método para calcular los salarios;
- c) la periodicidad de los pagos;
- d) el lugar de pago;
- e) las condiciones en que puedan efectuarse los descuentos.

IV. Indicaciones concernientes a los salarios y a los registros de las nóminas de pago

7. En todos los casos en que ello fuere pertinente, se deberían notificar a los trabajadores, cada vez que se les pague el salario, los siguientes pormenores sobre un período de pago dado, siempre que los mismos puedan estar sujetos a variación:

- a) el importe bruto del salario ganado;
- b) cualquier descuento que se haya hecho, con indicación de sus motivos y su cuantía;
- c) el importe neto del salario debido.

8. Los empleadores deberían, en los casos en que ello fuere pertinente, llevar registros que contengan, para cada uno de los trabajadores, los pormenores especificados en el párrafo precedente.

V. Participación de los trabajadores en la administración de los economatos

9. Deberían tomarse disposiciones pertinentes para estimular la adopción de medidas que garanticen la participación de representantes de los trabajadores interesados, y en especial la de miembros de los comités de empresa y de organizaciones similares, cuando dichas organizaciones existan, en la administración general de los economatos o servicios análogos creados, en una empresa, para la venta de mercancías o la prestación de servicios a los trabajadores de dicha empresa.

Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico actualizado	29 abril 1972	Ginebra, 54ª reunión CIT (22 junio 1970)	52

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 junio 1970 en su quincuagésima cuarta reunión;

Habida cuenta de los términos del Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928, y del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951, que han sido ampliamente ratificados, así como los del Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951;

Considerando que estos Convenios han desempeñado un importante papel en la protección de los grupos asalariados que se hallan en situación desventajosa;

Considerando que ha llegado el momento de adoptar otro instrumento que complemente los convenios mencionados y asegure protección a los trabajadores contra remuneraciones indebidamente bajas, el cual, siendo de aplicación general, preste especial atención a las necesidades de los países en vías de desarrollo;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a los mecanismos para la fijación de salarios mínimos y problemas conexos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintidós de junio de mil novecientos setenta, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970:

Artículo 1

1. Todo Estado Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique este Convenio se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema.

2. La autoridad competente de cada país determinará los grupos de asalariados a los que se deba aplicar el sistema, de acuerdo con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas o después de haberlas consultado exhaustivamente, siempre que dichas organizaciones existan.

3. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio, en la primera memoria anual sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enumerará los grupos de asalariados que no hubieran sido incluidos con arreglo al presente artículo, y explicará los motivos de dicha exclusión. En las subsiguientes memorias, dicho Miembro indicará el estado de su legislación y práctica respecto de los grupos excluidos y la medida en que aplica o se propone aplicar el Convenio a dichos grupos.

Artículo 2

1. Los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y la persona o personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza.

2. A reserva de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo, se respetará plenamente la libertad de negociación colectiva.

Artículo 3

Entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían incluirse, en la medida en que sea posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, los siguientes:

- a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales;
- b) 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.

Artículo 4

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio establecerá y mantendrá mecanismos adaptados a sus condiciones y necesidades nacionales, que hagan posible fijar y ajustar de tiempo en tiempo los salarios mínimos de los grupos de asalariados comprendidos en el sistema protegidos de conformidad con el artículo 1 del Convenio.

2. Deberá disponerse que para el establecimiento, aplicación y modificación de dichos mecanismos se consulte exhaustivamente con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, o, cuando dichas organizaciones no existan, con los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados.

3. Si fuere apropiado a la naturaleza de los mecanismos para la fijación de salarios mínimos, se dispondrá también que participen directamente en su aplicación:

- a) en pie de igualdad, los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, o, si no existiesen dichas organizaciones, los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados;
- b) las personas de reconocida competencia para representar los intereses generales del país y que hayan sido nombradas previa consulta exhaustiva con las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores interesadas, cuando tales organizaciones existan y cuando tales consultas estén de acuerdo con la legislación o la práctica nacionales.

Artículo 5

Deberán adoptarse medidas apropiadas, tales como inspección adecuada, complementada por otras medidas necesarias, para asegurar la aplicación efectiva de todas las disposiciones relativas a salarios mínimos.

Artículo 6

No se considerará que el presente Convenio revisa ningún otro convenio existente.

Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 135)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico actualizado	Ginebra, 54ª reunión CIT (22 junio 1970)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 junio 1970 en su quincuagésima cuarta reunión;

Habida cuenta de los términos de la Recomendación sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928; de la Recomendación sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951, y de la Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951, que contienen valiosas normas para los organismos encargados de la fijación de salarios mínimos;

Considerando que la experiencia reciente ha señalado la importancia de determinados factores adicionales relativos a la fijación de salarios mínimos, y en especial el interés que tiene la adopción de criterios que hagan de los sistemas de salarios mínimos tanto un instrumento eficaz de protección social como un elemento de la política de desarrollo económico y social;

Considerando que la fijación de salarios mínimos en modo alguno debería entrañar perjuicio para el ejercicio y desarrollo de la libre negociación colectiva como medio para fijar sueldos y salarios más altos que los mínimos;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a los mecanismos para la fijación de salarios mínimos y problemas conexos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación, adopta, con fecha veintidós de junio de mil novecientos setenta, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970:

I. Objetivo de la fijación de salarios mínimos

1. 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.

2. El objetivo fundamental de la fijación de salarios mínimos debería ser proporcionar a los asalariados la necesaria protección social respecto de los niveles mínimos permisibles de salarios.

II. Criterios para la determinación del nivel de salarios mínimos

3. Para la determinación del nivel de los salarios mínimos se deberían tener en cuenta, en particular, los siguientes criterios:

- a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias;
- b) el nivel general de salarios en el país;
- c) el costo de la vida y sus variaciones;
- d) las prestaciones de seguridad social;
- e) el nivel de vida relativo de otros grupos sociales;
- f) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, la productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

III. Campo de aplicación del sistema de fijación de salarios mínimos

4. Deberían mantenerse en un mínimo el número y los grupos de asalariados no comprendidos en virtud del artículo 1 del Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970.

5. (1) El sistema de salarios mínimos puede aplicarse a los trabajadores comprendidos en virtud del artículo 1 del Convenio, sea fijando un solo salario mínimo de aplicación general o estableciendo una serie de salarios mínimos aplicables a grupos particulares de trabajadores.

(2) Un sistema basado en un solo salario mínimo:

- a) no es necesariamente incompatible con la fijación de diferentes tarifas de salarios mínimos en distintas regiones o zonas que permita tomar en cuenta las diferencias en el costo de la vida;
- b) no debería menoscabar el efecto de las decisiones, pasadas o futuras, que fijen salarios mínimos superiores al nivel mínimo general para determinados grupos de trabajadores.

IV. Mecanismos para la fijación de salarios mínimos

6. Los mecanismos para la fijación de salarios mínimos previstos en el artículo 4 del Convenio pueden revestir formas variadas, como la fijación de salarios mínimos mediante:

- a) legislación;
- b) decisiones de la autoridad competente, ya contengan o no una disposición formal para que se tomen en cuenta las recomendaciones de otros organismos;
- c) decisiones de consejos o juntas de salarios;
- d) decisiones de tribunales de trabajo u otros análogos; o
- e) medidas que confieran fuerza de ley a las disposiciones de los contratos colectivos.

7. La consulta prevista en el párrafo 2 del artículo 4 del Convenio debería versar, en especial, sobre las siguientes cuestiones:

- a) la selección y aplicación de los criterios para la determinación del nivel de salarios mínimos;
- b) la tarifa o tarifas de los salarios mínimos que deben fijarse;
- c) los ajustes que de tiempo en tiempo se introduzcan en la tarifa o tarifas de los salarios mínimos;
- d) los problemas que plantee la aplicación de la legislación sobre salarios mínimos;
- e) la compilación de datos y la realización de estudios destinados a la información de las autoridades encargadas de la fijación de salarios mínimos.

8. En los países en que se hayan creado organismos para asesorar a la autoridad competente sobre cuestiones de salarios mínimos o en que el gobierno les haya delegado la responsabilidad de adoptar decisiones sobre salarios mínimos, la participación a que se refiere el párrafo 3 del artículo 4 del Convenio, en la aplicación de los mecanismos de fijación de salarios mínimos, debería comprender también la calidad de miembro de dichos organismos.

9. Las personas que representan los intereses generales del país y cuya participación en la aplicación de los métodos para la fijación de salarios mínimos se prevé en el apartado b) del párrafo 3 del artículo 4 del Convenio deberían ser personas independientes con calificaciones adecuadas; estas personas podrían ser eventualmente funcionarios públicos con responsabilidades en la esfera de las relaciones de trabajo o en la planificación o determinación de la política económica y social.

10. En la medida en que lo permitan las circunstancias nacionales, se deberían destinar suficientes recursos para la compilación de los datos estadísticos y de otra naturaleza que sean necesarios para el estudio analítico de los factores económicos pertinentes –en especial de aquellos factores mencionados en el párrafo 3 de la presente Recomendación– y de su probable evolución.

V. Reajuste de salarios mínimos

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

12. Con este objeto se podría efectuar un examen de las tarifas de salarios mínimos en relación con el costo de la vida y otras condiciones económicas, se intervalos regulares o siempre que se considere apropiado en vista de las variaciones de un índice del costo de la vida.

13. (1) Para facilitar la aplicación del párrafo 11 de la presente Recomendación, se deberían realizar, en la medida en que lo permitan los recursos nacionales, encuestas periódicas sobre las condiciones económicas nacionales, incluyendo las tendencias en los ingresos por habitante, en la productividad y en el empleo, desempleo y subempleo.

(2) La frecuencia de dichas encuestas debería determinarse en relación con las condiciones nacionales.

VI. Medidas de aplicación de los salarios mínimos

14. Entre las medidas que, de conformidad con el artículo 5 del Convenio, deben tomarse para asegurar la aplicación efectiva de todas las disposiciones relativas a los salarios mínimos deberían incluirse las siguientes:

- a) dar publicidad a las disposiciones sobre salarios mínimos, adaptadas, cuando así se requiera, a las necesidades de personas analfabetas, o a los idiomas o dialectos de los trabajadores que necesiten protección;
- b) utilización de un número suficiente de inspectores adecuadamente preparados y dotados de los poderes y facilidades necesarios para cumplir con sus funciones;
- c) sanciones adecuadas por infracción de las disposiciones sobre salarios mínimos;
- d) simplificación de las disposiciones y procedimientos legales y otros medios adecuados para capacitar a los trabajadores para el ejercicio efectivo de sus derechos en virtud de las disposiciones sobre salarios mínimos, incluido el derecho a devengar las sumas que se les deban cuando se les hayan pagado salarios inferiores a los que les correspondían;
- e) participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores en las medidas que se tomen para proteger a los trabajadores contra los abusos;
- f) protección adecuada de los trabajadores contra las represalias.

Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 173)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico actualizado	8 junio 1995	Ginebra, 79ª reunión CIT (23 junio 1992)	21

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 de junio de 1992, en su septuagésima novena reunión;

Subrayando la importancia de la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador y recordando las disposiciones al respecto del artículo 11 del Convenio sobre la protección del salario, 1949, y del artículo 11 del Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925;

Observando que, desde la adopción del Convenio sobre la protección del salario, 1949, se ha atribuido una mayor importancia a la rehabilitación de empresas insolventes y que, en razón de los efectos sociales y económicos de la insolvencia, deberían realizarse esfuerzos, siempre que sea posible, para rehabilitar las empresas y salvaguardar el empleo;

Observando que, desde la adopción de dichas normas, la legislación y la práctica de muchos Miembros han experimentado una importante evolución en el sentido de una mejor protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, y considerando que sería oportuno que la Conferencia adoptara nuevas normas relativas a los créditos laborales;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, tema que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión;

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintitrés de junio de mil novecientos noventa y dos, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992:

Parte I. Disposiciones generales

Artículo 1

1. A los efectos del presente Convenio, el término *insolvencia* designa aquellas situaciones 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.
2. A los efectos del presente Convenio, todo Miembro podrá extender el término «insolvencia» 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.
3. La medida en la que los activos de un empleador están sujetos a los procedimientos mencionados en el párrafo 1 será determinada por la legislación o la práctica nacionales.

Artículo 2

Las disposiciones del presente Convenio deberán aplicarse por vía legislativa o por cualquier otro medio conforme a la práctica nacional.

Artículo 3

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá aceptar, ya sea las obligaciones de su parte II, relativa a la protección de los créditos laborales por medio de un privilegio, ya sea las obligaciones de la parte III, relativa a la protección de los créditos laborales por una institución de garantía, o bien las obligaciones de las partes II y III. Su elección deberá consignarse en una declaración que acompañará a la ratificación.
2. Todo Miembro que sólo haya aceptado inicialmente las obligaciones de la parte II o de la parte III del presente Convenio podrá extender ulteriormente su aceptación a la otra parte, mediante una declaración comunicada al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
3. Todo Miembro que acepte las obligaciones de las dos partes precitadas del presente Convenio podrá limitar, después de consultar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, la aplicación de la parte III a ciertas categorías de trabajadores y a ciertos sectores de actividad económica; esta limitación deberá ser especificada en la declaración de aceptación.
4. Todo Miembro que haya limitado su aceptación de las obligaciones de la parte III de conformidad con el párrafo precedente deberá, en la primera memoria que presente de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, exponer los motivos por los cuales ha limitado su aceptación: En las memorias ulteriores deberá proporcionar informaciones relativas a la extensión eventual de la protección dimanante de la parte III del Convenio a otras categorías de trabajadores o a otros sectores de actividad económica.
5. Todo Miembro que haya aceptado las obligaciones de las partes II y III del presente Convenio podrá, después de consultar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores

más representativas, excluir de la aplicación de la parte II los créditos protegidos en virtud de la parte III.

6. La aceptación por un Miembro de las obligaciones de la parte II del presente Convenio pondrá término de pleno derecho a las obligaciones dimanantes para él del artículo 11 del Convenio sobre la protección del salario, 1949.

7. Todo Miembro que haya aceptado únicamente las obligaciones de la parte III del presente Convenio podrá, mediante una declaración comunicada al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, poner término a las obligaciones dimanantes para él del artículo 11 del Convenio sobre la protección del salario, 1949, en lo que concierne a los créditos protegidos en virtud de la parte III.

Artículo 4

1. A reserva de las excepciones previstas en el párrafo siguiente, y llegado el caso, de las limitaciones establecidas de conformidad con el artículo 3, párrafo 3, el presente Convenio se aplica a todos los trabajadores asalariados y a todos los sectores de actividad económica.

2. Después de consultar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, la autoridad competente podrá excluir de la parte II o de la parte III, o de ambas partes del presente Convenio, a categorías determinadas de trabajadores, en particular a los empleados públicos debido a la índole particular de su relación de empleo, o si existen otras garantías que les ofrezcan una protección equivalente a la que dimanante del Convenio.

3. Todo Miembro que se acoja a las excepciones previstas en el párrafo precedente deberá proporcionar, en las memorias que presente de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, informaciones sobre dichas excepciones y explicar sus motivos.

Parte II. Protección de los créditos laborales por medio de un privilegio

Créditos protegidos

Artículo 5

En caso de insolvencia del empleador, los créditos adeudados a los trabajadores en razón de su empleo deberán quedar protegidos 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 corresponda.

Artículo 6

El privilegio deberá cubrir al menos los créditos laborales correspondientes:

- a) a los salarios correspondientes a un período determinado, que no deberá ser inferior a tres meses, precedente a la insolvencia o a la terminación de la relación de trabajo;
- b) a las sumas adeudadas en concepto de vacaciones pagadas correspondientes al trabajo efectuado en el curso del año en el que ha sobrevenido la insolvencia o la terminación de la relación de trabajo, así como las correspondientes al año anterior;
- c) a las sumas adeudadas en concepto de otras ausencias retribuidas, correspondientes a un período determinado, que no deberá ser inferior a tres meses, precedente a la insolvencia o a la terminación de la relación de trabajo, y
- d) a las indemnizaciones por fin de servicios adeudadas al trabajador con motivo de la terminación de la relación de trabajo.

Limitaciones

Artículo 7

1. La legislación nacional podrá limitar el alcance del privilegio de los créditos laborales a un monto prescrito, que no deberá ser inferior a un mínimo socialmente aceptable.
2. Cuando el privilegio de los créditos laborales esté limitado de esa forma, aquel monto se deberá reajustar cuando proceda, para mantener su valor.

Rango del privilegio

Artículo 8

1. 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.
2. Sin embargo, cuando los créditos laborales están protegidos por una institución de garantía, de conformidad con la parte III del presente Convenio, 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.

Parte III. Protección de los créditos laborales por una institución de garantía

Principios generales

Artículo 9

El pago de los créditos adeudados a los trabajadores por sus empleadores, en razón de su empleo, deberá ser garantizado por una institución de garantía, cuando no pueda ser efectuado por el empleador debido a su insolvencia.

Artículo 10

A los efectos de la puesta en aplicación de esta parte del Convenio, todo Miembro podrá adoptar, después de consultar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, las medidas apropiadas para evitar posibles abusos.

Artículo 11

1. Las modalidades de organización, gestión, funcionamiento y financiación de las instituciones de garantía deberán ser determinadas de conformidad con el artículo 2.
2. El párrafo precedente no obsta a que un Miembro, de conformidad con sus características y necesidades, permita que las compañías de seguros proporcionen la protección mencionada en el artículo 9, siempre que ofrezcan garantías suficientes.

Créditos protegidos por una institución de garantía

Artículo 12

Los créditos laborales protegidos en virtud de esta parte del Convenio deberán cubrir, al menos:

- a) los salarios correspondientes a un período determinado, que no deberá ser inferior a ocho semanas, precedente a la insolvencia o a la terminación de la relación de trabajo;
- b) las sumas adeudadas en concepto de las vacaciones pagadas correspondientes al trabajo efectuado en un período determinado, que no deberá ser inferior a seis meses, precedente a la insolvencia o a la terminación de la relación de trabajo;

- c) las sumas adeudadas en concepto de otras ausencias retribuidas correspondientes a un período determinado, que no deberá ser inferior a ocho semanas, precedente a la insolvencia o a la terminación de la relación de trabajo, y
- d) las indemnizaciones por fin de servicios adeudadas a los trabajadores con motivo de la terminación de su relación de trabajo.

Artículo 13

1. Los créditos laborales protegidos en virtud de esta parte del Convenio podrán ser limitados a un monto prescrito, que no deberá ser inferior a un mínimo socialmente aceptable.

2. Cuando los créditos protegidos estén limitados en esa forma, aquel monto se deberá reajustar cuando proceda, para mantener su valor.

Disposiciones finales

Artículo 14

El presente Convenio revisa, en la medida precisada en el artículo 3, párrafos 6 y 7, que anteceden, el Convenio sobre la protección del salario, 1949, el que permanece no obstante abierto a la ratificación de los Miembros.

Recomendación sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 180)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico actualizado	Ginebra, 79ª reunión CIT (23 junio 1992)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 de junio de 1992, en su septuagésima novena reunión;

Subrayando la importancia de la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador y recordando las disposiciones al respecto del artículo 11 del Convenio sobre la protección del salario, 1949, y del artículo 11 del Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925;

Observando que, desde la adopción del Convenio sobre la protección del salario, 1949, se ha atribuido una mayor importancia a la rehabilitación de empresas insolventes y que, en razón de los efectos sociales y económicos de la insolvencia, deberían realizarse esfuerzos, siempre que sea posible, para rehabilitar las empresas y salvaguardar el empleo;

Observando que, desde la adopción de dichas normas, la legislación y la práctica de muchos Miembros han experimentado una importante evolución en el sentido de una mejor protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, y considerando que sería oportuno que la Conferencia adoptara nuevas normas relativas a los créditos laborales;

Reconociendo que las instituciones de garantía, si han sido adecuadamente concebidas, ofrecen una mayor protección a los créditos laborales;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, tema que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión;

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complemente el Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992,

adopta, con fecha veintitrés de junio de mil novecientos noventa y dos, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992:

I. Definiciones y métodos de aplicación

1. (1) A los efectos de la presente Recomendación, el término *insolvencia* designa aquellas situaciones 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.

(2) A los efectos de la presente Recomendación, los Miembros pueden extender el término «insolvencia» a otras situaciones en que no puedan pagarse los créditos laborales a causa de la situación financiera del empleador, en particular las siguientes:

- a) cuando haya cerrado la empresa o hayan cesado sus actividades, o sea objeto de una liquidación voluntaria;
- b) cuando el monto de los activos del empleador sea insuficiente para justificar la apertura de un procedimiento de insolvencia;
- c) cuando las sumas que se adeudan al trabajador, en razón de su empleo, estén en vías de cobro y se constate que el empleador carece de activos o que éstos no bastan para pagar la deuda en cuestión;
- d) cuando haya fallecido el empleador, se haya puesto su patrimonio en manos de un administrador y no puedan saldarse las sumas adeudadas con el activo de la sucesión:

(3) La medida en que los activos de los empleadores estarán sujetos a los procedimientos establecidos en el subpárrafo 1) debería ser determinada por la legislación o la práctica nacionales.

2. Las disposiciones de la presente Recomendación pueden aplicarse por vía legislativa o por cualquier otro medio conforme a la práctica nacional.

II. Protección de los créditos laborales por medio de un privilegio

Créditos protegidos

3. (1) La protección conferida por un privilegio debería cubrir los siguientes créditos:

- a) los salarios, las primas por horas extraordinarias, las comisiones y otras modalidades de remuneración, correspondientes al trabajo efectuado durante un período determinado, inmediatamente anterior a la insolvencia o a la terminación de la relación de trabajo; este período debería fijarse en la legislación nacional y no debería ser inferior a doce meses;
- b) las sumas adeudadas en concepto de vacaciones pagadas correspondientes al trabajo efectuado en el curso del año en el que ha sobrevenido la insolvencia o la terminación de la relación de trabajo, así como las correspondientes al año anterior;
- c) las sumas adeudadas en concepto de otras ausencias retribuidas, las primas de fin de año y otras primas establecidas en la legislación nacional, los convenios colectivos o los contratos individuales de trabajo, correspondientes a un período determinado que no debería ser inferior a los doce meses anteriores a la insolvencia o a la terminación de la relación de trabajo;
- d) todo pago adeudado en sustitución del preaviso de despido;
- e) las indemnizaciones por fin de servicios, las indemnizaciones por despido injustificado y otras sumas adeudadas a los trabajadores con motivo de la terminación de su relación de trabajo;
- f) las indemnizaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, cuando corran directamente a cargo del empleador.

(2) La protección conferida por un privilegio podría cubrir los siguientes créditos:

- a) las cotizaciones adeudadas en virtud de los regímenes legales nacionales de seguridad social, cuando su falta de pago perjudique los derechos de los trabajadores;
- b) las cotizaciones adeudadas a los regímenes privados de protección social, sean profesionales, interprofesionales o de empresa, que existan independientemente de los regímenes legales nacionales de seguridad social, cuando su falta de pago perjudique los derechos de los trabajadores;

c) las prestaciones a que tuviesen derecho los trabajadores antes de la insolvencia, en virtud de su participación en regímenes de protección social de la empresa y cuyo pago incumba al empleador.

(3) Los créditos enumerados en los subpárrafos 1) y 2) que hayan sido reconocidos a un trabajador por fallo judicial o laudo arbitral pronunciado en los doce meses precedentes a la insolvencia deberían ser cubiertos por el privilegio independientemente de los límites de tiempo mencionados en dichos subpárrafos:

Limitaciones

4. Cuando el monto del crédito protegido por medio de un privilegio esté limitado por la legislación nacional, para que no sea inferior a un mínimo socialmente aceptable, dicho monto debería tener en cuenta variables como el salario mínimo, la fracción inembargable del salario, el salario que sirva de base para calcular las cotizaciones a la seguridad social o el salario medio en la industria.

Créditos vencidos después de la fecha de iniciación del procedimiento de insolvencia

5. Cuando, en virtud de la legislación nacional, se autorice la continuación de las actividades de una empresa que sea objeto de un procedimiento de insolvencia, los créditos laborales correspondientes al trabajo efectuado a partir de la fecha en que se decidió esa continuación deberían quedar excluidos del procedimiento y saldarse a sus vencimientos respectivos con los fondos disponibles.

Procedimientos de pronto pago

6. (1) Cuando el procedimiento de insolvencia no permita asegurar el pago rápido de los créditos laborales protegidos por un privilegio, debería existir un procedimiento de pronto pago para que dichos créditos sean pagados, sin aguardar a que concluya el procedimiento de insolvencia, con los fondos disponibles o tan pronto como queden disponibles, a menos que el pronto pago de los créditos laborales esté asegurado por una institución de garantía.

(2) El pronto pago de los créditos laborales podría asegurarse como sigue:

- a) la persona o la institución encargada de administrar el patrimonio del empleador debería pagar dichos créditos, una vez verificada su autenticidad y su exigibilidad;
- b) en caso de impugnación, el trabajador debería estar habilitado para hacer reconocer la validez de sus créditos por un tribunal o cualquier otro organismo competente en la materia, a fin de obtener entonces el pago de conformidad con el apartado a).

(3) El procedimiento de pronto pago debería amparar a la totalidad del crédito protegido por un privilegio, o por lo menos a una parte del mismo, fijada por la legislación nacional.

III. Protección de los créditos laborales por una institución de garantía campo de aplicación

7. La protección de los créditos laborales por una institución de garantía debería ser lo más amplia posible.

Principios de funcionamiento

8. Las instituciones de garantía podrían funcionar con arreglo a los siguientes principios:

- a) deberían tener autonomía administrativa, financiera y jurídica con respecto al empleador;
- b) los empleadores deberían contribuir a su financiación, a menos que ésta esté asegurada íntegramente por los poderes públicos;
- c) deberían asumir sus obligaciones para con los trabajadores protegidos, independientemente de que el empleador haya cumplido o no con sus obligaciones eventuales de contribuir a su financiación;
- d) deberían asumir con carácter subsidiario las obligaciones de los empleadores insolventes, en lo referente a los créditos protegidos por la garantía, y poder subrogarse en los derechos de los trabajadores a los que hayan pagado prestaciones;
- e) los fondos administrados por las instituciones de garantía que no provengan del Erario público no podrían ser utilizados sino para los fines para los cuales fueron recaudados.

Créditos protegidos por la garantía

9. (1) La garantía debería proteger los siguientes créditos:

- a) los salarios, primas por horas extraordinarias, comisiones y otras formas de remuneración correspondientes al trabajo efectuado durante un período determinado, que no debería ser inferior a los tres meses que preceden a la insolvencia o a la terminación de la relación de trabajo;
- b) las sumas adeudadas en concepto de vacaciones pagadas correspondientes al trabajo efectuado en el curso del año en el que ha sucedido la insolvencia o la terminación de la relación de trabajo, así como en el año anterior;
- c) las primas de fin de año y otras primas previstas por la legislación nacional, los convenios colectivos o los contratos individuales de trabajo, correspondientes a un período determinado, que no debería ser inferior a los doce meses precedentes a la insolvencia o a la terminación de la relación de trabajo;
- d) las sumas adeudadas en concepto de otras ausencias retribuidas, correspondientes a un período determinado, que no debería ser inferior a los tres meses precedentes a la insolvencia o a la terminación de la relación de trabajo;
- e) todo pago adeudado en sustitución del preaviso de despido;
- f) las indemnizaciones por fin de servicios, las indemnizaciones por despido injustificado y otras sumas adeudadas al trabajador con motivo de la terminación de la relación de trabajo;
- g) las indemnizaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, cuando estén directamente a cargo del empleador.

(2) La garantía podría proteger los siguientes créditos:

- a) las cotizaciones adeudadas en virtud de los regímenes legales nacionales de seguridad social, cuando su falta de pago perjudique los derechos de los trabajadores;
- b) las cotizaciones adeudadas en virtud de regímenes privados de protección social, sean profesionales, interprofesionales o de empresa, que existan independientemente de los regímenes legales nacionales de seguridad social, cuando su falta de pago perjudique los derechos de los trabajadores;
- c) las prestaciones a que tuvieran derecho los trabajadores antes de la insolvencia, en virtud de su participación en los regímenes de protección social de la empresa y cuyo pago incumba al empleador;
- d) los salarios o cualquier otra forma de remuneración compatible con este párrafo reconocidos a un trabajador por fallo judicial o laudo arbitral pronunciado en los tres meses precedentes a la insolvencia.

Limitaciones

10. Cuando el monto del crédito protegido por una institución de garantía esté limitado, para que no sea inferior a un mínimo socialmente aceptable, debería tener en cuenta variables como el salario mínimo, la fracción inembargable del salario, el salario que sirva de base para calcular las cotizaciones de la seguridad social o el salario medio en la industria.

IV. Disposiciones comunes a las partes II y III

11. 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 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico en situación provisoria	14 junio 1930	Ginebra, 11ª reunión CIT (16 junio 1928)	104 Denuncia: 1

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 30 mayo 1928 en su undécima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a los métodos para la fijación de salarios mínimos, cuestión que constituye el primer punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha dieciséis de junio de mil novecientos veintiocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

Artículo 1

1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a establecer o mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de los salarios de los trabajadores empleados en industrias o partes de industria (especialmente en las industrias a domicilio) en las que no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios, por medio de contratos colectivos u otro sistema, y en las que los salarios sean excepcionalmente bajos.

2. A los efectos de este Convenio, el término *industrias* comprende las industrias de transformación y el comercio.

Artículo 2

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio quedará en libertad para decidir, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan en la industria o partes de la industria en cuestión, a qué industrias o partes de industria, y especialmente a qué industrias a domicilio o partes de estas industrias, se aplicarán los métodos para la fijación de salarios mínimos previstos en el artículo 1.

Artículo 3

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio quedará en libertad de determinar los métodos para la fijación de salarios mínimos y la forma de su aplicación.

2. Sin embargo:

(1) Antes de aplicar los métodos a una industria, o parte de una industria determinada, se consultará a los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados, incluidos los representantes de sus organizaciones respectivas, cuando dichas organizaciones existan, y a cualquier persona, especialmente calificada a estos efectos por su profesión o sus funciones, a la que la autoridad competente crea oportuno dirigirse.

(2) Los empleadores y trabajadores interesados deberán participar en la aplicación de los métodos en la forma y en la medida que determine la legislación nacional, pero siempre en número igual y en el mismo plano de igualdad.

(3) Las tasas mínimas de salarios que hayan sido fijadas serán obligatorias para los empleadores y trabajadores interesados, quienes no podrán rebajarlas por medio de un contrato individual ni, excepto cuando la autoridad competente dé una autorización general o especial, por un contrato colectivo.

Artículo 4

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar las medidas necesarias para aplicar un sistema de control y de sanciones, a fin de asegurar que los empleadores y trabajadores interesados conozcan las tasas mínimas de los salarios vigentes, y que los salarios pagados no sean inferiores a las tasas mínimas aplicables.

2. Todo trabajador al que le sean aplicadas las tasas mínimas y haya recibido salarios inferiores a esas tasas tendrá derecho a recuperar la suma que se le adeude, por vía judicial o por cualquier otra vía legal, dentro del plazo que fije la legislación nacional.

Artículo 5

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enviar todos los años a la Oficina Internacional del Trabajo un informe general en el que figure la lista de las industrias o partes de industria a las que se apliquen los métodos de fijación de los salarios mínimos, y dará a conocer, al mismo tiempo, las formas de aplicación de estos métodos y sus resultados. En esta exposición se indicarán, en forma sumaria, el número aproximado de trabajadores sujetos a esta reglamentación, las tasas de salarios mínimos fijadas y, si fuera necesario, las demás medidas importantes relativas a los salarios mínimos.

Recomendación sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 30)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico en situación provisoria	Ginebra, 11ª reunión CIT (16 junio 1928)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo;

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 30 mayo 1928 en su undécima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a los métodos para la fijación de salarios mínimos, cuestión que constituye el primer punto del orden del día de la reunión, y;

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación,

adopta, con fecha dieciséis de junio de mil novecientos veintiocho, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928, y que será sometida al examen de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, con el fin de que se le dé efecto en forma de ley nacional, o de otro modo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

A

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Después de haber adoptado un Convenio relativo al establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos, y

Deseando completar este Convenio por medio de un instrumento que indique a los Estados Miembros ciertos principios generales que, según la experiencia y la práctica actual, han producido los resultados más satisfactorios,

recomienda que cada Miembro de la Organización tome en consideración los principios y reglas siguientes:

I

1. A fin de lograr que cada Miembro que ratifique el Convenio posea la información necesaria para tomar una decisión sobre la aplicación de los métodos para la fijación de salarios mínimos, los salarios efectivamente pagados y el régimen para la reglamentación de los salarios, si lo hubiere, deberían ser objeto de una encuesta en cada industria o parte de industria en la que los empleadores o los trabajadores soliciten la aplicación de métodos y proporcionen datos que prueben, prima facie, que no disponen de un régimen eficaz para la fijación de salarios y que los salarios son excepcionalmente bajos.

2. Sin menoscabar la libertad que el Convenio deja a los Estados Miembros para determinar, en sus países respectivos, las industrias o partes de industria en las que estiman oportuno aplicar los métodos para la fijación de salarios mínimos, sería quizá conveniente tener especialmente en cuenta las industrias o partes de industria en las que habitualmente están empleadas las mujeres.

II

1. Cualquiera que sea la forma que revistan los métodos para la fijación de los salarios mínimos (por ejemplo, comités de fábrica para cada industria separada, comités de fábrica para grupos de industrias, tribunales de arbitraje obligatorio), debería efectuarse una investigación de las condiciones de la industria o parte de la industria de que se trate, y una serie de consultas a las partes más especialmente interesadas, es decir, los empleadores y trabajadores de esta industria o parte de industria, cuyas opiniones deberían ser solicitadas en todas las cuestiones relativas a la fijación de los salarios mínimos, y respetadas de la manera más amplia y equitativa.

2.

- a) Para dar mayor autoridad a las tasas que puedan ser fijadas, sería conveniente conceder a los empleadores y a los trabajadores interesados una participación directa y paritaria en las deliberaciones y en las decisiones de los organismos encargados de la fijación de salarios, por intermedio de un número igual de representantes o con igual número de votos. En todo caso, si se concede tal representación a una de las dos partes, la otra debería estar representada en términos iguales. Los organismos encargados de la fijación de salarios mínimos deberían contar también con una o varias personas independientes, cuyos votos hagan posible la adopción de acuerdos positivos en caso de que los votos de los empleadores y de los trabajadores estén divididos en partes iguales; estas personas independientes deberían ser elegidas, cuando fuese posible, de acuerdo con los representantes patronales y obreros de los organismos encargados de fijar los salarios mínimos o después de consultar a estos representantes.
- b) A fin de que los representantes de los empleadores y de los trabajadores gocen de la confianza de aquellos a quienes representen, los empleadores y trabajadores interesados deberían tener derecho, siempre que las circunstancias lo permitan, a participar en la designación de sus representantes y, en todo caso, se debería invitar a las organizaciones existentes de empleadores y de trabajadores a que propongan los nombres de las personas que ellas recomienden para formar parte de los organismos encargados de la fijación de salarios.
- c) La persona o personas independientes a que se refiere el párrafo a) deberían ser elegidas entre las personas de uno u otro sexo que de modo incontestable posean las condiciones necesarias para el cumplimiento de sus funciones, y no tengan, en la industria o parte de la industria de que se trate, ningún interés que ponga en peligro su imparcialidad.

d) Cuando en una industria o parte de una industria esté empleado un gran número de mujeres, convendría, siempre que fuera posible, que algunas de éstas formaran parte, en representación de las trabajadoras, de los organismos encargados de la fijación de salarios, y que una o varias mujeres fueran designadas entre las personas independientes mencionadas en el párrafo a).

III

Al determinar las tasas mínimas de salarios que deban fijarse, los organismos encargados de la fijación de salarios deberían tener siempre en cuenta la necesidad de garantizar a los trabajadores un nivel de vida adecuado. A estos efectos convendría, primeramente, inspirarse en las tasas de los salarios pagados por trabajos similares en las industrias en las cuales los trabajadores se hallen suficientemente organizados y hayan celebrado contratos colectivos eficaces, y, de no encontrarse este término de comparación, deberían inspirarse en el nivel general de salarios que prevalezca en el país o en la localidad de que se trate.

Deberían tomarse medidas que prevean la revisión de las tasas mínimas de salarios fijadas por los organismos competentes cuando los trabajadores o los patronos que formen parte de estos organismos así lo deseen.

IV

Para proteger eficazmente los salarios de los trabajadores interesados y a fin de evitar a los empleadores la posibilidad de una competencia desleal, las medidas destinadas a garantizar el pago de salarios no inferiores a los salarios mínimos fijados deberían comprender:

- a) medidas que tengan por objeto informar a los empleadores y a los trabajadores de las tasas vigentes;
- b) el control oficial de los salarios efectivamente pagados;
- c) sanciones en caso de infracción de las tasas vigentes y medidas para prevenir estas infracciones.

1. Para que los trabajadores, que generalmente tienen menos facilidades que los empleadores para informarse por sus propios medios de las decisiones de los organismos encargados de la fijación de salarios, estén al corriente de las tasas mínimas que se les deberían pagar, se podría obligar a los empleadores a fijar cuadros detallados que indiquen las tasas vigentes, en lugares fácilmente accesibles de los locales donde los trabajadores estén ocupados, y para los trabajadores a domicilio, en los locales donde se distribuya el trabajo, o se entregue una vez terminado, o donde se paguen los salarios.

2. Convendría emplear un número suficiente de inspectores con facultades análogas a las que han sido propuestas para los inspectores del trabajo en la Recomendación sobre los principios generales para la organización de los servicios de inspección, adoptada por la Conferencia General en 1923; estos inspectores deberían efectuar investigaciones entre los empleadores y los trabajadores interesados, a fin de comprobar si los salarios efectivamente pagados están conformes con las tasas vigentes, y deberían tomar, ocasionalmente, las medidas que les sean permitidas en los casos de infracción de las tasas fijadas. Para facilitar a los inspectores el mejor cumplimiento de sus funciones, podría obligarse a los empleadores a llevar listas completas y exactas de los salarios que hayan pagado o, cuando se trate de trabajadores a domicilio, una lista de estos trabajadores con sus direcciones, así como a suministrarles cartillas de salarios u otros documentos análogos que contengan los datos necesarios para comprobar si los salarios efectivamente pagados están en conformidad con las tasas vigentes.

3. En los casos en que generalmente los trabajadores no pueden ejercer personalmente, por vía judicial u otra vía legal, su derecho a percibir el importe del salario que les sea adeudado, de conformidad con las tasas mínimas vigentes, podrían preverse otras medidas eficaces que eviten las infracciones de las tasas fijadas.

B

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo se cree en el deber de llamar la atención de los gobiernos sobre el principio de salario igual, sin distinción de sexo, para un trabajo de valor igual, consagrado por el artículo 41 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (Nota: Este párrafo se refiere a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo antes de que fuera modificada en 1946. En la Constitución, tal como fue modificada en 1946, la referencia a la igualdad de remuneración aparece en el preámbulo.)

Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (núm. 99)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico en situación provisoria	23 agosto 1953	Ginebra, 34ª reunión CIT (28 junio 1951)	53 Denuncia: 1

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 junio 1951 en su trigésima cuarta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura, cuestión que constituye el octavo punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintiocho de junio de mil novecientos cincuenta y uno, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951:

Artículo 1

1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a establecer o a conservar métodos adecuados que permitan fijar tasas mínimas de salarios para los trabajadores empleados en las empresas agrícolas y en ocupaciones afines.

2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio quedará en libertad, previa consulta a las organizaciones interesadas más representativas de empleadores y de trabajadores, si dichas organizaciones existen, para determinar las empresas, ocupaciones o categorías de personas a las cuales serán aplicables los métodos de fijación de salarios mínimos previstos en el párrafo precedente.

3. La autoridad competente podrá excluir de la aplicación de todas o de algunas de las disposiciones del presente Convenio a las categorías de personas cuyas condiciones de trabajo hagan inaplicables estas disposiciones, tales como los miembros de la familia del empleador ocupados por este último.

Artículo 2

1. La legislación nacional, los contratos colectivos o los laudos arbitrales podrán permitir el pago parcial del salario mínimo en especie, en los casos en que esta forma de pago sea deseable o de uso corriente.

2. En los casos en que se autorice el pago parcial del salario mínimo en especie deberán adoptarse medidas adecuadas para que:

- a) las prestaciones en especie sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, y redunden en beneficio de los mismos;
- b) el valor atribuido a dichas prestaciones sea justo y razonable.

Artículo 3

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio quedará en libertad para determinar, a reserva de las condiciones previstas en los párrafos siguientes, los métodos de fijación de salarios mínimos y sus modalidades de aplicación.

2. Antes de adoptar una decisión deberá procederse a una detenida consulta preliminar con las organizaciones interesadas más representativas de empleadores y de trabajadores, si dichas organizaciones existen, y con cualesquiera otras personas especialmente calificadas a este respecto, por razón de su profesión o de sus funciones, a las cuales la autoridad competente juzgue conveniente dirigirse.

3. Los empleadores y los trabajadores interesados deberán participar en la aplicación de los métodos de fijación de salarios mínimos, ser consultados o tener derecho a ser oídos, en la forma y en la medida que determine la legislación nacional, pero siempre sobre la base de una absoluta igualdad.

4. Las tasas mínimas de salarios que hayan sido fijadas serán obligatorias para los empleadores y los trabajadores interesados, y no podrán ser reducidas.

5. La autoridad competente podrá admitir, cuando ello fuere necesario, excepciones individuales a las tasas mínimas de salario, a fin de evitar la disminución de las posibilidades de empleo de los trabajadores de capacidad física o mental reducida.

Artículo 4

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar las disposiciones necesarias para asegurar que, por una parte, los empleadores y los trabajadores interesados tengan conocimiento de las tasas mínimas de salarios vigentes, y que, por otra, los salarios efectivamente pagados no sean inferiores a las tasas mínimas aplicables; dichas disposiciones deberán prever el control, la inspección y las sanciones que sean necesarios y que mejor se adapten a las condiciones de la agricultura del país interesado.

2. Todo trabajador al que sean aplicables las tasas mínimas, y reciba salarios inferiores a esas tasas deberá tener derecho, por vía judicial o por otra vía apropiada, a cobrar el importe de las cantidades que se le adeuden, dentro del plazo que prescriba la legislación nacional.

Artículo 5

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enviar anualmente a la Oficina Internacional del Trabajo una declaración de carácter general en la cual se expongan las modalidades de aplicación de estos métodos y sus resultados. Esta declaración contendrá, en forma sumaria, indicaciones sobre las ocupaciones y el número aproximado de trabajadores sujetos a esta reglamentación, así como sobre las tasas de salarios mínimos que se hayan fijado y sobre las demás medidas importantes, si las hubiere, relacionadas con los salarios mínimos.

Recomendación sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (núm. 89)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico en situación provisoria	Ginebra, 34ª reunión CIT (28 junio 1951)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 junio 1951 en su trigésima cuarta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura, cuestión que constituye el octavo punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación complementaria del Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951,

adopta, con fecha veintiocho de junio de mil novecientos cincuenta y uno, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951:

La Conferencia recomienda a los Miembros que apliquen las disposiciones siguientes, tan pronto lo permitan las condiciones nacionales, y que informen a la Oficina Internacional del Trabajo, conforme lo solicite el Consejo de Administración, sobre las medidas dictadas para ponerlas en práctica:

I

1. Para determinar las tasas mínimas de salarios que deberían fijarse es conveniente que los organismos de fijación de salarios tengan en cuenta, en todos los casos, la necesidad de garantizar a los trabajadores interesados un nivel de vida adecuado.

2. Deberían tomarse en consideración, para la fijación de las tasas mínimas de salarios, los factores siguientes: el costo de vida, el valor razonable y equitativo de los servicios prestados, los salarios pagados por trabajos similares o comparables, en virtud de los contratos colectivos en la agricultura, y el nivel general de salarios, por trabajos de calidad comparable, en otras ocupaciones de la región donde los trabajadores estén suficientemente organizados.

II

3. Cualquiera que sea la forma de los métodos de fijación de salarios mínimos en la agricultura, deberían efectuarse investigaciones sobre las condiciones de la agricultura y de las ocupaciones afines, y debería consultarse a las partes esencial y principalmente interesadas, es decir, los empleadores y los trabajadores o sus organizaciones más representativas, si dichas organizaciones existen. Debería solicitarse la opinión de ambas partes interesadas sobre todas las cuestiones relativas a la fijación de salarios mínimos y tenerse debidamente en cuenta.

4. Para dar mayor autoridad a las tasas eventualmente fijadas, en los casos en que los métodos adoptados para la fijación de salarios mínimos lo hagan posible, se debería permitir que los empleadores y los trabajadores interesados participaran, en forma directa y paritaria, en las funciones de los organismos de fijación de salarios mínimos, por intermedio de representantes, en igual número, o disponiendo en todo caso del mismo número de votos.

5. A fin de que los representantes de los empleadores y de los trabajadores gocen de la confianza de las personas cuyos intereses representan, en los casos a que se refiere el párrafo 4, los empleadores y los trabajadores interesados deberían tener derecho, en la medida en que las circunstancias lo permitan, a participar en la designación de sus representantes, y, en todos los casos, se debería solicitar que las organizaciones de empleadores y de trabajadores existentes indiquen los nombres de las personas que recomienden para formar parte de los organismos de fijación de salarios.

6. En caso de que el método adoptado para la fijación de salarios mínimos prevea la participación de personas independientes, para el arbitraje o para otro objeto, dichas personas deberían ser seleccionadas entre las de uno u otro sexo que posean de una manera incontestable las calificaciones necesarias para cumplir sus funciones y que no tengan, en la agricultura o en las ocupaciones afines, intereses que pudieren suscitar dudas en cuanto a su imparcialidad.

III

7. Se debería establecer un procedimiento para revisar las tasas mínimas de salarios a intervalos apropiados.

IV

8. Para proteger eficazmente los salarios de los trabajadores interesados, las medidas destinadas a garantizar el pago de salarios que no sean inferiores a los mínimos fijados deberían comprender:

- a) disposiciones cuya finalidad sea dar publicidad, en la forma más adecuada, de acuerdo con las circunstancias nacionales, a las tasas mínimas de salarios vigentes, y, en particular, informar de estas tasas a los empleadores y a los trabajadores interesados;
- b) un control oficial de los salarios efectivamente pagados;
- c) sanciones, en caso de infracción de las tasas vigentes, y medidas destinadas a prevenir tales infracciones.

9. Convendría emplear un número suficiente de inspectores calificados, que gocen de facultades análogas a las previstas para los inspectores del trabajo en el Convenio sobre inspección del trabajo, 1947; dichos inspectores deberían realizar investigaciones cerca de los empleadores y de los trabajadores a fin de verificar si los salarios efectivamente pagados están de conformidad con las tasas vigentes, y adoptar, eventualmente, las medidas que pudieran estar autorizadas en caso de infracción de las tasas fijadas.

10. Para permitir a los inspectores el mejor cumplimiento de sus funciones, los empleadores deberían estar obligados, cuando la autoridad competente lo juzgue conveniente o necesario, a preparar documentos completos y exactos de los salarios que hayan pagado, y a suministrar a los trabajadores cartillas de salarios u otros documentos análogos, que contengan la información necesaria para comprobar si los salarios efectivamente pagados están de conformidad con las tasas vigentes.

11. En los casos en que los trabajadores, en general, no puedan ejercer personalmente, por vía judicial o por otra vía apropiada, su derecho a cobrar la suma de los salarios devengados, de conformidad con las tasas mínimas vigentes, convendría prever otras medidas que puedan considerarse eficaces para dicho efecto.

Horas de trabajo

1. Horas de trabajo, descanso semanal y vacaciones pagadas	335
Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14)	335
Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106)	337
Recomendación sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 103)	340
Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175)	342
Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 182)	345
Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116)	348
Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1)	352
Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30)	357
Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47)	360
Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132)	361
Recomendación sobre las vacaciones pagadas, 1954 (núm. 98)	364
Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 153)	367
Recomendación sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 161)	371
2. Trabajo nocturno	375
Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171)	375
Recomendación sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 178)	379
Protocolo de 1990 relativo al Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres) (revisado), 1948 (núm. 89)	382
Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89)	384
Recomendación sobre el trabajo nocturno de las mujeres (agricultura), 1921 (núm. 13)	387

1. Horas de trabajo, descanso semanal y vacaciones pagadas¹

Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico actualizado	19 junio 1923	Ginebra, 3ª reunión CIT (17 noviembre 1921)	119

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad, en su tercera reunión, el 25 de octubre de 1921;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al descanso semanal en la industria, cuestión que está comprendida en el séptimo punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

Artículo 1

1. A los efectos del presente Convenio, se consideran *empresas industriales*:

- a) las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase;
- b) las industrias en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen o preparen productos para la venta, o en las cuales las materias sufran una transformación, comprendidas la construcción de buques, las industrias de demolición y la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz;
- c) la construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación o demolición de edificios y construcciones de todas clases, los ferrocarriles, tranvías, puertos, depósitos, muelles, canales, instalaciones para la navegación interior, caminos, túneles, puentes, viaductos, cloacas colectoras, cloacas ordinarias, pozos, instalaciones telefónicas o telegráficas, instalaciones eléctricas, fábricas de gas, distribución de agua u otros trabajos de construcción, así como las obras de preparación y cimentación que preceden a los trabajos antes mencionados;

1. 1) Instrumentos que han sido superados: Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936 (núm. 52); Recomendación sobre las vacaciones pagadas, 1936 (núm. 47); Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952 (núm. 101); Recomendación sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952 (núm. 93). 2) Convenios dejados de lado: Convenio sobre las fábricas de vidrio, 1934 (núm. 43); Convenio sobre la reducción de las horas de trabajo (fábricas de botellas), 1935 (núm. 49); Convenio sobre las horas de trabajo y el descanso (transporte por carretera), 1939 (núm. 67). 3) Instrumentos retirados: Convenio sobre las horas de trabajo (minas de carbón), 1931 (núm. 31); Convenio (revisado) sobre las horas de trabajo (minas de carbón), 1935 (núm. 46); Convenio sobre la reducción de las horas de trabajo (obras públicas), 1936 (núm. 51); Convenio sobre la reducción de las horas de trabajo (industria textil), 1937 (núm. 61); Recomendación sobre el descanso semanal (comercio), 1921 (núm. 18); Recomendación sobre la utilización del tiempo libre, 1924 (núm. 21); Recomendación sobre las horas de trabajo (hoteles, etc.), 1930 (núm. 37); Recomendación sobre las horas de trabajo (teatros, etc.), 1930 (núm. 38); Recomendación sobre las horas de trabajo (hospitales, etc.), 1930 (núm. 39); Recomendación sobre las cartillas de control (transporte por carretera), 1939 (núm. 63); Recomendación sobre los métodos para reglamentar las horas de trabajo (transporte por carretera), 1939 (núm. 65); Recomendación sobre el descanso (conductores de coches particulares), 1939 (núm. 66).

d) el transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril o vía de agua interior, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos y almacenes, con excepción del transporte a mano.

2. La enumeración que precede se hace a reserva de las excepciones especiales de orden nacional previstas en el Convenio de Washington, por el que se limitan las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales, en la medida en que dichas excepciones sean aplicables al presente Convenio.

3. Además de la enumeración precedente, si se considera necesario, cada Miembro podrá determinar la línea de demarcación entre la industria, por una parte, y el comercio y la agricultura, por otra.

Artículo 2

1. A reserva de las excepciones previstas en los artículos siguientes, todo el personal empleado en cualquier empresa industrial, pública o privada, o en sus dependencias, deberá disfrutar, en el curso de cada período de siete días, de un descanso que comprenda como mínimo veinticuatro horas consecutivas.

2. Dicho descanso se concederá al mismo tiempo, siempre que sea posible, a todo el personal de cada empresa.

3. El descanso coincidirá, siempre que sea posible, con los días consagrados por la tradición o las costumbres del país o de la región.

Artículo 3

Cada Miembro podrá exceptuar de la aplicación de las disposiciones del artículo 2 a las personas empleadas en empresas industriales en las que únicamente estén empleados los miembros de una misma familia.

Artículo 4

1. Cada Miembro podrá autorizar excepciones totales o parciales (incluso suspensiones y disminuciones de descanso) a las disposiciones del artículo 2, teniendo en cuenta especialmente cualesquiera consideraciones oportunas de orden económico y humanitario y previa consulta a las asociaciones calificadas de empleadores y de trabajadores, cuando estas asociaciones existan.

2. Dicha consulta no será necesaria en el caso de excepciones que hubieren sido ya concedidas por la legislación vigente.

Artículo 5

Cada Miembro deberá, en todo lo posible, dictar disposiciones que prevean períodos de descanso en compensación de las suspensiones o disminuciones concedidas en virtud del artículo 4, salvo en los casos en que los acuerdos o las costumbres locales hubieren ya previsto dichos descansos.

Artículo 6

1. Cada Miembro preparará una lista de las excepciones concedidas en virtud de los artículos 3 y 4 del presente Convenio, y la comunicará a la Oficina Internacional del Trabajo, y en lo sucesivo comunicará, cada dos años, todas las modificaciones que hubiere introducido en dicha lista.

2. La Oficina Internacional del Trabajo presentará un informe sobre esta materia a la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 7

Con objeto de facilitar la aplicación de las disposiciones del presente Convenio, todo empleador, director o gerente estará obligado:

- a) cuando el descanso semanal se conceda a todo el personal conjuntamente, a dar a conocer los días y horas de descanso colectivo, por medio de anuncios puestos de manera bien visible en el establecimiento o en otro lugar conveniente, o de acuerdo con cualquier otra forma aprobada por el gobierno;
- b) cuando el descanso no se conceda a todo el personal conjuntamente, a dar, a conocer por medio de un registro llevado en la forma aprobada por la legislación del país, o por un reglamento de la autoridad competente, los obreros o empleados sujetos a un régimen especial de descanso, y a indicar dicho régimen.

Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico actualizado	4 marzo 1959	Ginebra, 40ª reunión CIT (26 junio 1957)	63

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 junio 1957 en su cuadragésima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al descanso semanal en el comercio y en las oficinas, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintiséis de junio de mil novecientos cincuenta y siete, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957:

Artículo 1

Las disposiciones del presente Convenio deberán ser aplicadas por medio de la legislación nacional, en la medida en que no se apliquen por organismos legales encargados de la fijación de salarios, por contratos colectivos o sentencias arbitrales o por cualquier otro medio que esté de acuerdo con la práctica nacional y que sea apropiado habida cuenta de las condiciones del país.

Artículo 2

El presente Convenio se aplica a todas las personas, comprendidos los aprendices, empleadas en los siguientes establecimientos, instituciones o servicios administrativos, públicos o privados:

- a) establecimientos comerciales;
- b) establecimientos, instituciones y servicios administrativos cuyo personal efectúe principalmente trabajo de oficina, e inclusive las oficinas de los miembros de las profesiones liberales;

- c) en la medida en que las personas interesadas no estén empleadas en los establecimientos considerados en el artículo 3 y no se hallen sujetas a la reglamentación nacional o a otras disposiciones sobre descanso semanal en la industria, las minas, los transportes o la agricultura:
- i) los servicios comerciales de cualquier otro establecimiento;
 - ii) los servicios de cualquier otro establecimiento cuyo personal efectúe principalmente trabajo de oficina;
 - iii) los establecimientos que revistan un carácter a la vez comercial e industrial.

Artículo 3

1. El presente Convenio se aplica también a las personas empleadas en cualquiera de los establecimientos siguientes que hubiere sido especificado por los Miembros que ratifiquen el Convenio en una declaración anexa a la ratificación:

- a) establecimientos, instituciones y administraciones que presten servicios de orden personal;
- b) servicios de correos y de telecomunicaciones;
- c) empresas de periódicos;
- d) teatros y otros lugares públicos de diversión.

2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá enviar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte las obligaciones del Convenio con respecto a los establecimientos enumerados en el párrafo precedente que no hubieren sido especificados en una declaración anterior.

3. Todo Miembro que haya ratificado el Convenio deberá indicar en las memorias anuales prescritas por el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo la medida en que haya aplicado o se proponga aplicar las disposiciones del Convenio con respecto a aquellos establecimientos enumerados en el párrafo 1 que no hayan sido incluidos en una declaración de conformidad con los párrafos 1 o 2 de este artículo, así como todo progreso que se haya realizado para aplicar gradualmente a dichos establecimientos las disposiciones del Convenio.

Artículo 4

1. Cuando sea necesario deberán tomarse medidas apropiadas para fijar la línea de demarcación entre los establecimientos a los que se aplica este Convenio y los demás establecimientos.

2. En todos los casos en que existan dudas de que las disposiciones del presente Convenio se apliquen a las personas empleadas en determinados establecimientos, instituciones o administraciones, la cuestión deberá ser resuelta, sea por la autoridad competente previa consulta a las organizaciones representativas interesadas de empleadores y de trabajadores, si las hubiere, sea por cualquier otro medio que esté de acuerdo con la legislación y la práctica nacionales.

Artículo 5

La autoridad competente o los organismos apropiados en cada país podrán excluir del campo de aplicación del presente Convenio:

- a) a los establecimientos donde trabajen solamente miembros de la familia del empleador que no sean ni puedan ser considerados como asalariados;
- b) a las personas que ocupen cargos de alta dirección.

Artículo 6

1. Todas las personas a las cuales se aplique el presente Convenio, a reserva de las excepciones previstas en los artículos siguientes, tendrán derecho a un período de descanso semanal ininterrumpido de veinticuatro horas, como mínimo, en el curso de cada período de siete días.

2. El período de descanso semanal se concederá simultáneamente, siempre que sea posible, a todas las personas interesadas de cada establecimiento.

3. El período de descanso semanal coincidirá, siempre que sea posible, con el día de la semana consagrado al descanso por la tradición o las costumbres del país o de la región.

4. Las tradiciones y las costumbres de las minorías religiosas serán respetadas, siempre que sea posible.

Artículo 7

1. Cuando la naturaleza del trabajo, la índole de los servicios suministrados por el establecimiento, la importancia de la población que haya de ser atendida o el número de personas ocupadas sea tal que las disposiciones del artículo 6 no puedan aplicarse, la autoridad competente o los organismos apropiados de cada país podrán adoptar medidas para someter a regímenes especiales de descanso semanal, si fuere pertinente, a determinadas categorías de personas o de establecimientos comprendidos en este Convenio, habida cuenta de todas las consideraciones sociales y económicas pertinentes.

2. Todas las personas a quienes se apliquen estos regímenes especiales tendrán derecho, por cada período de siete días, a un descanso cuya duración total será por lo menos equivalente al período prescrito por el artículo 6.

3. Las disposiciones del artículo 6 deberán aplicarse a las personas que trabajen en dependencias de establecimientos sujetos a regímenes especiales, en el caso de que dichas dependencias, si fuesen autónomas, estuviesen comprendidas entre los establecimientos sujetos a las disposiciones de dicho artículo.

4. Cualquier medida referente a la aplicación de las disposiciones de los párrafos 1, 2 y 3 de este artículo deberá tomarse en consulta con las organizaciones representativas interesadas de empleadores y de trabajadores, si las hubiere.

Artículo 8

1. Podrán autorizarse excepciones temporales totales o parciales (comprendidas las suspensiones y las disminuciones del descanso) a las disposiciones de los artículos 6 y 7 por la autoridad competente o por cualquier otro medio aprobado por la autoridad competente que esté de acuerdo con la legislación y la práctica nacionales:

- a) en caso de accidente o grave peligro de accidente y en caso de fuerza mayor o de trabajos urgentes que deban efectuarse en las instalaciones, pero solamente en lo indispensable para evitar una grave perturbación en el funcionamiento normal del establecimiento;
- b) 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;
- c) para evitar la pérdida de materias perecederas.

2. Al determinar las circunstancias en que puedan autorizarse excepciones temporales en virtud de las disposiciones de los apartados b) y c) del párrafo precedente, deberá consultarse a las organizaciones representativas interesadas de empleadores y de trabajadores, si las hubiere.

3. Cuando se autoricen excepciones temporales en virtud de las disposiciones de este artículo, deberá concederse a las personas interesadas un descanso semanal compensatorio de una duración total equivalente por lo menos al período mínimo previsto en el artículo 6.

Artículo 9

Siempre que los salarios estén reglamentados por la legislación o dependan de las autoridades administrativas, los ingresos de las personas amparadas por el presente Convenio no sufrirán disminución alguna como resultado de la aplicación de medidas tomadas de conformidad con el Convenio.

Artículo 10

1. Se deberán tomar las medidas pertinentes para asegurar la adecuada aplicación de los reglamentos o disposiciones sobre descanso semanal por medio de una inspección adecuada o en otra forma.

2. Cuando lo permitan los medios por los cuales se aplique este Convenio, deberá establecerse un sistema adecuado de sanciones para imponer el cumplimiento de sus disposiciones.

Artículo 11

Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio deberá incluir en sus memorias anuales sometidas en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

- a) listas de las categorías de personas o de establecimientos que estén sujetas a regímenes especiales de descanso semanal, según lo previsto en el artículo 7; y
- b) información sobre las circunstancias en que pueden autorizarse excepciones temporales en virtud de las disposiciones del artículo 8.

Artículo 12

Ninguna de las disposiciones del presente Convenio menoscabará en modo alguno cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores interesados condiciones más favorables que las prescritas por el presente Convenio.

Artículo 13

Las disposiciones del presente Convenio podrán suspenderse en cualquier país por orden del gobierno, en caso de guerra o de acontecimientos que pongan en peligro la seguridad nacional.

Recomendación sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 103)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico actualizado	Ginebra, 40ª reunión CIT (26 junio 1957)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 junio 1957 en su cuadragésima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al descanso semanal en el comercio y en las oficinas, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión;

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complete el Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957,

adopta, con fecha veintiséis de junio de mil novecientos cincuenta y siete, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957:

Considerando que el Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957, establece disposiciones relativas al descanso semanal en los establecimientos comerciales y en las oficinas y que es conveniente completar estas disposiciones,

La Conferencia recomienda la aplicación de las disposiciones siguientes:

1. Las personas a las cuales se aplique el Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957, deberían, siempre que sea posible, tener derecho a un período de descanso semanal de por lo menos 36 horas, que serán consecutivas cuando sea practicable.

2. El descanso semanal previsto en el artículo 6 del Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957, debería calcularse, siempre que sea posible, en forma que comprenda el período que transcurre de medianoche a medianoche, sin incluir otros períodos de descanso que le precedan o le sigan inmediatamente.

3. Los regímenes especiales de descanso previstos en el artículo 7 del Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957, deberían establecerse de suerte que:

- a) no sea posible que las personas sujetas a un régimen especial trabajen más de tres semanas sin beneficiarse de los períodos de descanso a los cuales tienen derecho;
- b) se concedan períodos de descanso de doce horas consecutivas, como mínimo, cuando no sea posible conceder períodos de descanso de veinticuatro horas consecutivas.

4. (1) Las personas menores de dieciocho años deberían gozar, siempre que sea posible, de un descanso semanal ininterrumpido de dos días.

(2) Las disposiciones del artículo 8 del Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957, no deberían aplicarse a las personas menores de dieciocho años.

5. En todo establecimiento donde haya personas empleadas cuyo período de descanso sea diferente del período establecido por la práctica nacional se deberían dar a conocer a las personas interesadas los días y horas de descanso semanal por medio de avisos fijados de manera visible en el establecimiento u otro lugar adecuado, o en cualquier otra forma que esté de acuerdo con la legislación y la práctica nacionales.

6. 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, registros sobre las medidas tomadas con respecto a:

- a) las personas sujetas a un régimen especial de descanso semanal, de conformidad con las disposiciones del artículo 7 del Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957;
- b) las personas sujetas a las excepciones temporales previstas en el artículo 8 del Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957.

7. En los casos en que sea inaplicable el artículo 9 del Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957, por el hecho de que los salarios no estén reglamentados por la legislación ni dependen de las autoridades administrativas, deberían tomarse disposiciones, por medio de contratos colectivos o de cualquier otra forma, para evitar que la aplicación de medidas tomadas de conformidad con el Convenio ocasione una reducción de los ingresos de las personas amparadas por el Convenio.

Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico actualizado	28 febrero 1998	Ginebra, 81ª reunión CIT (24 junio 1994)	14

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 de junio de 1994, en su octogésima primera reunión;

Observando la pertinencia que tienen para los trabajadores a tiempo parcial las disposiciones del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951; del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, y del Convenio y la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981;

Observando la pertinencia que para esos trabajadores tienen el Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988, y la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984;

Reconociendo la importancia que presenta para todos los trabajadores el contar con un empleo productivo y libremente elegido, la importancia que tiene para la economía el trabajo a tiempo parcial, la necesidad de que en las políticas de empleo se tenga en cuenta la función del trabajo a tiempo parcial como modo de abrir nuevas posibilidades de empleo y la necesidad de asegurar la protección de los trabajadores a tiempo parcial en los campos del acceso al empleo, de las condiciones de trabajo y de la seguridad social;

Después de haber decidido adoptar diversas propuestas relativas al trabajo a tiempo parcial, tema que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas propuestas revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veinticuatro de junio de mil novecientos noventa y cuatro, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994:

Artículo 1

A efectos del presente Convenio:

- a) la expresión ***trabajador a tiempo parcial*** designa a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable;
- b) la duración normal de la actividad laboral a la que se hace referencia en el apartado a) puede ser calculada semanalmente o en promedio durante un período de empleo determinado;
- c) la expresión ***trabajador a tiempo completo en situación comparable*** se refiere al trabajador a tiempo completo que:
 - i) tenga el mismo tipo de relación laboral;
 - ii) efectúe o ejerza un tipo de trabajo o de profesión idéntico o similar, y
 - iii) 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 ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en esa empresa, en la misma rama de actividad,

que el trabajador a tiempo parcial de que se trate;

- d) no se considerará trabajadores a tiempo parcial a los trabajadores a tiempo completo que se encuentren en situación de desempleo parcial, es decir, aquellos que estén afectados por una reducción colectiva y temporal de la duración normal de su trabajo por motivos económicos, tecnológicos o estructurales.

Artículo 2

El presente Convenio no afecta a las disposiciones más favorables que sean aplicables a los trabajadores a tiempo parcial en virtud de otros convenios internacionales del trabajo.

Artículo 3

1. Las disposiciones del presente Convenio son aplicables a todos los trabajadores a tiempo parcial, en el entendido de que todo Miembro, previa consulta con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores interesados, podrá 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.

2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que se acoja a la posibilidad que se le ofrece en el párrafo anterior deberá indicar, en las memorias sobre las medidas adoptadas para su aplicación que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, cada una de las categorías particulares de trabajadores o de establecimientos así excluida, y los motivos por los que dicha exclusión se ha considerado o se sigue considerando necesaria.

Artículo 4

Deberán adoptarse medidas para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial reciban la misma protección de que gozan los trabajadores a tiempo completo en situación comparable en lo relativo:

- a) al derecho de sindicación, al derecho de negociación colectiva y al derecho de actuar en calidad de representantes de los trabajadores;
- b) a la seguridad y la salud en el trabajo;
- c) a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Artículo 5

Deberán adoptarse medidas apropiadas a la legislación y la práctica nacionales para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial no perciban, por el solo hecho de trabajar a tiempo parcial, un salario básico que, calculado proporcionalmente sobre una base horaria, por rendimiento o por pieza, sea inferior al salario básico, calculado por el mismo método, de los trabajadores a tiempo completo que se hallen en una situación comparable.

Artículo 6

Los regímenes de seguridad social establecidos por ley que estén ligados al ejercicio de una actividad profesional deberán adaptarse de forma que los trabajadores a tiempo parcial gocen de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable; estas condiciones podrán determinarse de forma proporcional a la duración del tiempo de trabajo, a las cotizaciones o los ingresos, o mediante otros métodos que sean conformes a la legislación y la práctica nacionales.

Artículo 7

Deberán adoptarse medidas para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial gocen de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable, en las siguientes esferas:

- a) protección de la maternidad;
- b) terminación de la relación de trabajo;
- c) vacaciones anuales pagadas y días feriados pagados, y
- d) licencia de enfermedad,

en el entendido de que las prestaciones pecuniarias podrán determinarse proporcionalmente a la duración del tiempo de trabajo o a los ingresos.

Artículo 8

1. Los trabajadores a tiempo parcial cuyos ingresos y duración del tiempo de trabajo sean inferiores a límites mínimos determinados podrán ser excluidos por todo Miembro:

- a) del alcance de cualquiera de los regímenes de seguridad social previstos en el artículo 6 del presente Convenio, salvo cuando se trate de prestaciones en caso de accidente del trabajo y de enfermedad profesional;
- b) del alcance de cualquiera de las medidas adoptadas en las esferas mencionadas en el artículo 7 del presente Convenio, salvo en lo relativo a las medidas de protección de la maternidad distintas de aquellas previstas en el contexto de uno de los regímenes de seguridad social establecidos por ley.

2. Los límites mínimos a los que se refiere el párrafo 1 deberán ser lo suficientemente bajos con el fin de que no quede excluido un porcentaje indebidamente elevado de trabajadores a tiempo parcial.

3. Todo Miembro que haga uso de la posibilidad prevista en el párrafo 1 del presente artículo deberá:

- a) revisar periódicamente los límites mínimos en vigor;
- b) indicar en las memorias sobre la aplicación del Convenio que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo cuáles son los límites mínimos en vigor y los motivos que los inspiran, así como indicar si se tiene prevista la extensión progresiva de la protección a los trabajadores excluidos.

4. Las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores deberán ser consultadas acerca de la determinación, el nuevo examen o la revisión de los límites mínimos mencionados en el presente artículo.

Artículo 9

1. Deberán adoptarse medidas para facilitar el acceso al trabajo a tiempo parcial, productivo y libremente elegido, que responda a la vez a las necesidades de los empleadores y de los trabajadores, siempre que se garantice la protección a que se refieren los artículos 4 a 7 del presente Convenio.

2. Estas medidas deberán comprender:

- a) la revisión de las disposiciones de la legislación que puedan impedir o desalentar el recurso al trabajo a tiempo parcial o la aceptación de este tipo de trabajo;
- b) la utilización de los servicios del empleo, cuando los haya, en el marco de sus funciones de información o de colocación, para identificar y dar a conocer las oportunidades de trabajo a tiempo parcial;
- c) una atención especial, en el marco de las políticas de empleo, a las necesidades y las preferencias de grupos específicos, tales como los desempleados, los trabajadores con responsabilidades familiares, los trabajadores de edad, los trabajadores discapacitados y los trabajadores que estén cursando estudios o prosigán su formación profesional.

3. Estas medidas también pueden incluir la realización de investigaciones y la difusión de información sobre el grado en que el trabajo a tiempo parcial responde a los objetivos económicos y sociales de los empleadores y de los trabajadores.

Artículo 10

En los casos apropiados, deberán adoptarse medidas para que el traslado de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial, o viceversa, sea voluntario, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

Artículo 11

Las disposiciones del presente Convenio deberán aplicarse mediante legislación, salvo en la medida en que surtan efecto en virtud de convenios colectivos o de cualquier otro medio conforme con la práctica nacional. Las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores deberán ser consultadas antes de que se adopte tal legislación.

Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 182)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico actualizado	Ginebra, 81ª reunión CIT (24 junio 1994)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 de junio de 1994, en su octogésima primera reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas propuestas relativas al trabajo a tiempo parcial, tema que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas propuestas revistan la forma de una recomendación que complete el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994,

adopta, con fecha veinticuatro de junio de mil novecientos noventa y cuatro, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994:

1. Las disposiciones de la presente Recomendación deberían considerarse conjuntamente con las del Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (en adelante designado con la expresión «el Convenio»).

2. A efectos de la presente Recomendación:

- a) la expresión «trabajador a tiempo parcial» designa a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable;
- b) la duración normal de la actividad laboral a la que se hace referencia en el apartado a) puede ser calculada semanalmente o en promedio durante un período de empleo determinado;
- c) la expresión «trabajador a tiempo completo en situación comparable» se refiere al trabajador a tiempo completo que:
 - i) tenga el mismo tipo de relación laboral;
 - ii) efectúe o ejerza un tipo de trabajo o de profesión idéntico o similar, y
 - iii) 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 ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en esa empresa, en la misma rama de actividad,

que el trabajador a tiempo parcial de que se trate;

d) no se considerará trabajadores a tiempo parcial a los trabajadores a tiempo completo que se encuentren en situación de desempleo parcial, es decir, aquellos que estén afectados por una reducción colectiva y temporal de la duración normal de su trabajo por motivos económicos, tecnológicos o estructurales.

3. La presente Recomendación debería aplicarse a todos los trabajadores a tiempo parcial.

4. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, los empleadores deberían celebrar consultas con los representantes de los trabajadores interesados sobre la adopción o la extensión a gran escala del régimen de trabajo a tiempo parcial, sobre las reglas y procedimientos aplicables a este tipo de trabajo y las medidas de protección y de fomento que se estimen convenientes.

5. Los trabajadores a tiempo parcial deberían ser informados acerca de sus condiciones específicas de empleo por escrito o por cualquier otro medio conforme con la legislación y la práctica nacionales.

6. Las modificaciones que, de conformidad con el artículo 6 del Convenio, deberán aportarse a los regímenes de seguridad social establecidos por ley que estén ligados al ejercicio de una actividad profesional deberían tender a:

- a) rebajar progresivamente, cuando sea apropiado, los requisitos relativos a los límites mínimos de ingresos o de duración del tiempo de trabajo que determinan el acceso a dichos regímenes;
- b) asegurar a los trabajadores a tiempo parcial, según sea apropiado, el beneficio de las prestaciones mínimas o de monto fijo previstas, especialmente las prestaciones de vejez, de enfermedad, de invalidez y de maternidad, así como las asignaciones familiares;
- c) admitir, en principio, que los trabajadores a tiempo parcial cuya relación de trabajo ha terminado o ha sido interrumpida y que sólo buscan un empleo a tiempo parcial, cumplen con la condición de disponibilidad para el trabajo exigida para la concesión de prestaciones de desempleo;
- d) reducir el riesgo de que los trabajadores a tiempo parcial sean perjudicados por regímenes de seguridad social que:
 - i) condicionan el derecho a las prestaciones a un período determinado de cotización, de seguro o de servicio durante un plazo de referencia determinado, o
 - ii) fijan el monto de las prestaciones basándose a la vez en el promedio de los ingresos anteriores y en la duración de los períodos de cotización, de seguro o de servicio.

7. (1) Para permitir que los trabajadores a tiempo parcial gocen de una protección tan amplia como sea posible, deberían rebajarse progresivamente, cuando sea apropiado, los requisitos relativos a los límites mínimos de acceso a los regímenes profesionales de seguro privado que completan los regímenes de seguridad social establecidos por ley o los sustituyen.

(2) En estos regímenes, los trabajadores a tiempo parcial deberían gozar de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable, las cuales podrían determinarse, cuando sea apropiado, proporcionalmente a la duración del tiempo de trabajo, las cotizaciones o los ingresos.

8. (1) Cuando sea apropiado, deberían rebajarse progresivamente los requisitos relativos a los límites mínimos de ingresos o de duración del tiempo de trabajo fijados en virtud del artículo 8 del Convenio en las esferas previstas en el artículo 7 del mismo.

(2) Los períodos de servicio que se exijan a los trabajadores a tiempo parcial para beneficiarse de las medidas de protección en las esferas previstas en el artículo 7 del Convenio no deberían ser más prolongados que los que se exijan a los trabajadores a tiempo completo en situación comparable.

9. En caso de que los trabajadores a tiempo parcial tuviesen más de un empleo, el total de sus horas de trabajo, cotizaciones o ingresos se debería tomar en cuenta al determinar si satisfacen los requisitos de los límites mínimos prescritos en los regímenes de seguridad social establecidos por ley que están ligados al ejercicio de una actividad profesional.

10. Los trabajadores a tiempo parcial deberían percibir, en condiciones equitativas, las mismas compensaciones pecuniarias adicionales al salario básico que reciben los trabajadores a tiempo completo en situación comparable.

11. Deberían adoptarse todas las medidas que sean apropiadas para que, en la medida en que sea factible, los trabajadores a tiempo parcial tengan acceso, en condiciones equitativas, a las instalaciones y servicios de bienestar y a los servicios sociales del establecimiento de que se trate; dichas instalaciones

y servicios deberían adaptarse, en la medida de lo posible, para tomar en cuenta las necesidades de los trabajadores a tiempo parcial.

12. (1) La duración y la ordenación de las horas de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial deberían determinarse teniendo en cuenta a la vez los intereses del trabajador y las necesidades del establecimiento de que se trate.

(2) En la medida de lo posible, las modificaciones de los horarios convenidos y el trabajo en exceso de dichos horarios deberían ser objeto de restricciones y de un preaviso.

(3) El sistema de compensaciones aplicables en caso de sobrepasarse el horario convenido debería ser objeto de negociación, de acuerdo con la legislación y la práctica nacionales.

13. De acuerdo con la legislación y la práctica nacionales, los trabajadores a tiempo parcial deberían tener acceso, en condiciones equitativas y, en la medida de lo posible, en condiciones equivalentes, a todas las formas de licencia otorgadas a los trabajadores a tiempo completo en situación comparable, y en particular la licencia pagada de estudios, la licencia parental y la licencia en caso de enfermedad de un hijo o de otro miembro de la familia directa del trabajador.

14. En los casos en que sea apropiado, deberían aplicarse a los trabajadores a tiempo parcial las mismas reglas relativas a la programación de las vacaciones anuales y al trabajo realizado en días de descanso habituales o en días feriados que a los trabajadores a tiempo completo en situación comparable.

15. En los casos en que sea apropiado, deberían adoptarse medidas adecuadas para superar los problemas específicos con que tropiezan los trabajadores a tiempo parcial para acceder a la formación y a la movilidad profesionales, y tener perspectivas de carrera.

16. Debería procederse a la adaptación de las disposiciones de los regímenes de seguridad social establecidos por ley y ligados al ejercicio de una actividad profesional que desalienten el recurso al trabajo a tiempo parcial o la aceptación de trabajos de esa índole. Dicha adaptación debería efectuarse, en particular, cuando, en virtud de tales disposiciones:

- a) se deban pagar cotizaciones proporcionalmente más elevadas en el caso de los trabajadores a tiempo parcial, salvo que estén justificadas por prestaciones correspondientes que sean proporcionalmente más elevadas;
- b) disminuyan considerablemente, sin motivos razonables, las prestaciones de desempleo a que tengan derecho los desempleados que acepten con carácter temporal un trabajo a tiempo parcial;
- c) se dé demasiada importancia, a efectos del cálculo de las prestaciones de vejez, a la reducción de los ingresos debida al trabajo a tiempo parcial efectuado únicamente durante el período previo a la jubilación.

17. Los empleadores deberían prever la adopción de medidas para facilitar el acceso al trabajo a tiempo parcial en todos los niveles de la empresa, incluidos, cuando sea apropiado, los puestos de trabajo calificados y los puestos de dirección.

18. (1) Cuando sea apropiado, los empleadores deberían tomar en consideración:

- a) las solicitudes de traslado de los trabajadores a tiempo completo que deseen optar por un trabajo a tiempo parcial que quede disponible en la misma empresa;
- b) las solicitudes de traslado de los trabajadores a tiempo parcial que deseen optar por un trabajo a tiempo completo que quede disponible en la misma empresa.

(2) Con miras a facilitar los traslados de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial, o viceversa, los empleadores deberían proporcionar a los trabajadores, en el momento oportuno, información acerca de la disponibilidad de puestos de trabajo a tiempo parcial y a tiempo completo en el establecimiento de que se trate.

19. El rechazo de un trabajador a ser trasladado de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial, o viceversa, no debería, por sí mismo, constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo, sin perjuicio de que dicha relación pueda terminarse, de acuerdo con la legislación y la práctica nacionales, por otras razones, como, por ejemplo, las que puedan resultar de las necesidades de funcionamiento del establecimiento de que se trate.

20. Cuando las condiciones nacionales o la situación del establecimiento lo admitan, debería permitirse que los trabajadores que así lo soliciten sean trasladados a un trabajo a tiempo parcial en casos

justificados, como pueden ser los de embarazo o la necesidad de cuidar de un niño de corta edad o de un miembro incapacitado o enfermo de su familia directa, y que sean reincorporados ulteriormente a un trabajo a tiempo completo.

21. Cuando las obligaciones de los empleadores estén condicionadas por el número de trabajadores que empleen, los trabajadores a tiempo parcial deberían ser contados como trabajadores a tiempo completo. Sin embargo, cuando fuere apropiado, los trabajadores a tiempo parcial podrían ser contados en proporción a la duración de su tiempo de trabajo, en el entendido de que cuando las obligaciones en cuestión se refieran a la protección mencionada en el artículo 4 del Convenio, éstos deberían ser contados como trabajadores a tiempo completo.

22. Debería difundirse la información sobre las medidas de protección previstas respecto del trabajo a tiempo parcial y sobre las modalidades prácticas relativas a las distintas formas de trabajo a tiempo parcial.

Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico actualizado	Ginebra, 46ª reunión CIT (26 junio 1962)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad el 6 junio 1962 en su cuadragésima sexta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la duración del trabajo, cuestión que constituye el noveno punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complete los instrumentos internacionales existentes sobre la duración del trabajo y facilite su aplicación:

indicando las medidas prácticas para proceder a una reducción progresiva de la duración del trabajo, habida cuenta de la variedad de condiciones económicas y sociales que prevalecen en los diferentes países, así como de la variedad de las prácticas nacionales para reglamentar la duración y las demás condiciones de trabajo;

indicando de una manera general los métodos según los cuales dichas medidas prácticas podrán ser aplicadas, e

indicando la norma de la semana de cuarenta horas, cuyo principio se establece en el Convenio sobre las cuarenta horas, 1935, como una norma social que ha de alcanzarse, por etapas si es necesario, y definiendo la duración normal máxima del trabajo, conforme a lo dispuesto en el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919,

adopta, con fecha veintiséis de junio de mil novecientos sesenta y dos, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962:

I. Principios generales

1. Cada Miembro debería formular y proseguir una política nacional que permita promover, por métodos adecuados a las condiciones y costumbres nacionales, así como a las condiciones de cada industria, la adopción del principio de la reducción progresiva de la duración normal del trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 4.

2. Cada Miembro debería fomentar y, dentro de los límites en que sea compatible con las condiciones y costumbres nacionales, asegurar la aplicación del principio de la reducción progresiva de la duración normal del trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 4, empleando medios apropiados a los métodos vigentes o que pudieran establecerse para reglamentar la duración del trabajo.

3. Podrá hacerse efectivo el principio de la reducción progresiva de la duración normal del trabajo por vía legislativa o reglamentaria, por contratos colectivos o laudos arbitrales, por una combinación de estos diversos medios o de cualquier otra manera concorde con la práctica nacional, según sea lo más apropiado, habida cuenta de las condiciones del país y de las necesidades de cada rama de actividad.

4. La duración normal del trabajo debería reducirse progresivamente, cuando sea apropiado, con objeto de alcanzar la norma social indicada en el preámbulo de la presente Recomendación, sin disminución alguna del salario que los trabajadores estén percibiendo en el momento en que se reduzca la duración del trabajo.

5. Cuando la semana normal de trabajo exceda de cuarenta y ocho horas, deberían adoptarse medidas inmediatas para reducirla a ese nivel, sin disminución alguna del salario que los trabajadores estén percibiendo en el momento en que se reduzca la duración del trabajo.

6. Cuando la semana normal de trabajo sea ya de cuarenta y ocho horas o menos, la preparación y aplicación de medidas para reducir progresivamente la duración del trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 4, deberían hacerse de acuerdo con las circunstancias nacionales y con las condiciones de cada sector de actividad económica.

7. En dichas medidas deberían tenerse en cuenta:

- a) el grado de desarrollo económico alcanzado y las posibilidades que tiene el país interesado de proceder a la reducción de la duración del trabajo sin que por ello disminuyan la producción total ni la productividad, peligren la expansión económica del país, el desarrollo de nuevas industrias o su capacidad de competir en el comercio internacional, ni se provoque una presión inflacionista cuyo resultado sería, en último término, la disminución de las ganancias reales de los trabajadores;
- b) los progresos logrados y los que pueden obtenerse al aumentar la productividad gracias a la aplicación de la tecnología moderna, de la automatización y de las técnicas de dirección;
- c) la necesidad, en el caso de los países aún en vías de desarrollo, de elevar el nivel de vida de su población; y
- d) las preferencias de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de las diversas ramas de actividad interesadas en cuanto a los medios por los cuales podría realizarse la reducción de la duración del trabajo.

8. (1) El principio de la reducción progresiva de la duración normal del trabajo, según queda enunciado en el párrafo 4, podrá aplicarse por etapas, sin que éstas tengan que ser determinadas en el ámbito internacional.

(2) Dichas etapas podrán adoptar alguna de las formas siguientes:

- a) etapas espaciadas en el tiempo;
- b) etapas que engloben progresivamente ramas o sectores de la economía nacional;
- c) una combinación de las dos fórmulas precedentes; o
- d) cualquier otra fórmula que resulte ser la más apropiada a las condiciones nacionales y a las condiciones de cada sector de la actividad económica.

9. Al aplicar medidas para reducir progresivamente la duración del trabajo debería darse prioridad a las industrias y ocupaciones que entrañen un esfuerzo físico o mental especial o un riesgo para la salud de los trabajadores interesados, especialmente cuando la mano de obra empleada esté integrada principalmente por mujeres y jóvenes.

10. Cada Miembro debería comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, a intervalos apropiados, informaciones sobre los resultados obtenidos en la aplicación de las disposiciones de esta Recomendación, con todas las precisiones que solicite el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo.

II. Modalidades de aplicación

A. Definición

11. A los efectos de la presente Recomendación, se entenderá por duración normal del trabajo el número de horas fijado en cada país por la legislación, por contrato colectivo, por laudo o en virtud de cualquiera de estos medios, o, cuando la duración normal no esté así fijada, el número de horas en exceso del cual todo trabajo efectuado se remunere con arreglo a la tasa de las horas extraordinarias o constituya una excepción a las reglas o usos admitidos en la empresa o para los trabajos de que se trate.

B. Determinación de la duración del trabajo

12. (1) Debería permitirse que el promedio de la duración normal del trabajo se calcule a base de un período más largo que la semana cuando circunstancias especiales en una rama de actividad o necesidades técnicas lo justifiquen.

(2) La autoridad o el organismo competente de cada país debería fijar la duración máxima del período con arreglo al cual podrá así calcularse la duración del trabajo.

13. (1) Podrán preverse disposiciones especiales para las labores que, en razón de su propia naturaleza, se efectúen en forma continua y por turnos.

(2) Dichas disposiciones especiales deberían formularse de tal manera que el promedio de la duración normal del trabajo en las labores necesariamente continuas no exceda en ningún caso de la duración normal del trabajo establecida para la respectiva actividad económica.

C. Excepciones

14. La autoridad o el organismo competente de cada país debería determinar en qué circunstancias y dentro de qué límites podrán autorizarse excepciones a la duración normal del trabajo:

a) en forma permanente:

- i) para los trabajos esencialmente discontinuos;
- ii) en ciertos casos excepcionales, por razones de interés público;
- iii) para los trabajos que por razones técnicas deben necesariamente ser efectuados fuera de los límites fijados para el trabajo general de la empresa, de una de sus ramas o de un equipo;

b) en forma temporal:

- i) en caso de accidente o grave peligro de accidente;
- ii) en caso de que deban efectuarse trabajos urgentes en las máquinas o talleres;
- iii) en caso de fuerza mayor;
- iv) en caso de aumentos extraordinarios de trabajo;
- v) para recuperar las horas de trabajo perdidas a consecuencia de interrupciones colectivas del trabajo motivadas por averías del material, interrupciones de la fuerza motriz, inclemencia del clima, escasez de materiales o de medios de transporte y siniestros;
- vi) en caso de acontecimientos que pongan en peligro la seguridad nacional;

c) en forma periódica:

- i) para la preparación de inventarios y balances anuales;
- ii) para actividades de carácter estacional expresamente indicadas.

15. En los casos en que la duración normal del trabajo exceda de cuarenta y ocho horas por semana, la autoridad o el organismo competente, antes de autorizar excepciones para los casos previstos en los incisos i) y iii) del apartado a), en los incisos iv) y v) del apartado b) y en los incisos i) y ii) del apartado c) del párrafo 14, debería examinar con la mayor atención si esas excepciones son verdaderamente necesarias.

D. Horas extraordinarias

16. Todas las horas de trabajo efectuadas que excedan de la duración normal del trabajo deberían considerarse como horas extraordinarias, salvo si fuere uso establecido tenerlas en cuenta al fijar el salario.

17. Excepto en casos de fuerza mayor, deberían fijarse límites al número total de horas extraordinarias que pueden efectuarse dentro de un período determinado. Dichos límites deberían ser establecidos en cada país por la autoridad o el organismo competente.

18. Cuando se trabajen horas extraordinarias deberían tenerse debidamente en cuenta las condiciones especiales de los menores que no hayan cumplido dieciocho años, de las mujeres embarazadas, de las madres lactantes y de las personas con capacidad disminuida.

19. (1) Las horas extraordinarias deberían ser remuneradas a una tasa o tasas superiores a la de las horas normales de trabajo.

(2) La tasa o tasas de remuneración de las horas extraordinarias deberían ser determinada en cada país por la autoridad u organismo competente, pero en ningún caso la tasa debería ser inferior a la tasa prevista en el párrafo 2 del artículo 6 del Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919.

E. Consultas a los empleadores y a los trabajadores

20. (1) La autoridad competente debería consultar siempre a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores sobre todas las disposiciones relacionadas con la aplicación de la presente Recomendación.

(2) Tales consultas deberían efectuarse especialmente con respecto a las cuestiones siguientes, siempre que su reglamentación esté a cargo de dicha autoridad en cada país:

- a) las medidas que se adopten conforme al párrafo 8;
- b) la duración máxima del período con arreglo al cual podrá calcularse el promedio de la duración del trabajo tal como se dispone en el párrafo 12;
- c) las disposiciones que puedan preverse conforme al párrafo 13 para las labores que se efectúen en forma continua por turnos;
- d) las excepciones previstas en el párrafo 14;
- e) la limitación y la remuneración de las horas extraordinarias previstas en los párrafos 17 y 19.

F. Medidas de control

21. Para la eficaz aplicación de las medidas destinadas a reducir progresivamente la duración del trabajo de conformidad con lo dispuesto en los párrafos 4 y 5:

- a) deberían adoptarse las medidas apropiadas para hacer cumplir debidamente las reglas o disposiciones relativas a la duración del trabajo, mediante una inspección adecuada o de otra forma;
- b) debería obligarse a los empleadores a dar a conocer a los trabajadores interesados, por medio de avisos fijados en el establecimiento o por cualquier otro medio aprobado por la autoridad competente:
 - i) las horas en que comience y termine el trabajo;
 - ii) si el trabajo se efectúa por turnos, las horas en que comience y termine cada turno;
 - iii) los períodos de descanso que no estén comprendidos en las horas normales de trabajo;
 - iv) los días de trabajo de la semana;
- c) debería obligarse a los empleadores a inscribir en un registro, en forma que pueda ser aceptada por la autoridad competente, las horas de trabajo, los salarios y las horas extraordinarias por trabajador, y a presentar a la inspección dicho registro siempre que se le solicite;
- d) deberían adoptarse medidas para prever las sanciones que puedan ser adecuadas a la forma en que se dé efecto a las disposiciones de la presente Recomendación.

G. Disposiciones generales

22. La presente Recomendación no menoscabará cualesquier ley, reglamento, laudo arbitral, costumbre o acuerdo ni el desenvolvimiento de cualquier negociación entre los empleadores y los trabajadores interesados, que aseguren o tiendan a asegurar a los trabajadores condiciones más favorables.

23. 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.

Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico en situación provisoria	13 junio 1921	Washington, 1ª reunión CIT (28 noviembre 1919)	52 Denuncia: 1

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Washington por el Gobierno de los Estados Unidos de América el 29 de octubre de 1919;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la aplicación del principio de la jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho horas, cuestión que constituye el primer punto del orden del día de la reunión de la Conferencia celebrada en Washington, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

Artículo 1

1. A los efectos del presente Convenio, se consideran *empresas industriales*, principalmente:
 - a) las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase;
 - b) las industrias en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen o preparen productos para la venta, o en las cuales las materias sufran una transformación, comprendidas la construcción de buques, las industrias de demolición y la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz;
 - c) la construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación o demolición de edificios y construcciones de todas clases, los ferrocarriles, tranvías, puertos, muelles, canales, instalaciones para la navegación interior, caminos, túneles, puentes, viaductos, cloacas colectoras, cloacas ordinarias, pozos, instalaciones telegráficas o telefónicas, instalaciones eléctricas, fábricas de gas, distribución de agua u otros trabajos de construcción, así como las obras de preparación y cimentación que preceden a los trabajos antes mencionados;
 - d) el transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril o vía de agua, marítima o interior, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos y almacenes, con excepción del transporte a mano.
2. Las prescripciones relativas al transporte por mar y por vía de agua interior serán fijadas por una conferencia especial sobre el trabajo en el mar y en vías de agua interiores.
3. La autoridad competente determinará en cada país la línea de demarcación entre la industria, por una parte, y el comercio y la agricultura, por otra.

Artículo 2

En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones previstas a continuación:

- a) las disposiciones del presente Convenio no son aplicables a las personas que ocupen un puesto de inspección o de dirección o un puesto de confianza;
- b) cuando, en virtud de una ley, de la costumbre o de convenios entre las organizaciones patronales y obreras (a falta de dichas organizaciones, entre los representantes de los patronos y de los obreros) la duración del trabajo de uno o varios días de la semana sea inferior a ocho horas, una disposición de la autoridad competente, o un convenio entre las organizaciones o representantes supradichos, podrá autorizar que se sobrepase el límite de ocho horas en los restantes días de la semana. El exceso del tiempo previsto en el presente apartado nunca podrá ser mayor de una hora diaria;
- c) cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá sobrepasar de ocho horas al día, y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas, o un período más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana.

Artículo 3

El límite de horas de trabajo previsto en el artículo 2 podrá ser sobrepasado en caso de accidente o grave peligro de accidente, cuando deban efectuarse trabajos urgentes en las máquinas o en las instalaciones, o en caso de fuerza mayor; pero solamente en lo indispensable para evitar una grave perturbación en el funcionamiento normal de la empresa.

Artículo 4

También podrá sobrepasarse el límite de horas de trabajo establecido en el artículo 2 en los trabajos cuyo funcionamiento continuo, por razón de la naturaleza misma del trabajo, deba ser asegurado por equipos sucesivos, siempre que el promedio de horas de trabajo no exceda de cincuenta y seis por semana. Este régimen no influirá en las vacaciones que puedan ser concedidas a los trabajadores, por las leyes nacionales, en compensación del día de descanso semanal.

Artículo 5

1. En los casos excepcionales en que se consideren inaplicables los límites señalados en el artículo 2, y únicamente en dichos casos, los convenios celebrados entre las organizaciones patronales y las organizaciones obreras, en que se fije el límite diario de las horas de trabajo basándose en un período de tiempo más largo, podrán tener fuerza de reglamento si el gobierno, al que deberán comunicarse dichos convenios, así lo decide.

2. La duración media del trabajo, calculada para el número de semanas determinado en dichos convenios, no podrá en ningún caso exceder de cuarenta y ocho horas por semana.

Artículo 6

1. La autoridad pública determinará, por medio de reglamentos de industrias o profesiones:
 - a) las excepciones permanentes que puedan admitirse para los trabajos preparatorios o complementarios que deben ejecutarse necesariamente fuera del límite asignado al trabajo general del establecimiento, o para ciertas clases de personas cuyo trabajo sea especialmente intermitente;
 - b) las excepciones temporales que puedan admitirse para permitir que las empresas hagan frente a aumentos extraordinarios de trabajo.

2. Dichos reglamentos deberán dictarse previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y deberán determinar el número máximo de horas extraordinarias que puedan ser autorizadas en cada caso. La tasa del salario de dichas horas extraordinarias será aumentada, por lo menos, en un 25 por ciento con relación al salario normal.

Artículo 7

1. Cada gobierno comunicará a la Oficina Internacional del Trabajo:
 - a) una lista de los trabajos clasificados como de funcionamiento necesariamente continuo, en el sentido del artículo 4;
 - b) una información completa acerca del cumplimiento de los convenios previstos en el artículo 5;
 - c) datos completos sobre las disposiciones reglamentarias adoptadas en virtud del artículo 6, y sobre la aplicación de las mismas.
2. La Oficina Internacional del Trabajo presentará cada año una memoria sobre esta materia a la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 8

1. Con objeto de facilitar la aplicación de las disposiciones del presente Convenio, cada empleador deberá:
 - a) dar a conocer, por medio de carteles colocados en un sitio visible de su establecimiento u otro lugar conveniente, o en cualquier otra forma aprobada por el gobierno, las horas en que comience y termine el trabajo, y si el trabajo se realiza por equipos, las horas en que comience y termine el trabajo de cada equipo. Las horas se fijarán de manera que no excedan de los límites señalados en el presente Convenio y, una vez notificadas, no podrán modificarse sino en el modo y con el aviso aprobados por el gobierno;
 - b) dar a conocer, en la misma forma, los descansos concedidos durante la jornada de trabajo que no se consideren comprendidos en las horas de trabajo;
 - c) inscribir en un registro, en la forma aprobada por la legislación de cada país o por un reglamento de la autoridad competente, todas las horas extraordinarias efectuadas de acuerdo con los artículos 3 y 6 del presente Convenio.
2. Se considerará ilegal emplear a una persona fuera de las horas fijadas en virtud del apartado a) o durante las horas señaladas en virtud del apartado b) del párrafo 1 de este artículo.

Artículo 9

Para la aplicación del presente Convenio al Japón, se tendrán en cuenta las modificaciones y condiciones siguientes:

- a) se consideran empresas industriales, principalmente:
 - las empresas enumeradas en el apartado a) del párrafo 1 del artículo 1;
 - las empresas enumeradas en el apartado b) del párrafo 1 del artículo 1, si emplean diez personas por lo menos;
 - las empresas enumeradas en el apartado c) del párrafo 1 del artículo 1, siempre que las mismas estén comprendidas en la definición de fábricas, formulada por la autoridad competente;
 - las empresas enumeradas en el apartado d) del párrafo 1 del artículo 1, con excepción del transporte de personas o de mercancías por carretera, la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos y almacenes, y el transporte a mano; y
 - sin tener en cuenta el número de personas empleadas, aquellas empresas industriales, enumeradas en los apartados b) y c) del párrafo 1 del artículo 1, que la autoridad competente declare muy peligrosas o en las que se realicen trabajos insalubres;
- b) la duración efectiva del trabajo de toda persona de quince años, por lo menos, empleada en una empresa industrial pública o privada, o en las dependencias de la misma, no excederá de cincuenta y siete horas por semana, salvo en la industria de la seda cruda, en la cual la duración del trabajo podrá ser de sesenta horas semanales;

- c) la duración efectiva del trabajo no podrá exceder en ningún caso de cuarenta y ocho horas por semana para los niños menores de quince años empleados en empresas industriales, públicas o privadas, o en sus dependencias, ni para las personas empleadas en los trabajos subterráneos en las minas, cualquiera que sea su edad;
- d) el límite de las horas de trabajo podrá ser modificado en las condiciones previstas en los artículos 2, 3, 4 y 5 del presente Convenio, sin que la relación entre la duración de la prórroga concedida y la duración de la semana normal pueda ser superior a la relación que resulta de las disposiciones de dichos artículos;
- e) se concederá a todos los trabajadores, sin distinción de categorías, un período de descanso semanal de veinticuatro horas consecutivas;
- f) las disposiciones de la legislación industrial del Japón que limitan su aplicación a las empresas en que hay empleadas por lo menos quince personas se modificarán de manera que dicha legislación se aplique en lo sucesivo a las empresas en que haya empleadas por lo menos diez personas;
- g) las disposiciones de los apartados anteriores del presente artículo entrarán en vigor a más tardar el 1 de julio de 1922; sin embargo, las disposiciones contenidas en el artículo 4, tal como quedan modificadas por el apartado d) del presente artículo, entrarán en vigor a más tardar el 1 de julio de 1923;
- h) el límite de quince años previsto en el apartado c) del presente artículo se elevará a dieciséis años a más tardar el 1 de julio de 1925.

Artículo 10

En la India británica, el principio de la semana de sesenta horas será adoptado para todos los trabajadores empleados en las industrias actualmente comprendidas en la legislación industrial cuya aplicación esté garantizada por el Gobierno de la India, así como en las minas y en las categorías de trabajos ferroviarios que se enumeren a este efecto por la autoridad competente. Esta autoridad no podrá autorizar modificaciones al límite antes mencionado sino teniendo en cuenta las disposiciones contenidas en los artículos 6 y 7 del presente Convenio. Las demás disposiciones del presente Convenio no se aplicarán a la India, pero en una reunión próxima de la Conferencia General deberá estudiarse un límite más reducido de las horas de trabajo.

Artículo 11

Las disposiciones del presente Convenio no se aplicarán a la China, a Persia, ni a Siam, pero el límite de las horas de trabajo en dichos países deberá ser examinado en una próxima reunión de la Conferencia General.

Artículo 12

Para la aplicación del presente Convenio a Grecia, la fecha de entrada en vigor de sus disposiciones, de conformidad con el artículo 19, podrá ser aplazada hasta el 1 de julio de 1924 en lo que respecta a las siguientes empresas industriales:

- 1) fábricas de sulfuro de carbono,
- 2) fábricas de ácidos,
- 3) tenerías,
- 4) fábricas de papel,
- 5) imprentas,
- 6) aserraderos,
- 7) depósitos de tabaco y establecimientos dedicados a su preparación,
- 8) trabajos a roza abierta en las minas,
- 9) fundiciones,

- 10) fábricas de cal,
- 11) tintorerías,
- 12) vidrierías (sopladores),
- 13) fábricas de gas (fogoneros),
- 14) carga y descarga de mercancías,

y, a más tardar, hasta el 1 de julio de 1924 en lo que concierne a las empresas industriales siguientes:

- 1) industrias mecánicas: construcción de máquinas, fabricación de cajas de caudales, balanzas, camas, tachuelas, perdigones de caza, fundiciones de hierro y bronce, hojalatería, talleres de estañado y fábricas de aparatos hidráulicos;
- 2) industrias del ramo de construcción: hornos de cal, fábricas de cemento, de yeso, tejares, ladrillerías y fábricas de losas, alfarerías y aserraderos de mármol, trabajos de excavación y de construcción;
- 3) industrias textiles: hilaturas y tejidos de todas clases, excepto las tintorerías;
- 4) industrias de la alimentación: fábricas de harinas, panaderías, fábricas de pastas alimenticias, fábricas de vinos, alcoholes y bebidas, almazaras, fábricas de productos de confiterías y de chocolate, fábricas de embutidos y de conservas, mataderos y carnicerías;
- 5) industrias químicas: fábricas de colores sintéticos, vidrierías (excepto los sopladores), fábricas de esencia de trementina y de tártaro, fábricas de oxígeno y de productos farmacéuticos, fábricas de aceite de linaza, fábricas de glicerina, fábricas de carburo de calcio, fábricas de gas (excepto los fogoneros);
- 6) industrias del cuero: fábricas de calzado, fábricas de artículos de cuero;
- 7) industrias del papel y de la imprenta: fábricas de sobres, de libros de registro, de cajas, de sacos, talleres de encuadernación, de litografía y de cincografía;
- 8) industrias del vestido: talleres de costura y ropa blanca, talleres de prensado, fábricas de mantas, de flores artificiales, de plumas y pasamanerías, fábricas de sombreros y paraguas.
- 9) industrias de la madera: ebanistería, tonelería, carretería, fábricas de muebles y de sillas, talleres de construcción de marcos, fábricas de cepillos y de escobas;
- 10) industrias eléctricas: fábricas de producción de corriente, talleres de instalaciones eléctricas;
- 11) transportes por tierra: empleados de ferrocarriles y tranvías, fogoneros, cocheros y carreteros.

Artículo 13

Para la aplicación del presente Convenio a Rumania, la fecha en que las disposiciones del mismo deberán entrar en vigor, según el artículo 19, podrá ser aplazada hasta el 1 de julio de 1924.

Artículo 14

Las disposiciones del presente Convenio podrán suspenderse en cualquier país, por orden del gobierno, en caso de guerra o de acontecimientos que pongan en peligro la seguridad nacional.

Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico en situación provisoria	29 agosto 1933	Ginebra, 14ª reunión CIT (28 junio 1930)	30 Denuncias: 2

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el día 10 junio 1930 en su decimocuarta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y las oficinas, cuestión que está comprendida en el segundo punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintiocho de junio de mil novecientos treinta, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica al personal de los establecimientos públicos o privados siguientes:

- a) establecimientos comerciales, oficinas de correos, telégrafos y teléfonos, servicios comerciales de todos los demás establecimientos;
- b) establecimientos y administraciones cuyo personal efectúe esencialmente trabajos de oficina;
- c) establecimientos que revistan un carácter a la vez comercial e industrial, excepto cuando sean considerados como establecimientos industriales. La autoridad competente determinará, en cada país, la línea de demarcación entre los establecimientos comerciales y aquellos en que se desempeñen esencialmente trabajos de oficina, por una parte, y los establecimientos industriales y agrícolas, por otra.

2. El Convenio no se aplica al personal de los establecimientos siguientes:

- a) establecimientos dedicados al tratamiento u hospitalización de enfermos, lisiados, indigentes o alienados;
- b) hoteles, restaurantes, pensiones, círculos, cafés y otros establecimientos análogos;
- c) teatros y otros lugares públicos de diversión. Sin embargo, el Convenio se aplicará al personal de las dependencias de los establecimientos enumerados en los apartados a), b) y c) de este párrafo cuando esas dependencias, si fueran autónomas, estuvieran comprendidas entre los establecimientos a los que se aplica el Convenio.

3. La autoridad competente de cada país podrá exceptuar de la aplicación del Convenio a:

- a) los establecimientos en que estén empleados solamente miembros de la familia del empleador;
- b) las oficinas públicas en las que el personal empleado actúe como órgano del poder público;
- c) las personas que desempeñen un cargo de dirección o de confianza;
- d) los viajantes y representantes, siempre que realicen su trabajo fuera del establecimiento.

Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, la expresión *horas de trabajo* significa el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador; estarán excluidos los descansos durante los cuales el personal no se halle a la disposición del empleador.

Artículo 3

Las horas de trabajo del personal al que se aplique el presente Convenio no podrán exceder de cuarenta y ocho por semana y ocho por día, reserva de las disposiciones de los artículos siguientes.

Artículo 4

Las horas de trabajo por semana previstas en el artículo 3 podrán ser distribuidas de suerte que el trabajo de cada día no exceda de diez horas.

Artículo 5

1. En caso de interrupción general del trabajo motivada por: *a)* fiestas locales, o *b)* causas accidentales o de fuerza mayor (averías en las instalaciones, interrupción de la fuerza motriz, del alumbrado, de la calefacción o del agua, siniestros), podrá prolongarse la jornada de trabajo para recuperar las horas de trabajo perdidas, en las condiciones siguientes:

- a)* las recuperaciones no podrán ser autorizadas más que durante treinta días al año y deberán efectuarse dentro de un plazo razonable;
- b)* la jornada de trabajo no podrá ser aumentada más de una hora;
- c)* la jornada de trabajo no podrá exceder de diez horas.

2. Deberá notificarse a la autoridad competente la naturaleza, causa y fecha de la interrupción general del trabajo, el número de horas de trabajo perdidas y las modificaciones temporales previstas en el horario.

Artículo 6

Cuando excepcionalmente deba efectuarse el trabajo en condiciones que hagan inaplicables las disposiciones de los artículos 3 y 4, los reglamentos de la autoridad pública podrán autorizar la distribución de las horas de trabajo en un período mayor de una semana, a condición de que la duración media del trabajo, calculada sobre el número de semanas consideradas, no exceda de cuarenta y ocho horas por semana y de que en ningún caso las horas diarias de trabajo excedan de diez.

Artículo 7

Los reglamentos de la autoridad pública determinarán:

1. Las excepciones permanentes que puedan concederse para:
 - a)* ciertas clases de personas cuyo trabajo sea intermitente, a causa de la naturaleza del mismo, como, por ejemplo, los conserjes y las personas empleadas en trabajos de vigilancia y conservación de locales y depósitos;
 - b)* las personas directamente empleadas en trabajos preparatorios o complementarios que deban realizarse necesariamente fuera de los límites previstos para las horas de trabajo del resto de las personas empleadas en el establecimiento;
 - c)* los almacenes u otros establecimientos, cuando la naturaleza del trabajo, la importancia de la población o el número de personas empleadas hagan inaplicables las horas de trabajo fijadas en los artículos 3 y 4.
2. Las excepciones temporales que puedan concederse en los casos siguientes:
 - a)* en caso de accidente o grave peligro de accidente, en caso de fuerza mayor o de trabajos urgentes que deban efectuarse en las máquinas o en las instalaciones, pero solamente en lo indispensable para evitar una grave perturbación en la marcha normal del establecimiento;

- b) para prevenir la pérdida de materias perecedoras o evitar que se comprometa el resultado técnico del trabajo;
- c) para permitir trabajos especiales tales como inventarios y balances, vencimientos, liquidaciones y cierres de cuentas de todas clases;
- d) para permitir que los establecimientos hagan frente a los aumentos de trabajo extraordinarios, debidos a circunstancias especiales, siempre que no se pueda normalmente esperar del empleador que recurra a otras medidas.

3. Salvo en lo que respecta al apartado *a)* del párrafo 2, los reglamentos establecidos de conformidad con el presente artículo deberán determinar el número de horas de trabajo extraordinarias que podrán permitirse al día, y para las excepciones temporales, al año.

4. La tasa aplicada al pago de las horas de trabajo adicionales permitidas en virtud de los apartados *b)*, *c)* y *d)* del párrafo 2 de este artículo estará aumentada en un veinticinco por ciento en relación con el salario normal.

Artículo 8

Los reglamentos previstos por los artículos 6 y 7 deberán ser dictados previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores y habida cuenta, especialmente, de los contratos colectivos que puedan existir entre esas organizaciones.

Artículo 9

Las disposiciones del presente Convenio podrán suspenderse en cualquier país, por orden del gobierno, en caso de guerra o de acontecimientos que pongan en peligro la seguridad nacional.

Artículo 10

1. Ninguna disposición del presente Convenio menoscabará las costumbres o los acuerdos en virtud de los cuales se trabajen menos horas o se apliquen tasas de remuneración más elevadas que las previstas en este Convenio.

2. Toda restricción impuesta por el presente Convenio deberá considerarse como una limitación más y nunca como una excepción a las restricciones impuestas por cualquier ley, decreto o reglamento que fije un número de horas de trabajo inferior o una tasa de remuneración más elevada que los previstos en este Convenio.

Artículo 11

A fin de aplicar eficazmente las disposiciones del presente Convenio:

- 1. Deberán tomarse las medidas necesarias para garantizar una inspección adecuada.
- 2. Cada empleador deberá:
 - a) dar a conocer, por medio de avisos fijados de manera visible en el establecimiento o en otro lugar adecuado, o en cualquier otra forma aprobada por la autoridad competente, las horas a que comience y termine la jornada de trabajo o, si el trabajo se efectúa por equipos, las horas a que comience y termine el turno de cada equipo;
 - b) dar a conocer, en igual forma, los descansos concedidos al personal que, en virtud del artículo 2, no estén comprendidos en las horas de trabajo;
 - c) inscribir en un registro, en la forma aprobada por la autoridad competente, todas las horas de trabajo extraordinarias efectuadas en virtud del párrafo 2 del artículo 7, y el importe de su remuneración.

3. Será considerado ilegal el hecho de emplear a una persona fuera de las horas de trabajo fijadas en virtud del apartado *a)* del párrafo 2 o durante las horas fijadas en virtud del apartado *b)* del párrafo 2 del presente artículo.

Artículo 12

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá tomar las medidas necesarias, en forma de sanciones, para que sean aplicadas las disposiciones del Convenio.

Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico en situación provisoria	23 junio 1957	Ginebra, 19ª reunión CIT (22 junio 1935)	15

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Congregada en Ginebra el 4 junio 1935 en su decimonovena reunión;

Considerando que la reducción de las horas de trabajo constituye el sexto punto del orden del día de la reunión;

Considerando que el desempleo se ha extendido tanto y se ha hecho tan persistente que en la actualidad millones de trabajadores, sin ser responsables de su situación, están en la miseria y sufren privaciones de las que legítimamente tienen derecho a ser aliviados;

Considerando que sería conveniente que se facilitara, en todo lo posible, la participación de los trabajadores en los beneficios del progreso técnico, cuyo rápido desarrollo caracteriza a la industria moderna, y

Considerando que, para dar efecto a las resoluciones adoptadas por las reuniones decimotercera y decimonovena de la Conferencia Internacional del Trabajo, es indispensable desplegar un esfuerzo continuo a fin de reducir lo más posible las horas de trabajo en los empleos de todas clases,

adopta, con fecha veintidós de junio de mil novecientos treinta y cinco, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las cuarenta horas, 1935:

Artículo 1

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se declara en favor:

- a) del principio de la semana de cuarenta horas, aplicado en forma tal que no implique una disminución del nivel de vida de los trabajadores;
- b) de la adopción o del fomento de las medidas que se consideren apropiadas para lograr esta finalidad, y se obliga a aplicar este principio a las diversas clases de empleos, de conformidad con las disposiciones de detalle que prescriban otros convenios ratificados por dicho Miembro.

Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico en situación provisoria	30 junio 1973	Ginebra, 54ª reunión CIT (24 junio 1970)	36

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 junio 1970 en su quincuagésima cuarta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a las vacaciones pagadas, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veinticuatro de junio de mil novecientos setenta, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970:

Artículo 1

La legislación nacional dará efecto a las disposiciones del presente Convenio en la medida en que esto no se haga por medio de contratos colectivos, laudos arbitrales, decisiones judiciales, procedimientos legales para la fijación de salarios o de otra manera compatible con la práctica nacional que sea apropiada a las condiciones del país.

Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todas las personas empleadas por cuenta ajena, con la excepción de la gente de mar.

2. Cuando sea necesario, y previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, se podrán tomar medidas por la autoridad competente o por el organismo apropiado en cada país para excluir de la aplicación del presente Convenio a categorías limitadas de personas empleadas cuando se presenten problemas especiales de importancia en relación con la aplicación o con cuestiones de orden constitucional o legislativo.

3. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enumerar en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo las categorías que hubieren sido excluidas en virtud del párrafo 2 de este artículo, explicando los motivos de dicha exclusión, y deberá indicar en memorias subsiguientes el estado de su legislación y práctica respecto de las categorías excluidas y la medida en que aplica o se propone aplicar el Convenio a tales categorías.

Artículo 3

1. Toda persona a quien se aplique el presente Convenio tendrá derecho a vacaciones anuales pagadas de una duración mínima determinada.

2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio especificará la duración de las vacaciones en una declaración anexa a su ratificación.

3. Las vacaciones no serán en ningún caso inferiores a tres semanas laborables por un año de servicios.

4. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá notificar ulteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, por medio de una nueva declaración, que establece vacaciones de mayor duración que la que especificó en el momento de la ratificación.

Artículo 4

1. Toda persona cuyo período de servicios en cualquier año sea inferior al requerido para tener derecho al total de vacaciones prescrito en el artículo anterior tendrá derecho respecto de ese año a vacaciones pagadas proporcionales a la duración de sus servicios en dicho año.

2. En el párrafo 1 del presente artículo, la expresión *año* significa año civil o cualquier otro período de la misma duración, determinado en cada país por la autoridad competente o por el organismo apropiado.

Artículo 5

1. Se podrá exigir un período mínimo de servicios para tener derecho a vacaciones anuales pagadas.

2. La duración de dicho período de calificación será determinada en cada país por la autoridad competente o por los métodos apropiados, pero no excederá de seis meses.

3. La manera de calcular el período de servicios a los efectos del derecho a vacaciones será determinada en cada país por la autoridad competente o por el organismo apropiado.

4. En las condiciones que en cada país se determinen por la autoridad competente o por el organismo apropiado, las ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad de la persona interesada, como enfermedad, accidente o maternidad, serán contadas como parte del período de servicios.

Artículo 6

1. Los días feriados oficiales o establecidos por la costumbre, coincidan o no con las vacaciones anuales, no se contarán como parte de las vacaciones mínimas anuales pagadas prescritas en el párrafo 3 del artículo 3 del presente Convenio.

2. En las condiciones en que en cada país se determinen por la autoridad competente o por el organismo apropiado, los períodos de incapacidad de trabajo resultantes de enfermedad o de accidente no podrán ser contados como parte de las vacaciones pagadas anuales prescritas como mínimo en el párrafo 3 del artículo 3 del presente Convenio.

Artículo 7

1. Toda persona que tome vacaciones de conformidad con las disposiciones del presente Convenio percibirá, por el período entero de esas vacaciones, por lo menos su remuneración normal o media (incluido el equivalente en efectivo de cualquier parte de esa remuneración que se pague en especie, salvo si se trata de prestaciones permanentes de que disfruta el interesado independientemente de las vacaciones pagadas), calculada en la forma que determine en cada país la autoridad competente o el organismo apropiado.

2. El monto debido en virtud del párrafo 1 deberá ser pagado a la persona empleada interesada antes de sus vacaciones, a menos que se haya previsto de otro modo en un acuerdo que vincule al empleador y a dicha persona.

Artículo 8

1. El fraccionamiento de las vacaciones anuales pagadas podrá autorizarse en cada país por la autoridad competente o por el organismo apropiado.

2. Salvo si está previsto de otro modo en un acuerdo que vincule al empleador y a la persona empleada interesada, y siempre que por la duración de sus servicios la persona interesada tenga derecho a tal período, una de las fracciones deberá consistir, por lo menos, en dos semanas laborables ininterrumpidas.

Artículo 9

1. La parte ininterrumpida de las vacaciones pagadas anuales mencionada en el párrafo 2 del artículo 8 deberá concederse y disfrutarse a más tardar en el plazo de un año, a partir del final del año en que se haya originado el derecho a esas vacaciones, y el resto de las vacaciones anuales pagadas, a más tardar dentro de los dieciocho meses, contados a partir de dicha fecha.

2. Con el consentimiento de la persona empleada interesada, se podrá autorizar que se aplaze por un período superior al indicado en el párrafo 1 del presente artículo, y hasta un límite determinado, el disfrute de cualquier fracción de las vacaciones anuales que exceda de cierto mínimo que se determine al efecto.

3. El límite del período y el mínimo mencionados en el párrafo 2 del presente artículo serán determinados por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, o por medio de negociaciones colectivas o de otra manera compatible con la práctica nacional que sea apropiada a las condiciones del país.

Artículo 10

1. La época en que se tomarán las vacaciones, siempre que no se fije por reglamentos, contratos colectivos, laudos arbitrales o de otra manera compatible con la práctica nacional, se determinará por el empleador, previa consulta con la persona empleada interesada o con sus representantes.

2. Al fijar la época en que se tomarán las vacaciones, se tendrán en cuenta las exigencias del trabajo y las oportunidades de descanso y distracción de que pueda disponer la persona empleada.

Artículo 11

Toda persona empleada que hubiere completado un período mínimo de servicios que corresponda al que se requiera de acuerdo con el párrafo 1 del artículo 5 del presente Convenio tendrá derecho, al terminarse la relación de trabajo, a vacaciones pagadas proporcionales a la duración del servicio por el que no haya recibido aún vacaciones, a una indemnización compensatoria o a un crédito de vacaciones equivalente.

Artículo 12

Los acuerdos por los que se renuncie al derecho a las vacaciones anuales pagadas prescritas como mínimo en el párrafo 3 del artículo 3 del presente Convenio o por los que se renuncie a tales vacaciones a cambio de indemnización o de otro modo serán nulos y sin efectos o prohibidos, según sea apropiado a las condiciones nacionales.

Artículo 13

En cada país, la autoridad competente o el organismo apropiado podrá adoptar reglas especiales relativas a los casos en que una persona empleada ejerza durante sus vacaciones una actividad remunerada incompatible con la finalidad de dichas vacaciones.

Artículo 14

Se tomarán medidas efectivas, apropiadas a los medios por los que se dé efecto a las disposiciones del presente Convenio, para asegurar, por medio de una inspección adecuada o en otra forma, la aplicación y observancia correctas de los reglamentos o disposiciones sobre vacaciones pagadas.

Artículo 15

1. Todo Miembro puede aceptar las obligaciones de este Convenio en forma separada:
 - a) con respecto a las personas empleadas en sectores económicos distintos de la agricultura;
 - b) con respecto a las personas empleadas en la agricultura.
2. Todo Miembro especificará en su ratificación si acepta las obligaciones del Convenio con respecto a las personas a las que se refiere el apartado a) del párrafo 1 de este artículo, con respecto a las personas a las que se refiere el apartado b) de dicho párrafo 1, o con respecto a ambas categorías de personas.
3. Todo Miembro que en el momento de la ratificación sólo haya aceptado las obligaciones de este Convenio con respecto a las personas a las que se refiere el apartado a) o con respecto a las personas a que se refiere el apartado b) del párrafo 1 de este artículo podrá notificar ulteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo que acepta las obligaciones del Convenio con respecto a todas las personas a las que se aplica este Convenio.

Artículo 16

El presente Convenio revisa el Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936, y el Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952, en las siguientes condiciones:

- a) la aceptación de las obligaciones de este Convenio con respecto a las personas empleadas en sectores económicos distintos de la agricultura por un Miembro que hubiese ratificado el Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936, implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de ese Convenio;
- b) la aceptación de las obligaciones de este Convenio con respecto a los trabajadores agrícolas por un Miembro que hubiese ratificado el Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952, implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de ese Convenio;
- c) aunque el presente Convenio entre en vigor, el Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952, seguirá abierto a la ratificación.

Recomendación sobre las vacaciones pagadas, 1954 (núm. 98)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico en situación provisoria	Ginebra, 37ª reunión CIT (23 junio 1954)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 2 junio 1954 en su trigésima séptima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a las vacaciones pagadas, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación, adopta, con fecha veintitrés de junio de mil novecientos cincuenta y cuatro, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre las vacaciones pagadas, 1954:

La Conferencia recomienda que las disposiciones siguientes sean aplicadas y que los Miembros informen a la Oficina Internacional del Trabajo, conforme lo solicite el Consejo de Administración, sobre las medidas dictadas para ponerlas en práctica:

1. (1) Dada la diversidad de prácticas nacionales, las disposiciones de esta Recomendación pueden ser aplicadas a través de medidas adoptadas por los poderes públicos o por iniciativa privada, por vía legislativa, por medio de organismos oficiales encargados de la fijación de los salarios, por medio de contratos colectivos o sentencias arbitrales, o de cualquier otro modo conforme con la práctica nacional, según el método que, en virtud de las condiciones nacionales, parezca apropiado.

(2) Cualquiera que sea el procedimiento seguido de conformidad con lo especificado en el apartado 1), los gobiernos no deberían dejar de preocuparse por poner en práctica todos los medios constitucionales o legales pertinentes, cuando la iniciativa privada, la iniciativa de las organizaciones profesionales o los contratos colectivos no den resultados rápidos y satisfactorios.

2. Los siguientes métodos de aplicación, entre otros, podrían ser tomados en consideración por la autoridad competente en los países en que se estimen apropiados:

- a) estimular el establecimiento de vacaciones pagadas a través de contratos colectivos libremente celebrados por las dos partes que intervienen en el sistema de negociaciones colectivas;
- b) ayudar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores a establecer organismos mixtos de carácter voluntario, o, si fuere necesario, a establecer un organismo oficial que tendría competencia especialmente para fijar las vacaciones anuales pagadas en una profesión o en una rama de actividad determinada;
- c) conceder facultades en materia de vacaciones anuales pagadas a los organismos oficiales encargados de la fijación de los salarios, en la medida en que esos organismos no gocen ya de dichas facultades;
- d) reunir informaciones detalladas sobre las disposiciones que rigen las vacaciones anuales pagadas y mantener dichas informaciones a disposición de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

3. Esta Recomendación se aplica a todas las personas empleadas, con excepción de la gente de mar, los trabajadores agrícolas y las personas que trabajen en empresas o establecimientos en los que solamente estén ocupados los miembros de la familia del empleador.

4. (1) Toda persona a la que se aplique esta Recomendación debería tener derecho a vacaciones anuales pagadas. La duración de las vacaciones anuales pagadas debería ser proporcional al tiempo de servicio prestado con uno o con varios empleadores en el transcurso del año en cuestión y no debería ser inferior a dos semanas laborables por doce meses de servicio.

(2) El organismo apropiado de cada país podría determinar, si lo estimare oportuno:

- a) el número de días que una persona deberá haber trabajado para tener derecho a vacaciones anuales pagadas o a una parte proporcional de estas vacaciones;
- b) el método para calcular el período de servicio de un trabajador durante un año determinado, a los efectos de fijar las vacaciones anuales pagadas que el trabajador debería tomar con respecto al año considerado.

(3) Debería incumbir, en cada país, al organismo apropiado prever que cuando el empleo termine antes de la expiración del período de servicio necesario para tener derecho a vacaciones anuales pagadas, de conformidad con las disposiciones previstas en los apartados 1) y 2) de este párrafo, el trabajador debería tener derecho, sea a vacaciones anuales pagadas proporcionales al período de trabajo efectuado, sea a una indemnización compensatoria, sea a un crédito equivalente de vacaciones, según cuál de estos sistemas se considere más apropiado.

5. Debería incumbir al organismo apropiado de cada país determinar los días que no deberían contarse como días de vacaciones pagadas a los efectos de las presentes disposiciones, tales como los días feriados oficiales o establecidos por la costumbre, los días de descanso semanal, los días de ausencia del trabajo motivada por accidente del trabajo o por enfermedad y los períodos de descanso antes y después del parto.

6. Debería incumbir al organismo apropiado de cada país determinar si la duración de las vacaciones anuales pagadas debiera aumentarse de acuerdo con la antigüedad en el servicio o por otras razones.

7. (1) Las interrupciones del trabajo durante las cuales el trabajador recibe un salario no deberían menoscabar su derecho a las vacaciones anuales pagadas ni la duración de éstas.

(2) Las interrupciones del trabajo que no impliquen la cesación de las relaciones de trabajo o del contrato no deberían menoscabar ninguno de los derechos del trabajador a las vacaciones pagadas que hubiera acumulado con anterioridad a la interrupción.

(3) En cada país, el organismo apropiado debería determinar las modalidades según las cuales deberían aplicarse los principios definidos en los apartados 1) y 2) anteriores en los casos de interrupciones del trabajo ocasionadas por:

- a) enfermedad, accidente y períodos de descanso antes y después del parto;
- b) ausencias debidas a acontecimientos familiares;
- c) obligaciones militares;
- d) ejercicio de los derechos y deberes cívicos;
- e) ejecución de las obligaciones resultantes de actividades sindicales;
- f) cambios en la dirección de la empresa;
- g) desempleo involuntario de carácter intermitente.

8. El derecho a vacaciones anuales pagadas y la duración de las mismas no serán menoscabados por interrupciones motivadas por embarazo o parto, si la trabajadora reanuda su trabajo y su ausencia no excede de un límite determinado.

9. (1) Deberían efectuarse consultas entre los empleadores y los trabajadores respecto al período en que deberían tomarse las vacaciones anuales pagadas. Para la determinación de ese período deberían tenerse en cuenta, en lo posible, los deseos del trabajador.

(2) Debería informarse al trabajador sobre la fecha en que comenzarán sus vacaciones anuales pagadas con suficiente antelación para que pueda utilizar sus vacaciones de manera apropiada.

10. Los jóvenes trabajadores menores de dieciocho años deberían disfrutar de un período de vacaciones anuales pagadas de mayor duración que el mínimo previsto en el párrafo 4.

11. Toda persona que tome vacaciones anuales pagadas debería recibir, respecto al período completo de vacaciones, por lo menos:

- a) la remuneración determinada para dicho período de vacaciones por contrato colectivo, por sentencia arbitral o por la legislación nacional; o
- b) su remuneración normal en la forma prescrita por la legislación nacional, o por cualquier otro método resultante de la práctica nacional, comprendido el equivalente en efectivo de su remuneración en especie, si la hubiere.

12. Los contratos colectivos, las sentencias arbitrales o la legislación nacional deberían determinar los sistemas de registros de vacaciones que deban llevarse y las informaciones que deban figurar en dichos registros, en la medida en que se considere necesario para la exacta aplicación de las disposiciones contractuales, legislativas u otras relativas a las vacaciones anuales pagadas.

13. Deberían efectuarse entre las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores y las autoridades competentes, en la forma y medida que sean compatibles con la legislación y la práctica nacionales, consultas previas a la elaboración de la legislación que rija las vacaciones anuales pagadas.

14. Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores deberían: sea tener la posibilidad de colaborar, en pie de absoluta igualdad, en el funcionamiento de los organismos encargados por la legislación nacional de determinar las vacaciones anuales pagadas, o en la aplicación de las reglas concernientes a las vacaciones anuales pagadas; sea ser consultadas, o tener derecho a ser oídas, en la forma y medida que sean compatibles con la legislación y la práctica nacionales.

Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 153)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico pendiente de revisión	10 febrero 1983	Ginebra, 65ª reunión CIT (27 junio 1979)	9

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 junio 1979 en su sexagésima quinta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la duración del trabajo y períodos de descanso en los transportes por carretera, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la presente reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintisiete de junio de mil novecientos setenta y nueve, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979:

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a los conductores asalariados de vehículos automóviles dedicados profesionalmente al transporte por carretera, interior o internacional, de mercancías o personas, tanto en el caso de que dichos conductores estén empleados en empresas de transportes por cuenta ajena o en empresas que efectúen transportes de mercancías o de personas por cuenta propia.

2. Salvo disposición en contrario del presente Convenio, éste también se aplica, cuando trabajen en calidad de conductores, a los propietarios de vehículos automóviles dedicados profesionalmente al transporte por carretera y a los miembros no asalariados de su familia.

Artículo 2

1. La autoridad o el organismo competente de cada país podrá excluir del campo de aplicación de las disposiciones del presente Convenio o de algunas de ellas a las personas que conduzcan un vehículo dedicado a:

- a) transportes urbanos o ciertos tipos de dichos transportes, habida cuenta de sus condiciones técnicas de explotación y de las condiciones locales;
- b) transportes efectuados por empresas agrícolas o forestales, en la medida en que dichos transportes se efectúen por medio de tractores u otros vehículos asignados a trabajos agrícolas o forestales locales y se destinen exclusivamente a la explotación de esas empresas;
- c) transportes de enfermos y heridos, transportes con fines de salvamento y transportes efectuados para los servicios de lucha contra incendios;
- d) transportes con fines de defensa nacional y para los servicios de policía y, en la medida en que no compiten con los efectuados por empresas de transporte por cuenta ajena, otros transportes para los servicios esenciales de los poderes públicos;
- e) transportes por taxi;
- f) transportes que, dados los tipos de vehículos utilizados, sus capacidades de transporte de personas o de mercancías, los recorridos limitados que se efectúan o las velocidades

máximas autorizadas, puede considerarse que no exigen una reglamentación especial en lo que concierne a la duración de la conducción y los períodos de descanso.

2. La autoridad o el organismo competente de cada país deberá fijar normas apropiadas sobre duración de la conducción y períodos de descanso de los conductores que hayan sido excluidos de la aplicación de las disposiciones del presente Convenio o de algunas de ellas con arreglo a las disposiciones del párrafo 1 de este artículo.

Artículo 3

La autoridad o el organismo competente de cada país deberá consultar a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas antes de que se tomen decisiones sobre cualquier cuestión objeto de las disposiciones del presente Convenio.

Artículo 4

1. A los fines del presente Convenio, la expresión ***duración del trabajo*** significa el tiempo dedicado por los conductores asalariados:

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

2. Los períodos de simple presencia, de espera o 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 en cada país por la autoridad o el organismo competente, por medio de contratos colectivos o por cualquier otro medio conforme a la práctica nacional.

Artículo 5

1. No deberá autorizarse a ningún conductor a conducir ininterrumpidamente durante más de cuatro horas como máximo sin hacer una pausa.

2. La autoridad o el organismo competente de cada país, habida cuenta de las condiciones particulares nacionales, podrá autorizar que se sobrepase en una hora como máximo el período mencionado en el párrafo 1 de este artículo.

3. La duración de la pausa a que se refiere el presente artículo y, si ha lugar, su fraccionamiento deberán determinarse por la autoridad o el organismo competente de cada país.

4. La autoridad o el organismo competente de cada país podrá precisar los casos en que las disposiciones del presente artículo serán inaplicables por disfrutar los conductores de pausas suficientes en la conducción a consecuencia de interrupciones previstas por el horario o a causa del carácter intermitente de su trabajo.

Artículo 6

1. La duración total máxima de conducción, comprendidas las horas extraordinarias, no deberá exceder de nueve horas por día ni de cuarenta y ocho horas por semana.

2. Las duraciones totales de conducción a que se refiere el párrafo 1 del presente artículo podrán calcularse como promedio sobre un número de días o de semanas que determinará la autoridad o el organismo competente de cada país.

3. Las duraciones totales de conducción a que se refiere el párrafo 1 del presente artículo deberán reducirse en los transportes que se efectúen en condiciones particularmente difíciles. La autoridad o el organismo competente de cada país determinará qué transportes se efectúan en tales condiciones y fijará las duraciones totales de conducción aplicables a los conductores interesados.

Artículo 7

1. Todo conductor asalariado tendrá derecho a una pausa después de cinco horas continuas de duración del trabajo tal como esta duración se define en el párrafo 1 del artículo 4 del presente Convenio.

2. La duración de la pausa a que se refiere el párrafo 1 del presente artículo y, si ha lugar, su fraccionamiento deberán determinarse por la autoridad o el organismo competente de cada país.

Artículo 8

1. El descanso diario de los conductores deberá ser por lo menos de diez horas consecutivas por cada período de veinticuatro horas, contando a partir del comienzo de la jornada de trabajo.

2. El descanso diario podrá calcularse como promedio por períodos que determinará la autoridad o el organismo competente de cada país, quedando entendido que no podrá en ningún caso ser inferior a ocho horas ni reducirse a ocho horas más de dos veces por semana.

3. La autoridad o el organismo competente de cada país podrá prever duraciones diferentes de descanso diario según se trate de transporte de viajeros o de mercancías, o según que el descanso se tome en el lugar de residencia del conductor o fuera de él, a condición de que se respeten las duraciones mínimas indicadas en los párrafos 1 y 2 del presente artículo.

4. La autoridad o el organismo competente de cada país podrá prever excepciones a las disposiciones de los párrafos 1 y 2 del presente artículo respecto de la duración del descanso diario y la forma de tomar ese descanso, en el caso de vehículos con dos conductores y de vehículos que utilicen un *ferry-boat* (balsa) o un tren.

5. Durante el descanso diario no deberá obligarse al conductor a permanecer en el vehículo o a proximidad de éste, siempre que haya tomado las precauciones necesarias para garantizar la seguridad del vehículo y de su carga.

Artículo 9

1. La autoridad o el organismo competente de cada país podrá permitir, en forma de excepciones temporales, aunque únicamente en la medida necesaria para efectuar trabajos indispensables, prolongaciones de la duración de la conducción y de la duración del trabajo ininterrumpido así como reducciones de la duración del descanso diario a que se refieren los artículos 5, 6, 7 y 8 del presente Convenio:

- a) en caso de accidente, de avería, de retraso imprevisto, de perturbación del servicio o de interrupción del tráfico;
- b) en caso de fuerza mayor;
- c) cuando sea necesario asegurar el funcionamiento de servicios de interés público con carácter urgente y excepcional.

2. Cuando las condiciones nacionales o locales en que se efectúan los transportes por carretera no se presten a la estricta observancia de los artículos 5, 6, 7 u 8 del presente Convenio, la autoridad o el organismo competente de cada país podrá también autorizar prolongaciones de la conducción, prolongaciones de la duración del trabajo ininterrumpido y reducciones de la duración del descanso diario a que se refieren esos artículos y autorizar excepciones a la aplicación de los artículos 5, 6 u 8 con respecto a los conductores a que se refiere el párrafo 2 del artículo 1 del presente Convenio. En tal caso, el Miembro interesado deberá, mediante una declaración anexa a su ratificación, describir esas condiciones nacionales o locales, así como las prolongaciones, reducciones o excepciones permitidas de conformidad con este párrafo. Tal Miembro deberá indicar en las memorias que someta en virtud del artículo 22 de la

Constitución de la Organización Internacional del Trabajo los progresos que se hayan realizado hacia una aplicación más estricta o más extensa de los artículos 5, 6, 7 y 8 del presente Convenio y podrá anular su declaración en cualquier momento por una declaración ulterior.

Artículo 10

1. La autoridad o el organismo competente de cada país deberá establecer:
 - a) una cartilla individual de control y prescribir las condiciones de su expedición, su contenido y la manera en que deben utilizarla los conductores;
 - b) un procedimiento para la declaración de las horas de trabajo efectuadas en aplicación de las disposiciones del párrafo 1 del artículo 9 del presente Convenio y de la circunstancia que las hayan justificado.
2. Todo empleador deberá:
 - a) mantener, en la forma aprobada por la autoridad o el organismo competente de cada país, un registro que indique las horas de trabajo y de descanso de todo conductor por él empleado;
 - b) poner dicho registro a disposición de las autoridades de control en las condiciones que determine la autoridad o el organismo competente de cada país.
3. En caso de que resulte necesario para ciertas categorías de transportes, los medios tradicionales de control previstos en los párrafos 1 y 2 del presente artículo deberán reemplazarse o completarse, en la medida de lo posible, por el recurso a medios modernos, como, por ejemplo, los aparatos registradores de velocidades y tiempo, según normas que establezca la autoridad o el organismo competente de cada país.

Artículo 11

1. La autoridad o el organismo competente de cada país deberá prever:
 - a) un sistema adecuado de inspección, que comprenda controles en las empresas y en las carreteras;
 - b) sanciones apropiadas en caso de infracción.

Artículo 12

En la medida en que no se hayan puesto en aplicación por medio de contratos colectivos, de laudos arbitrales o de cualquier otra forma conforme a la práctica nacional, las disposiciones del presente Convenio deberán aplicarse por vía legislativa o reglamentaria.

Artículo 13

El presente Convenio revisa el Convenio sobre las horas de trabajo y el descanso (transporte por carretera), 1939.

Recomendación sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 161)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico pendiente de revisión	Ginebra, 65ª reunión CIT (27 junio 1979)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 junio 1979 en su sexagésima quinta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la duración del trabajo y períodos de descanso en los transportes por carretera, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la presente reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación, adopta, con fecha veintisiete de junio de mil novecientos setenta y nueve, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979:

I. Campo de aplicación

1. La presente Recomendación se aplica al personal asalariado de vehículos automóviles dedicados profesionalmente al transporte por carretera, interior o internacional, de mercancías o personas, tanto en el caso de que dicho personal esté empleado en empresas de transporte por cuenta ajena o en empresas que efectúan transportes de mercancías o de personas por cuenta propia, es decir, al trabajo:

- a) de los conductores;
- b) de los acompañantes, ayudantes, cobradores y otras personas que viajan en un vehículo de transporte por carretera y encargadas de trabajos relacionados con el vehículo, sus pasajeros o su carga.

2. Las partes II y VII a IX, así como las disposiciones pertinentes de las partes X y XII de la presente Recomendación, se aplican también a los propietarios de vehículos automóviles dedicados profesionalmente al transporte por carretera y a los miembros no asalariados de su familia, cuando trabajen en alguna de las calidades mencionadas en los apartados *a)* y *b)* del párrafo 1 de la presente Recomendación.

3. (1) La autoridad o el organismo competente de cada país podrá excluir del campo de aplicación de las disposiciones de la presente Recomendación o de algunas de ellas a las personas a que se refieren los párrafos 1 y 2 de la presente Recomendación que trabajen en los:

- a) transportes urbanos o ciertos tipos de dichos transportes, habida cuenta de sus condiciones técnicas de explotación y de las condiciones locales;
- b) transportes efectuados por empresas agrícolas o forestales, en la medida en que dichos transportes se efectúen por medio de tractores u otros vehículos asignados a trabajos agrícolas o forestales locales y se destinen exclusivamente a la explotación de dichas empresas;
- c) transportes de enfermos y heridos, los transportes con fines de salvamento y los transportes efectuados para los servicios de lucha contra incendios;
- d) transportes con fines de defensa nacional y para los servicios de policía y, en la medida en que no compiten con los efectuados por empresas de transporte por cuenta ajena, otros transportes para los servicios esenciales de los poderes públicos;
- e) transportes por taxi;
- f) transportes que, dados los tipos de vehículos utilizados, sus capacidades de transporte de personas o de mercancías, los recorridos limitados que se efectúan o las velocidades máximas autorizadas, puede considerarse que no exigen una reglamentación especial en lo que concierne a la duración del trabajo y los períodos de descanso.

(2) La autoridad o el organismo competente de cada país debería fijar normas adecuadas sobre duración del trabajo y períodos de descanso de las personas que hayan sido excluidas de la aplicación de las disposiciones de la presente Recomendación o de algunas de ellas, con arreglo a las disposiciones del subpárrafo 1) del presente párrafo.

II. Consulta a los empleadores y a los trabajadores

4. La autoridad o el organismo competente de cada país debería consultar a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas antes de que se tomen decisiones sobre cualquier cuestión objeto de las disposiciones de la presente Recomendación.

III. Definición de la duración del trabajo

5. A los fines de la presente Recomendación, la expresión *duración del trabajo* significa el tiempo dedicado por las personas a que se refiere el párrafo 1:

a) a la conducción y a otros trabajos durante el tiempo de circulación del vehículo;

b) a los trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo, sus pasajeros o su carga.

6. Los períodos de simple presencia, de espera o de disponibilidad, pasados en el vehículo o en el lugar de trabajo y durante los cuales los trabajadores no disponen libremente de su tiempo, y, cuando haya sido objeto de un acuerdo entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, el tiempo dedicado por los trabajadores a su formación y perfeccionamiento profesionales, podrán considerarse parte de la duración del trabajo en la proporción que se determine en cada país por la autoridad o el organismo competente, por medio de contratos colectivos o por cualquier otro medio conforme a la práctica nacional.

IV. Duración normal del trabajo

A. Duración normal del trabajo por semana

7. La duración normal del trabajo, es decir, la duración a la que no se aplican las disposiciones nacionales en materia de horas extraordinarias, no debería exceder de cuarenta horas por semana.

8. La norma de duración semanal del trabajo a que se refiere el párrafo 7 de la presente Recomendación podrá alcanzarse progresivamente y por etapas.

9. (1) En los transportes a larga distancia y en otras actividades de transporte respecto de las cuales la norma prevista en el párrafo 7 de la presente Recomendación resulte difícil de aplicar dentro de una sola semana, se podrá calcular tal norma como promedio sobre un período de cuatro semanas como máximo.

(2) La autoridad o el organismo competente de cada país debería fijar el número máximo de horas de trabajo en cada semana cuando la norma prevista en el párrafo 7 se calcule como promedio de conformidad con el subpárrafo 1) del presente párrafo.

B. Duración normal del trabajo por día

10. La duración normal del trabajo definida en el párrafo 7 de la presente Recomendación no debería exceder de ocho horas por día como promedio.

11. (1) Cuando la duración normal del trabajo por semana se distribuya desigualmente entre los diferentes días de la semana, la duración normal del trabajo por día no debería exceder de diez horas.

(2) Cuando la duración normal del trabajo por día comprenda importantes períodos de simple presencia, de espera o de disponibilidad o incluso interrupciones del trabajo, o en los casos en que sea necesario permitir que la dotación del vehículo llegue a un lugar de descanso apropiado, el límite máximo considerado en el subpárrafo 1) del presente párrafo podrá ser superior a diez horas, sin pasar de doce por día.

V. Período máximo de trabajo ininterrumpido

12. (1) Todo trabajador asalariado debería tener derecho a una pausa después de cinco horas continuas de duración del trabajo tal como esta duración se define en el párrafo 5 de la presente Recomendación.

(2) La duración de la pausa a que se refiere el subpárrafo 1) del presente párrafo y, si ha lugar, su fraccionamiento deberían determinarse por la autoridad o el organismo competente de cada país.

VI. Amplitud diaria

13. (1) La autoridad o el organismo competente de cada país debería prescribir, en las diferentes ramas de la industria de transportes por carretera, el número máximo de horas que pueden transcurrir entre dos períodos sucesivos de descanso diario.

(2) La amplitud no debería ser tan prolongada que limite el período de descanso diario a que tienen derecho los trabajadores.

VII. Duración de la conducción

14. (1) No debería autorizarse a ningún conductor a conducir ininterrumpidamente durante más de cuatro horas sin hacer una pausa.

(2) La autoridad o el organismo competente de cada país, habida cuenta de condiciones particulares nacionales, podrá autorizar que se sobrepase en una hora como máximo el período a que se refiere el subpárrafo 1) del presente párrafo.

(3) La duración de la pausa prevista en este párrafo y, si ha lugar, su fraccionamiento deberían determinarse por la autoridad o el organismo competente de cada país.

(4) La autoridad o el organismo competente de cada país podrá especificar los casos en que las disposiciones del presente párrafo sean inaplicables por disfrutar los conductores de pausas suficientes en la conducción, como consecuencia de interrupciones previstas por el horario o a causa del carácter intermitente del trabajo.

15. La duración total máxima de conducción, comprendidas las horas extraordinarias, no debería exceder de nueve horas por día ni de cuarenta y ocho horas por semana.

16. Las duraciones totales de conducción a que se refiere el párrafo 15 de la presente Recomendación podrán calcularse como promedio sobre un período máximo de cuatro semanas.

17. Las duraciones totales de conducción a que se refiere el párrafo 15 de la presente Recomendación podrán reducirse en los transportes que se efectúen en condiciones particularmente difíciles. La autoridad o el organismo competente de cada país podrá determinar qué transportes se efectúan en tales condiciones y fijar las duraciones totales de conducción aplicables a los conductores interesados.

VIII. Descanso diario

18. El descanso diario de las personas a que se refieren los párrafos 1 y 2 de la presente Recomendación debería ser por lo menos de once horas consecutivas por cada período de veinticuatro horas, contado a partir del comienzo de la jornada de trabajo.

19. El descanso diario podrá calcularse como promedio sobre períodos que pueda determinar la autoridad o el organismo competente de cada país, quedando entendido que dicho período no debería en ningún caso ser inferior a ocho horas.

20. La autoridad o el organismo competente de cada país podrá prever duraciones diferentes de descanso diario según se trate de transporte de viajeros o de mercancías, o según que el descanso se tome en el lugar de residencia del conductor o fuera de él, a condición de que se respeten las duraciones mínimas indicadas en los párrafos 18 y 19 de la presente Recomendación.

21. La autoridad o el organismo competente de cada país podrá prever excepciones a las disposiciones de los párrafos 14 y 20 de la presente Recomendación respecto de la duración del descanso diario y la forma de tomar ese descanso en el caso de vehículos con dos conductores y de vehículos que utilicen un *ferry-boat* (balsa) o un tren.

22. Durante el descanso diario no debería obligarse a la dotación a permanecer en el vehículo o a proximidad de éste, siempre que haya tomado previamente las precauciones necesarias para garantizar la seguridad del vehículo y de su carga.

IX. Descanso semanal

23. La duración mínima del descanso semanal debería fijarse en veinticuatro horas consecutivas, precedidas o seguidas del descanso diario.

24. El descanso semanal, en la medida de lo posible, debería coincidir con un domingo o con los días de reposo consagrados por la tradición y la costumbre y, en el transcurso de un período dado, debería poder ser disfrutado en el lugar de residencia el número de veces que determine la autoridad o el organismo competente de cada país.

25. En el transporte a larga distancia, los descansos semanales podrán acumularse durante dos semanas consecutivas. La autoridad o el organismo competente de cada país podrá autorizar, en los casos apropiados, la acumulación de los descansos por períodos más largos.

X. Excepciones y horas extraordinarias

26. (1) La autoridad o el organismo competente de cada país podrá permitir, en forma de excepciones temporales, aunque únicamente en la medida necesaria para efectuar trabajos indispensables, prolongaciones de la duración del trabajo y de la duración de la conducción así, como reducciones de la duración de los descansos, a que se refieren los párrafos precedentes de la presente Recomendación:

- a) en caso de accidente, de avería, de retraso imprevisto, de perturbación del servicio o de interrupción del tráfico;
- b) en caso de fuerza mayor;
- c) cuando sea necesario asegurar el funcionamiento de servicios de interés público con carácter urgente y excepcional.

(2) La autoridad o el organismo competente de cada país también podrá permitir prolongaciones de la duración del trabajo y de la duración de conducción así como reducciones de la duración de los descansos, a que se refieren los párrafos precedentes de la presente Recomendación, cuando sean necesarias éstas para que la dotación pueda llegar, según sea el caso, a un lugar apropiado para detenerse o al final de su viaje, siempre que con ello no se ponga en peligro la seguridad en carretera.

27. La autoridad o el organismo competente de cada país podrá conceder autorizaciones para una prolongación, en forma de excepción temporal, de la duración normal del trabajo en caso de exceso extraordinario de trabajo.

28. Las horas de trabajo efectuadas en exceso de la duración normal del trabajo deberían considerarse como horas extraordinarias y, en consecuencia, remunerarse según una tasa más elevada o compensarse de otra manera, según se disponga en la legislación nacional, en los contratos colectivos o por cualquier otro medio conforme a la práctica nacional.

XI. Medidas de control

29. La autoridad o el organismo competente de cada país debería establecer:

- a) una cartilla individual de control y prescribir las condiciones de su expedición, su contenido y la manera en que deben utilizarla los conductores;
- b) un procedimiento para la declaración de las horas de trabajo efectuadas en aplicación del párrafo 26 de la presente Recomendación y de las circunstancias que las hayan justificado;
- c) un procedimiento de autorización de las horas que puedan efectuarse con arreglo al párrafo 27 de la presente Recomendación, así como el número de horas que puedan autorizarse, según la naturaleza del transporte y el modo de cálculo de la duración del trabajo.

30. Todo empleador debería:

- a) mantener, en la forma aprobada por la autoridad o el organismo competente de cada país, un registro que indique las horas de trabajo y de descanso de toda persona por él empleada a la que sean aplicables las disposiciones de la presente Recomendación;
- b) poner dicho registro a disposición de las autoridades de control en las condiciones que determine la autoridad o el organismo competente de cada país.

31. En caso de que resulte necesario para ciertas categorías de transportes, los medios tradicionales de control previstos en los párrafos 29 y 30 de la presente Recomendación deberían reemplazarse o

completarse, en la medida de lo posible, por el recurso a medios modernos, como, por ejemplo, aparatos registradores de velocidades y tiempo, según normas que establezca la autoridad o el organismo competente de cada país.

32. La autoridad o el organismo competente de cada país debería prever:

- a) un sistema adecuado de inspección que comprenda controles en las empresas y en las carreteras;
- b) sanciones apropiadas en caso de infracción.

XII. Medios y métodos de aplicación

33. (1) Las disposiciones de la presente Recomendación se podrán aplicar por vía legislativa o reglamentaria, por medio de contratos colectivos o laudos arbitrales, mediante una combinación de tales medidas, o de cualquier otra forma conforme a la práctica nacional que sea la más apropiada a las condiciones nacionales y a las necesidades de cada categoría de transporte.

(2) Las disposiciones de la presente Recomendación relacionadas directamente con la seguridad en las carreteras, es decir, las relativas al período máximo de trabajo ininterrumpido, a la duración de la conducción, al descanso diario y a las medidas de control, deberían aplicarse de preferencia por vía legislativa o reglamentaria.

2. Trabajo nocturno²

Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico actualizado	4 enero 1995	Ginebra, 77ª reunión CIT (26 junio 1990)	13

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 de junio de 1990, en su septuagésima séptima reunión;

Tomando nota de las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo sobre el trabajo nocturno de los menores, y en particular las disposiciones del Convenio y de la Recomendación sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946; del Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948, y de la Recomendación sobre el trabajo nocturno de los menores (agricultura), 1921;

Tomando nota de las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo sobre el trabajo nocturno de la mujer, y en particular las del Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948, y de su Protocolo de 1990; de la Recomendación sobre el trabajo nocturno de las mujeres (agricultura), 1921, y del párrafo 5 de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952;

2. 1) Convenios dejados de lado: Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919 (núm. 4); Convenio sobre el trabajo nocturno (panaderías), 1925 (núm. 20); Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1934 (núm. 41). 2) Recomendación retirada: Recomendación sobre el trabajo nocturno (transporte por carretera), 1939 (núm. 64).

Tomando nota de las disposiciones del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958;

Tomando nota de las disposiciones del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones sobre el trabajo nocturno, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintiséis de junio de mil novecientos noventa, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990:

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio:

- a) la expresión **trabajo nocturno** designa todo trabajo que se realice durante un período de por lo menos siete horas consecutivas, que abarque el intervalo comprendido entre medianoche y las cinco de la mañana y que será determinado por la autoridad competente previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores o por medio de convenios colectivos;
- b) la expresión **trabajador nocturno** designa a todo trabajador asalariado cuyo trabajo requiere la realización de horas de trabajo nocturno en un número sustancial, superior a un límite determinado. Este número será fijado por la autoridad competente previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, o por medio de convenios colectivos.

Artículo 2

1. Este 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.

2. Todo Miembro que ratifique este Convenio podrá excluir total o parcialmente de su campo de aplicación, previa consulta con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores interesados, a categorías limitadas de trabajadores, cuando dicha aplicación plantee, en el caso de esas categorías, problemas particulares e importantes.

3. Todo Miembro que haga uso de la posibilidad prevista en el párrafo 2 de este artículo deberá indicar las categorías particulares de trabajadores así excluidas, y las razones de su exclusión, en las memorias relativas a la aplicación del Convenio que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT. También deberá indicar todas las medidas que hubiese adoptado a fin de extender progresivamente las disposiciones del Convenio a esos trabajadores.

Artículo 3

1. Se deberán adoptar en beneficio de los trabajadores nocturnos las medidas específicas requeridas por la naturaleza del trabajo nocturno, que comprenderán, como mínimo, las mencionadas en los artículos 4 a 10, a fin de proteger su salud, ayudarles a cumplir con sus responsabilidades familiares y sociales, proporcionarles posibilidades de mejoras en su carrera y compensarles adecuadamente. Tales medidas deberán también tomarse en el ámbito de la seguridad y de la protección de la maternidad, en favor de todos los trabajadores que realizan un trabajo nocturno.

2. Las medidas a que se refiere el párrafo anterior podrán aplicarse de manera progresiva.

Artículo 4

1. Si lo solicitan, los trabajadores tendrán derecho a que se realice una evaluación de su estado de salud gratuitamente y a que se les asesore sobre la manera de atenuar o evitar problemas de salud relacionados con su trabajo:

- a) antes de su asignación a un trabajo nocturno;
- b) a intervalos regulares durante tal asignación;
- c) en caso de que padezcan durante tal afectación problemas de salud que no se deban a factores ajenos al trabajo nocturno.

2. Salvo una declaración de que no son aptos para el trabajo nocturno, el contenido de dichas evaluaciones no será comunicado a terceras personas sin su consentimiento, ni utilizado en perjuicio suyo.

Artículo 5

Deberán ponerse a disposición de los trabajadores que efectúan un trabajo nocturno servicios adecuados de primeros auxilios, incluidas disposiciones prácticas que permitan a dichos trabajadores, en caso necesario, ser trasladados rápidamente a un lugar en el que se les pueda dispensar un tratamiento adecuado.

Artículo 6

1. Los trabajadores nocturnos que, por razones de salud, sean declarados no aptos para el trabajo nocturno serán asignados, cuando sea factible, a un puesto similar para el que sean aptos.

2. Si la asignación a tal puesto no es factible, se concederán a estos trabajadores las mismas prestaciones que a otros trabajadores no aptos para trabajar o que no pueden conseguir empleo.

3. Un trabajador nocturno declarado temporalmente no apto para el trabajo nocturno gozará de la misma protección contra el despido o la notificación del despido que los demás trabajadores que no puedan trabajar por razones de salud.

Artículo 7

1. Se deberán tomar medidas para asegurar que existe una alternativa al trabajo nocturno para las trabajadoras que, a falta de tal alternativa, tendrían que realizar ese trabajo:

- a) antes y después del parto, durante un período de al menos dieciséis semanas, de las cuales al menos ocho deberán tomarse antes de la fecha presunta del parto;
- b) previa presentación de un certificado médico indicando que ello es necesario para la salud de la madre o del hijo, por otros períodos que se sitúen:
 - i) durante el embarazo;
 - ii) durante un lapso determinado más allá del período posterior al parto establecido de conformidad con el apartado a) del presente párrafo, cuya duración será determinada por la autoridad competente previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

2. Las medidas a que se refiere el párrafo 1 del presente artículo podrán consistir en la asignación a un trabajo diurno cuando sea factible, el suministro de prestaciones de seguridad social o la prórroga de la licencia de maternidad.

3. Durante los períodos a que se refiere el párrafo 1 del presente artículo:

- a) no se deberá despedir ni comunicar el despido a una trabajadora, salvo por causas justificadas no vinculadas al embarazo o al parto;
- b) los ingresos de la trabajadora deberán mantenerse a un nivel suficiente para garantizar el sustento de la mujer y de su hijo en condiciones de vida adecuadas. El mantenimiento de estos ingresos podrá asegurarse mediante cualquiera de las medidas indicadas en el

párrafo 2 de este artículo, por cualquier otra medida apropiada, o bien merced a una combinación de estas medidas;

c) la trabajadora no perderá los beneficios relativos a grado, antigüedad y posibilidades de promoción que estén vinculados al puesto de trabajo nocturno que ocupa regularmente.

4. Las disposiciones del presente artículo no deberán tener por efecto reducir la protección y las prestaciones relativas a la licencia de maternidad.

Artículo 8

La compensación a los trabajadores nocturnos en materia de duración de trabajo, remuneración o beneficios similares deberá reconocer la naturaleza del trabajo nocturno.

Artículo 9

Se deberán prever servicios sociales apropiados para los trabajadores nocturnos y, cuando se precise, para los trabajadores que realicen un trabajo nocturno.

Artículo 10

1. Antes de introducir horarios de trabajo que exijan los servicios de trabajadores nocturnos, el empleador deberá consultar a los representantes de los trabajadores interesados acerca de los detalles de esos horarios y sobre las formas de organización del trabajo nocturno que mejor se adapten al establecimiento y a su personal, así como sobre las medidas de salud en el trabajo y los servicios sociales que sean necesarios. En los establecimientos que empleen a trabajadores nocturnos estas consultas deberán realizarse regularmente.

2. A los efectos de este artículo, la expresión **representantes de los trabajadores** designa a las personas reconocidas como tales por la legislación o la práctica nacionales, según el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971.

Artículo 11

1. Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse por medio de la legislación nacional, convenios colectivos, laudos arbitrales o sentencias judiciales, mediante una combinación de estos medios o de cualquier otra forma conforme a las condiciones y la práctica nacionales. Se deberán aplicar por medio de la legislación en la medida en que no se apliquen por otros medios.

2. Cuando las disposiciones de este Convenio se apliquen por medio de la legislación, se deberá consultar previamente a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

Recomendación sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 178)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico actualizado	Ginebra, 77ª reunión CIT (26 junio 1990)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 de junio de 1990, en su septuagésima séptima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones sobre el trabajo nocturno, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complemente el Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990,

adopta, con fecha veintiséis de junio de mil novecientos noventa, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre el trabajo nocturno, 1990:

I. Disposiciones generales

1. A los efectos de la presente Recomendación:

- a) la expresión *trabajo nocturno* designa todo trabajo que se realice durante un período de por lo menos siete horas consecutivas, que abarque el intervalo comprendido entre medianoche y las cinco de la mañana y que será determinado por la autoridad competente previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores o por medio de convenios colectivos;
- b) la expresión *trabajador nocturno* designa a todo trabajador asalariado cuyo trabajo requiere la realización de horas de trabajo nocturno en un número sustancial, superior a un límite determinado. Este número será fijado por la autoridad competente previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, o por medio de convenios colectivos.

2. Esta Recomendación 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.

3. (1) Las disposiciones de esta Recomendación podrán aplicarse por medio de la legislación nacional, convenios colectivos, laudos arbitrales o sentencias judiciales, mediante una combinación de estos medios o de cualquier otra forma conforme a las condiciones y la práctica nacionales. Se deberían aplicar por medio de la legislación nacional en la medida en que no se apliquen por otros medios.

(2) Cuando las disposiciones de esta Recomendación se apliquen por medio de la legislación nacional, se debería consultar previamente a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

II. Duración del trabajo y periodos de descanso

4. (1) La duración normal del trabajo de los trabajadores nocturnos no debería exceder de ocho horas durante cualquier período de veinticuatro horas en el cual efectúen trabajo nocturno, excepto en los casos en que comprenda períodos importantes de simple presencia, de espera o de disponibilidad, en los casos en que se hubieran establecido horarios particulares que otorguen a los trabajadores una protección por lo menos equivalente durante períodos diferentes o en los casos de circunstancias excepcionales reconocidas por los convenios colectivos o, en su defecto, por la autoridad competente.

(2) La duración normal del trabajo de los trabajadores nocturnos debería por lo general ser inferior en promedio, y en ningún caso superior en promedio, a la duración establecida para los trabajadores que efectúan durante el día el mismo trabajo con las mismas exigencias, en la rama de actividad o en la empresa considerada.

(3) Los trabajadores nocturnos deberían disfrutar, por lo menos en igual medida que los otros 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.

5. (1) El trabajo debería organizarse de forma que, en la medida de lo posible, se evite que los trabajadores nocturnos realicen horas extraordinarias antes o después de una jornada de trabajo en la que se haya efectuado trabajo nocturno.

(2) En las ocupaciones que entrañen riesgos particulares o un esfuerzo físico o mental importante, los trabajadores nocturnos no deberían realizar ninguna hora extraordinaria antes o después de una jornada de trabajo en la que se haya efectuado trabajo nocturno, salvo en caso de fuerza mayor o de accidente real o inminente.

6. Cuando el trabajo por turnos implique trabajo nocturno:

- a) en ningún caso deberían realizarse dos turnos consecutivos a tiempo completo, salvo en caso de fuerza mayor o de accidente real o inminente;
- b) se debería garantizar, en la medida de lo posible, un descanso de once horas por lo menos entre dos turnos.

7. Las jornadas de trabajo en las que se haya efectuado trabajo nocturno deberían incluir una o varias pausas que permitan a los trabajadores descansar y alimentarse. Al fijar los horarios y la duración total de estas pausas se deberían tener en cuenta las exigencias que la naturaleza del trabajo nocturno comporta para los trabajadores.

III. Compensaciones pecuniarias

8. (1) El trabajo nocturno debería generalmente dar lugar a compensaciones pecuniarias apropiadas. Tales compensaciones deberían ser adicionales a la remuneración pagada por un trabajo idéntico efectuado durante el día, con las mismas exigencias, y:

- a) deberían respetar el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por el mismo trabajo, o por un trabajo de igual valor;
- b) deberían poder convertirse, mediante acuerdo, en tiempo libre.

(2) Al determinar el importe de tal compensación, podrá tomarse en cuenta la medida en que se haya reducido la duración del trabajo.

9. Cuando la compensación pecuniaria por trabajo nocturno sea un elemento habitual de las ganancias del trabajador nocturno, se la debería incluir en el cálculo de la remuneración de las vacaciones anuales pagadas, de los días festivos remunerados y de las demás ausencias normalmente pagadas, así como en la determinación de las cotizaciones y las prestaciones de la seguridad social.

IV. Seguridad y salud

10. Los empleadores y los representantes de los trabajadores interesados deberían poder consultar a los servicios de salud en el trabajo, cuando existan, sobre las consecuencias de las diferentes formas de organización del trabajo nocturno, en particular cuando éste se efectúe por rotación de equipos.

11. Al determinar las tareas asignadas a los trabajadores nocturnos se debería tener en cuenta la naturaleza del trabajo nocturno, así como los efectos de los factores ambientales y las formas de organización del trabajo. Una atención especial debería ser acordada a factores tales como las sustancias tóxicas, el ruido, las vibraciones y los niveles de iluminación, así como a las formas de organización del trabajo que comportan un esfuerzo físico o mental importante. Los efectos acumulados profesionales de tales factores y formas de organización del trabajo deberían ser evitados o reducidos.

12. El empleador debería adoptar las medidas necesarias para mantener durante el trabajo nocturno el mismo nivel de protección contra los riesgos ocupacionales que durante el día, en particular evitando, en la medida de lo posible, el aislamiento de los trabajadores.

V. Servicios sociales

13. Deberían adoptarse medidas para limitar o reducir la duración del desplazamiento entre la residencia y el lugar de trabajo de los trabajadores nocturnos, para evitarles gastos de viaje adicionales o reducir estos gastos y para mejorar su seguridad cuando se desplacen de noche. Estas medidas podrían incluir:

- a) la coordinación entre las horas en que comienzan y en que acaban las jornadas de trabajo en las que se efectúa trabajo nocturno y los horarios de los servicios locales de transporte público;
- b) la provisión por el empleador de medios de transporte colectivo para los trabajadores nocturnos cuando no existan servicios de transporte público;
- c) una ayuda para que los trabajadores nocturnos puedan adquirir un medio de transporte apropiado;
- d) el pago de una compensación apropiada para gastos de viaje adicionales;
- e) la construcción de conjuntos de viviendas a una distancia razonable del lugar de trabajo.

14. Deberían adoptarse medidas para mejorar la calidad del reposo de los trabajadores nocturnos. Tales medidas podrían incluir:

- a) el asesoramiento y, cuando proceda, la asistencia a los trabajadores nocturnos para el aislamiento sonoro de sus viviendas;
- b) la concepción y el acondicionamiento de conjuntos de viviendas que tengan en cuenta la necesidad de disminuir los niveles de ruido.

15. Se deberían poner a disposición de los trabajadores nocturnos instalaciones de reposo convenientemente equipadas en lugares apropiados del establecimiento.

16. El empleador debería tomar las medidas necesarias para que los trabajadores que realizan trabajo nocturno puedan procurarse alimentos y bebidas. Tales medidas, concebidas de manera que respondan a las necesidades de los trabajadores nocturnos, podrían incluir:

- a) poner a su disposición en lugares adecuados del establecimiento alimentos y bebidas apropiados para su consumo durante la noche;
- b) facilitarles el acceso a instalaciones donde puedan, durante la noche, preparar o calentar y consumir los alimentos que hayan llevado ellos.

17. La importancia del trabajo nocturno en el plano local debería ser uno de los factores que habrían de tenerse en cuenta cuando se decida crear guarderías infantiles u otros servicios destinados a los niños de corta edad, cuando se escoja su emplazamiento y cuando se determinen sus horas de apertura.

18. Los problemas específicos de los trabajadores nocturnos se deberían tener debidamente en cuenta por las autoridades públicas, por otras instituciones y por los empleadores en el marco de las medidas adoptadas con el fin de fomentar la formación y el perfeccionamiento, así como las actividades culturales, deportivas y recreativas de los trabajadores.

VI. Otras medidas

19. En cualquier momento de su embarazo, desde que se conozca éste, las trabajadoras nocturnas que así lo soliciten deberían ser asignadas a un trabajo diurno, en la medida en que esto sea factible.

20. En caso de trabajo por turnos, al establecer la composición de los equipos nocturnos deberían tenerse en cuenta las situaciones particulares de los trabajadores que tienen responsabilidades familiares, de los que siguen cursos de formación y de los trabajadores de edad.

21. Excepto en casos de fuerza mayor o de accidente real o inminente, los trabajadores deberían ser informados con una antelación razonable de que han de efectuar trabajo nocturno.

22. Deberían tomarse medidas, cuando proceda, para que los trabajadores nocturnos disfruten, como los demás trabajadores, de posibilidades de formación, con inclusión de licencias pagadas de estudios.

23. (1) A los trabajadores nocturnos que hayan efectuado un número determinado de años de trabajo nocturno se les debería tener particularmente en cuenta para ocupar vacantes de puestos diurnos para los cuales reúnan las calificaciones necesarias.

(2) Deberían prepararse esos traslados facilitando, cuando sea necesario, la formación de los trabajadores nocturnos en tareas que normalmente se efectúen durante el día.

24. A los trabajadores que durante un número considerable de años hayan estado empleados como trabajadores nocturnos se les debería tener particularmente en cuenta por lo que respecta a las posibilidades de jubilación voluntaria anticipada o progresiva, cuando existan tales posibilidades.

25. Los trabajadores nocturnos que desempeñen una función sindical o de representación del personal deberían tener la posibilidad de ejercer esa actividad en condiciones apropiadas, al igual que otros trabajadores que asumen la misma función. La necesidad de poder asumir funciones de representación de los trabajadores debería ser tomada en cuenta al adoptarse decisiones relativas a la asignación de representantes de trabajadores a un trabajo nocturno.

26. Deberían mejorarse las estadísticas relativas al trabajo nocturno y se debería intensificar el estudio de los efectos de las diferentes formas de organización del trabajo nocturno, particularmente cuando se realiza según un sistema de turnos.

27. Siempre que sea posible, se debería recurrir a los progresos científicos y técnicos, así como a las innovaciones en materia de organización del trabajo, con el fin de limitar el recurso al trabajo nocturno.

Protocolo de 1990 relativo al Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres) (revisado), 1948 (núm. 89)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción
Instrumento técnico actualizado	26 junio 1990	Ginebra, 77ª reunión CIT (26 junio 1990)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 de junio de 1990, en su septuagésima séptima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones sobre el trabajo nocturno, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un protocolo, relativo al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (en adelante denominado «el Convenio»),

adopta, con fecha veintiséis de junio de mil novecientos noventa, el siguiente Protocolo, que podrá ser citado como el Protocolo de 1990 relativo al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948:

Artículo 1

1. (1) La legislación nacional, adoptada previa consulta con la organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, podrá prever que se introduzcan modificaciones en la duración del periodo «noche», definido en el artículo 2 del Convenio, y excepciones a la prohibición del trabajo nocturno prevista en el artículo 3 del mismo por decisión de la autoridad competente .

- a) en una rama de actividad o profesión determinada, a condición de que las organizaciones representativas de los empleadores y de los 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 llegado a 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), precedente, 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;
 - iii) la decisión de la autoridad competente se aplique durante un período determinado y que podrá ser renovado según el procedimiento previsto en los incisos i) y ii) del presente apartado.

(2) A los efectos de este párrafo, la expresión «representantes de los trabajadores» designa a las personas reconocidas como tales por la legislación o la práctica nacional, según el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971.

2. La legislación nacional a que se refiere el párrafo 1 deberá determinar las circunstancias en que se podrán permitir tales modificaciones y excepciones, y las condiciones a que deberán estar supeditadas.

Artículo 2

1. Deberá estar prohibido aplicar a las trabajadoras las modificaciones y excepciones autorizadas de conformidad con el artículo 1 precedente durante un período antes y después del parto. Este período será por lo menos de dieciséis semanas, de las que al menos ocho, antes de la fecha presunta del parto. La legislación nacional podrá permitir que sea levantada dicha prohibición si la trabajadora lo solicita expresamente, y a condición de que no exista peligro para su salud, ni para la de su hijo.

2. Previa presentación de un certificado médico que demuestre la necesidad para la salud de la madre y del hijo, la prohibición estipulada en el párrafo 1 de este artículo también deberá aplicarse a otros períodos que transcurran: *a)* durante el embarazo; o *b)* durante un lapso determinado que prolongue el período posterior al parto, establecido de conformidad con el párrafo 1 de este artículo.

3. Durante los períodos mencionados en los párrafos 1 y 2 de este artículo:

- a)* no se deberá despedir ni comunicar del despido a una trabajadora, salvo por causas justificadas no vinculadas al embarazo o al parto;
- b)* los ingresos de la trabajadora deberán mantenerse a un nivel suficiente para garantizar el sustento de la mujer y de su hijo en condiciones de vida adecuadas. El mantenimiento de estos ingresos podrá asegurarse por la asignación a un trabajo diurno, la prórroga de la licencia de maternidad, el suministro de prestaciones de seguridad social, por cualquier otra medida apropiada, o merced a una combinación de estas medidas.

4. Las disposiciones de los párrafos 1, 2 y 3 de este artículo no deberán tener por efecto reducir la protección y las prestaciones relativas a la licencia por maternidad.

Artículo 3

La información sobre las modificaciones y excepciones introducidas de conformidad con este Protocolo deberá figurar en las memorias relativas a la aplicación del Convenio, presentadas en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 4

1. Todo Miembro podrá ratificar este Protocolo al mismo tiempo que ratifica el Convenio o en cualquier momento después de la ratificación del mismo, notificando la ratificación formal del Protocolo al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo para su registro. Esta ratificación tendrá efecto doce meses después de la fecha en la que haya sido registrada por el Director General. Desde dicho momento, el Convenio será obligatorio para el Miembro interesado con la adición de los artículos 1 a 3 de este Protocolo.

2. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones de este Protocolo le comuniquen las partes en el Convenio.

3. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones que haya registrado de acuerdo con las disposiciones del párrafo 1 de este artículo.

Artículo 5

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Protocolo son igualmente auténticas.

Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico en situación provisoria	27 febrero 1951	San Francisco, 31ª reu- nión CIT (9 julio 1948)	67 Denuncias: 23

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 junio 1948 en su trigésima primera reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la revisión parcial del Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919, adoptado por la Conferencia en su primera reunión, y del Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1934, adoptado por la Conferencia en su decimoctava reunión, cuestión que constituye el noveno punto del orden del día de la reunión, y

Considerando que dichas proposiciones deben revestir la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948:

Parte I. Disposiciones generales

Artículo 1

1. A los efectos del presente Convenio, se consideran *empresas industriales*, principalmente:

- a) las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase;
- b) las empresas en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen, preparen para la venta, destruyan o demuelan productos, o en las cuales las materias sufran una transformación, comprendidas las empresas dedicadas a la construcción de buques, o a la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz;
- c) las empresas de edificación e ingeniería civil, comprendidas las obras de construcción, reparación, conservación, modificación y demolición.

2. La autoridad competente determinará la línea de demarcación entre la industria, por una parte, y la agricultura, el comercio y los demás trabajos no industriales, por otra.

Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, el término *noche* significa un período de once horas consecutivas, por lo menos, que contendrá un intervalo, fijado por la autoridad competente, de por lo menos siete horas consecutivas, comprendido entre las 10 de la noche y las 7 de la mañana; la autoridad competente podrá prescribir intervalos diferentes para las distintas regiones, industrias, empresas o ramas de industrias o empresas, pero consultará a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores antes de fijar un intervalo que comience después de las 11 de la noche.

Artículo 3

Las mujeres, sin distinción de edad, no podrán ser empleadas durante la noche en ninguna empresa industrial, pública o privada, ni en ninguna dependencia de estas empresas, con excepción de aquellas en que estén empleados únicamente los miembros de una misma familia.

Artículo 4

El artículo 3 no se aplicará:

- a) en caso de fuerza mayor, cuando en una empresa sobrevenga una interrupción de trabajo imposible de prever que no tenga carácter periódico;
- b) en caso de que el trabajo se relacione con materias primas o con materias en elaboración que puedan alterarse rápidamente, cuando ello sea necesario para salvar dichas materias de una pérdida inevitable.

Artículo 5

1. La prohibición del trabajo nocturno de las mujeres podrá suspenderse por una decisión del gobierno, previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, en los casos particularmente graves en que el interés nacional así lo exija.

2. El gobierno interesado deberá comunicar esta suspensión al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en su memoria anual sobre la aplicación del Convenio.

Artículo 6

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, la duración del período nocturno podrá reducirse a diez horas durante sesenta días al año.

Artículo 7

En los países donde el clima haga singularmente penoso el trabajo diurno, el período nocturno podrá ser más corto que el fijado por los artículos precedentes, a condición de que durante el día se conceda un descanso compensador.

Artículo 8

El presente Convenio no se aplica:

- a) a las mujeres que ocupen puestos directivos o de carácter técnico que entrañen responsabilidad;
- b) a las mujeres empleadas en los servicios de sanidad y bienestar que normalmente no efectúen un trabajo manual.

Parte II. Disposiciones especiales para ciertos países*Artículo 9*

En los países en que no se aplique ningún reglamento público al empleo nocturno de las mujeres en las empresas industriales, el término *noche* podrá provisionalmente y durante un período máximo de tres años significar, a discreción del gobierno, un período de diez horas solamente, que contendrá un intervalo, fijado por la autoridad competente, de por lo menos siete horas consecutivas, comprendido entre las 10 de la noche y las 7 de la mañana.

Artículo 10

1. Las disposiciones del presente Convenio se aplican a la India, a reserva de las modificaciones establecidas por este artículo.

2. Dichas disposiciones se aplican a todos los territorios en los que el poder legislativo de la India tenga competencia para aplicarlas.

3. Se consideran *empresas industriales*:

- a) las fábricas, de acuerdo con la definición que de ellas establece la ley de fábricas de la India (Indian Factories Act);
- b) las minas a las que se aplique la ley de minas de la India (Indian Mines Act).

Artículo 11

1. Las disposiciones del presente Convenio se aplican al Pakistán, a reserva de las modificaciones establecidas por este artículo.

2. Dichas disposiciones se aplican a todos los territorios en los que el poder legislativo del Pakistán tenga competencia para aplicarlas.

3. Se considerarán *empresas industriales*:

- a) las fábricas, de acuerdo con la definición que de ellas establece la ley de fábricas (Factories Act); y
- b) las minas a las que se aplique la ley de minas (Mines Act).

Artículo 12

1. La Conferencia Internacional del Trabajo podrá, en cualquier reunión en la que esta cuestión figure en el orden del día, adoptar, por una mayoría de dos tercios, proyectos de enmienda a uno o a varios de los artículos precedentes de la parte II del presente Convenio.

2. Estos proyectos de enmienda deberán indicar el Miembro o los Miembros a los que se apliquen, y, en el plazo de un año, o en la concurrencia de circunstancias excepcionales, en un plazo de dieciocho meses después de clausurada la reunión de la Conferencia, deberán someterse, por el Miembro o los Miembros a los que se apliquen, a la autoridad o a las autoridades competentes, para que dicten las leyes correspondientes o se adopten otras medidas.

3. El Miembro que haya obtenido el consentimiento de la autoridad o autoridades competentes comunicará la ratificación formal de la enmienda, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

4. Una vez ratificado el proyecto de enmienda por el Miembro o los Miembros a los que se aplique, entrará en vigor como enmienda al presente Convenio.

Recomendación sobre el trabajo nocturno de las mujeres (agricultura), 1921 (núm. 13)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico objeto de una solicitud de información	Ginebra, 3ª reunión CIT (15 noviembre 1921)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad, en su tercera reunión, el 25 octubre 1921;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al trabajo nocturno de las mujeres en la agricultura, cuestión que está comprendida en el tercer punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación,

adopta la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre el trabajo nocturno de las mujeres (agricultura), 1921, y que será sometida al examen de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, con el fin de que se le dé efecto en forma de ley nacional, o de otro modo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo recomienda:

Que cada Miembro de la Organización Internacional del Trabajo adopte medidas para reglamentar el trabajo nocturno de las mujeres asalariadas empleadas en empresas agrícolas, de manera que se les garantice un período de descanso, de conformidad con las exigencias de su constitución física, que no comprenda menos de nueve horas, de ser posible consecutivas.

Seguridad y salud en el trabajo

1. Disposiciones generales	391
Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)	391
Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)	396
Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164)	400
Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)	406
Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 171)	409
Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)	416
Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 197)	419
Recomendación sobre la protección de la salud de los trabajadores, 1953 (núm. 97)	423
Recomendación sobre los servicios sociales, 1956 (núm. 102)	427
Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194)	433
Recomendación sobre la prevención de los accidentes del trabajo, 1929 (núm. 31)	438
2. Protección contra riesgos particulares	442
Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115)	442
Recomendación sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 114)	445
Convenio sobre el cáncer profesional, 1974 (núm. 139)	449
Recomendación sobre el cáncer profesional, 1974 (núm. 147)	450
Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 148)	454
Recomendación sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 156)	458
Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162)	461
Recomendación sobre el asbesto, 1986 (núm. 172)	467
Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170)	474
Recomendación sobre los productos químicos, 1990 (núm. 177)	481
Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174)	487
Recomendación sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 181)	493
Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921 (núm. 13)	494
Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963 (núm. 119)	496
Recomendación sobre la protección de la maquinaria, 1963 (núm. 118)	500
Convenio sobre el peso máximo, 1967 (núm. 127)	502

Recomendación sobre el peso máximo, 1967 (núm. 128)	504
Convenio sobre el benceno, 1971 (núm. 136)	507
Recomendación sobre el benceno, 1971 (núm. 144)	510
Recomendación sobre la prevención del carbunco, 1919 (núm. 3)	513
Recomendación sobre el saturnismo (mujeres y niños), 1919 (núm. 4)	514
Recomendación sobre el fósforo blanco, 1919 (núm. 6)	515
3. Protección en ciertas ramas de actividad	516
Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964 (núm. 120)	516
Recomendación sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964 (núm. 120)	519
Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167)	529
Recomendación sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 175)	538
Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176)	544
Recomendación sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 183)	550
Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184)	556
Recomendación sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 192)	562
Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935 (núm. 45)	567

1. Disposiciones generales¹

Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico actualizado	11 agosto 1983	Ginebra, 67ª reunión CIT (22 junio 1981)	63

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 junio 1981 en su sexagésima séptima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la seguridad, la higiene y el medio ambiente de trabajo, cuestión que constituye el sexto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha 22 de junio de mil novecientos ochenta y uno, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981:

Parte I. Campo de aplicación y definiciones

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica.
2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta tan pronto como sea posible con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesados, excluir parcial o totalmente de su aplicación a determinadas ramas de actividad económica, tales como el transporte marítimo o la pesca, en las que tal aplicación presente problemas especiales de cierta importancia.
3. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enumerar, en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las ramas de actividad que hubieren sido excluidas en virtud del párrafo 2 de este artículo, explicando los motivos de dicha exclusión y describiendo las medidas tomadas para asegurar suficiente protección a los trabajadores en las ramas excluidas, y deberá indicar en las memorias subsiguientes todo progreso realizado hacia una aplicación más amplia.

Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todos los trabajadores de las ramas de actividad económica abarcadas.
2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta, tan pronto como sea posible, con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesados, excluir parcial o totalmente de su aplicación a categorías limitadas de trabajadores respecto de las cuales se presenten problemas particulares de aplicación.

1. Recomendación reemplazada: Recomendación sobre los servicios de medicina del trabajo, 1959 (núm. 112)

3. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enumerar, en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías limitadas de trabajadores que hubiesen sido excluidas en virtud del párrafo 2 de este artículo, explicando los motivos de dicha exclusión, y deberá indicar en las memorias subsiguientes todo progreso realizado hacia una aplicación más amplia.

Artículo 3

A los efectos del presente Convenio:

- a) la expresión **ramas de actividad económica** abarca todas las ramas en que hay trabajadores empleados, incluida la administración pública;
- b) el término **trabajadores** abarca todas las personas empleadas, incluidos los empleados públicos;
- c) la expresión **lugar de trabajo** abarca todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador;
- d) el término **reglamentos** abarca todas las disposiciones a las que la autoridad o autoridades competentes han conferido fuerza de ley;
- e) el término **salud**, en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo.

Parte II. Principios de una política nacional

Artículo 4

1. Todo Miembro deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas y habida cuenta de las condiciones y práctica nacionales, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.

2. Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

Artículo 5

La política a que se hace referencia en el artículo 4 del presente Convenio deberá tener en cuenta las grandes esferas de acción siguientes, en la medida en que afecten la seguridad y la salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo:

- a) diseño, ensayo, elección, reemplazo, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de 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);
- b) relaciones existentes entre los componentes materiales del trabajo y las personas que lo ejecutan o supervisan, y adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores;
- c) formación, incluida la formación complementaria necesaria, calificaciones y motivación de las personas que intervienen, de una forma u otra, para que se alcancen niveles adecuados de seguridad e higiene;

- d) comunicación y cooperación a niveles de grupo de trabajo y de empresa y a todos los niveles apropiados hasta el nivel nacional inclusive;
- e) 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 a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio.

Artículo 6

La formulación de la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio debería precisar las funciones y responsabilidades respectivas, en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, de las autoridades públicas, los empleadores, los trabajadores y otras personas interesadas, teniendo en cuenta el carácter complementario de tales responsabilidades, así como las condiciones y la práctica nacionales.

Artículo 7

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, elaborar medios eficaces de resolverlos, definir el orden de prelación de las medidas que haya que tomar, y evaluar los resultados.

Parte III. Acción a nivel nacional

Artículo 8

Todo Miembro deberá adoptar, por vía legislativa o reglamentaria o por cualquier otro método conforme a las condiciones y a la práctica nacionales, y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, las medidas necesarias para dar efecto al artículo 4 del presente Convenio.

Artículo 9

1. El control de la aplicación de las leyes y de los reglamentos relativos a la seguridad, la higiene y el medio ambiente de trabajo deberá estar asegurado por un sistema de inspección apropiado y suficiente.

2. El sistema de control deberá prever sanciones adecuadas en caso de infracción de las leyes o de los reglamentos.

Artículo 10

Deberán tomarse medidas para orientar a los empleadores y a los trabajadores con objeto de ayudarles a cumplir con sus obligaciones legales.

Artículo 11

A fin de dar efecto a la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio, la autoridad o autoridades competentes deberán garantizar la realización progresiva de las siguientes funciones:

- a) la determinación, cuando la naturaleza y el grado de los riesgos así lo requieran, de las condiciones que rigen la concepción, la construcción y el acondicionamiento de las empresas, su puesta en explotación, las transformaciones más importantes que requieran y toda modificación de sus fines iniciales, así como la seguridad del equipo técnico utilizado en el trabajo y la aplicación de procedimientos definidos por las autoridades competentes;
- b) la determinación de las operaciones y procesos que estarán prohibidos, limitados o sujetos a la autorización o al control de la autoridad o autoridades competentes, así como la determinación de las sustancias y agentes a los que la exposición en el trabajo estará prohibida,

limitada o sujeta a la autorización o al control de la autoridad o autoridades competentes; deberán tomarse en consideración los riesgos para la salud causados por la exposición simultánea a varias sustancias o agentes;

- c) el establecimiento y la aplicación de procedimientos para la declaración de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales por parte de los empleadores y, cuando sea pertinente, de las instituciones aseguradoras u otros organismos o personas directamente interesados, y la elaboración de estadísticas anuales sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;
- d) la realización de encuestas cada vez que un accidente del trabajo, un caso de enfermedad profesional o cualquier otro daño para la salud acaecido durante el trabajo o en relación con éste parezca revelar una situación grave;
- e) la publicación anual de informaciones sobre las medidas tomadas en aplicación de la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio y 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;
- f) habida cuenta de las condiciones y posibilidades nacionales, la introducción o desarrollo de sistemas de investigación de los agentes químicos, físicos o biológicos en lo que respecta a los riesgos que entrañaran para la salud de los trabajadores.

Artículo 12

Deberán tomarse medidas conformes a la legislación y práctica nacionales 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, en la medida en que sea razonable y factible, 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 la instalación y utilización correctas de la maquinaria y los equipos y sobre el uso correcto de sustancias, sobre los riesgos que presentan las máquinas y los materiales y sobre las características peligrosas de las sustancias químicas, de los agentes o de los productos físicos o biológicos, así como instrucciones acerca de la manera de prevenir los riesgos conocidos;
- c) efectúen estudios e investigaciones o se mantengan al corriente de cualquier otra forma de la evolución de los conocimientos científicos y técnicos necesarios para cumplir con las obligaciones expuestas en los apartados a) y b) del presente artículo.

Artículo 13

De conformidad con la práctica y las condiciones nacionales, deberá protegerse de consecuencias injustificadas a todo trabajador que juzgue necesario interrumpir una situación de trabajo por creer, por motivos razonables, que ésta entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud.

Artículo 14

Deberán tomarse medidas a fin de promover, de manera conforme a las condiciones y a la práctica nacionales, la inclusión de las cuestiones de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo en todos los niveles de enseñanza y de formación, incluidos los de la enseñanza superior técnica, médica y profesional, con objeto de satisfacer las necesidades de formación de todos los trabajadores.

Artículo 15

1. A fin de asegurar la coherencia de la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio y de las medidas tomadas para aplicarla, todo Miembro 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, disposiciones conformes a las condiciones y a la práctica nacionales a fin de lograr la necesaria coordinación entre las diversas autoridades y los diversos organismos encargados de dar efecto a las partes II y III del presente Convenio.

2. Cuando las circunstancias lo requieran y las condiciones y la práctica nacionales lo permitan, tales disposiciones deberían incluir el establecimiento de un organismo central.

Parte IV. Acción a nivel de empresa

Artículo 16

1. Deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos que estén bajo su control son seguros y no entrañan riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores.

2. Deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los agentes y las sustancias químicos, físicos y biológicos que estén bajo su control no entrañan riesgos para la salud cuando se toman medidas de protección adecuadas.

3. Cuando sea necesario, los empleadores deberán suministrar ropas y equipos de protección apropiados a fin de prevenir, en la medida en que sea razonable y factible, los riesgos de accidentes o de efectos perjudiciales para la salud.

Artículo 17

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 medidas previstas en el presente Convenio.

Artículo 18

Los empleadores deberán prever, cuando sea necesario, medidas para hacer frente a situaciones de urgencia y a accidentes, incluidos medios adecuados para la administración de primeros auxilios.

Artículo 19

Deberán adoptarse disposiciones a nivel de empresa en virtud de las cuales:

- a) los trabajadores, al llevar a cabo su trabajo, cooperen al cumplimiento de las obligaciones que incumben al empleador;
- b) los representantes de los trabajadores en la empresa cooperen con el empleador en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo;
- c) los representantes de los trabajadores en la empresa reciban información adecuada acerca de las medidas tomadas por el empleador para garantizar la seguridad y la salud y puedan consultar a sus organizaciones representativas acerca de esta información, a condición de no divulgar secretos comerciales;
- d) los trabajadores y sus representantes en la empresa reciban una formación apropiada en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo;
- e) los trabajadores o sus representantes y, llegado el caso, sus organizaciones representativas en la empresa estén habilitados, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, para examinar todos los aspectos de la seguridad y la salud relacionados con su trabajo, y sean consultados a este respecto por el empleador; con tal objeto, y de común acuerdo, podrá recurrirse a consejeros técnicos ajenos a la empresa;

- f) el trabajador informará de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación de trabajo que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un peligro inminente y grave para su vida o su salud; mientras el empleador no haya tomado medidas correctivas, si fuere necesario, no podrá exigir de los trabajadores que reanuden una situación de trabajo en donde exista con carácter continuo un peligro grave e inminente para su vida o su salud.

Artículo 20

La cooperación entre los empleadores y los trabajadores o sus representantes en la empresa deberá ser un elemento esencial de las medidas en materia de organización y de otro tipo que se adopten en aplicación de los artículos 16 a 19 del presente Convenio.

Artículo 21

Las medidas de seguridad e higiene del trabajo no deberán implicar ninguna carga financiera para los trabajadores.

Parte V. Disposiciones finales

Artículo 22

El presente Convenio no revisa ninguno de los convenios o recomendaciones internacionales del trabajo existentes.

Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
	9 febrero 2005	Ginebra, 90ª reunión CIT (20 junio 2002)	Instrumento técnico actualizado

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 de junio de 2002, en su nonagésima reunión;

Tomando nota de las disposiciones del artículo 11 del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (en adelante denominado «el Convenio») en el que se estipula que:

«A fin de dar efecto a la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio, la autoridad o autoridades competentes deberán garantizar la realización progresiva de las siguientes funciones:

[...]

- c) el establecimiento y la aplicación de procedimientos para la declaración de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales por parte de los empleadores y, cuando sea pertinente, de las instituciones aseguradoras u otros organismos o personas directamente interesados, y la elaboración de estadísticas anuales sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;

[...]

- e) la publicación anual de informaciones sobre las medidas tomadas en aplicación de la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio y 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»;

Teniendo en cuenta la necesidad de mejorar los procedimientos de registro y notificación de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales así como de promover la armonización de los sistemas de registro y notificación con el fin de determinar sus causas y establecer medidas preventivas,

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un protocolo del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981,

adopta, con fecha veinte de junio de dos mil dos, el siguiente protocolo, que podrá ser citado como el Protocolo de 2002 del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

I. Definiciones

Artículo 1

A los efectos del presente Protocolo:

- a) el término «accidente del trabajo» designa los accidentes ocurridos en el curso del trabajo o en relación con el trabajo que causen lesiones mortales o no mortales;
- b) el término «enfermedad profesional» designa toda enfermedad contraída por la exposición a factores de riesgo que resulte de la actividad laboral;
- c) el término «suceso peligroso» designa los sucesos fácilmente reconocibles, según su definición en la legislación nacional, que podrían causar lesiones o enfermedades a las personas en su trabajo o al público en general;
- d) el término «accidente de trayecto» designa los accidentes que causen la muerte o produzcan lesiones corporales y ocurran en el recorrido directo entre el lugar de trabajo y:
- i) la residencia principal o secundaria del trabajador;
 - ii) el lugar en el que el trabajador suele tomar sus comidas; o
 - iii) el lugar en el que el trabajador suele cobrar su remuneración.

II. Sistemas de registro y notificación

Artículo 2

La autoridad competente deberá por medio de leyes o reglamentos, o por cualquier otro medio compatible con las condiciones y la práctica nacionales, y tras celebrar consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas establecer y reexaminar periódicamente los requisitos y procedimientos para:

- a) el registro de los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y, cuando sea procedente, los sucesos peligrosos, los accidentes de trayecto y los casos de enfermedades cuyo origen profesional es sospechoso, y
- b) la notificación de los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y, cuando sea procedente, los sucesos peligrosos, los accidentes de trayecto y los casos de enfermedades cuyo origen profesional es sospechoso.

Artículo 3

Los requisitos y procedimientos de registro deberán determinar:

- a) la responsabilidad de los empleadores de:
 - i) llevar un registro de los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y, cuando sea procedente, los sucesos peligrosos, los accidentes de trayecto y los casos de enfermedades cuyo origen profesional es sospechoso;
 - ii) proporcionar información apropiada a los trabajadores y a sus representantes acerca del sistema de registro;
 - iii) asegurarse del mantenimiento apropiado de esos registros y de su utilización para el establecimiento de medidas preventivas, y
 - iv) abstenerse de adoptar medidas disciplinarias o de represalia a un trabajador que haya notificado un accidente del trabajo, una enfermedad profesional, un suceso peligroso, un accidente de trayecto o un caso de enfermedad cuyo origen profesional es sospechoso.
- b) la información que ha de registrarse;
- c) el período de conservación de esos registros;
- d) las medidas que garanticen la confidencialidad de los datos personales y médicos que posea el empleador, de conformidad con la legislación, la reglamentación, las condiciones y la práctica nacionales.

Artículo 4

Los requisitos y procedimientos para la notificación deberán determinar:

- a) la responsabilidad de los empleadores de:
 - i) notificar a la autoridad competente o a los órganos designados a tales efectos los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y, cuando sea procedente, los sucesos peligrosos, los accidentes de trayecto y los casos de enfermedades cuyo origen profesional es sospechoso, y
 - ii) proporcionar información apropiada a los trabajadores y a sus representantes acerca de los casos notificados;
- b) cuando sea procedente, las disposiciones para la notificación de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales por parte de las instituciones aseguradoras, los servicios de salud en el trabajo, los médicos y otros organismos directamente interesados;
- c) los criterios según los cuales se deberán notificar los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y, cuando sea procedente, los sucesos peligrosos, los accidentes de trayecto y los casos de enfermedades cuyo origen profesional es sospechoso, y
- d) los plazos para efectuar la notificación.

Artículo 5

La notificación deberá comprender información sobre:

- a) la empresa, el establecimiento y el empleador;
- b) si fuere procedente, las personas lesionadas y la naturaleza de las lesiones o enfermedades, y
- c) el lugar de trabajo, las circunstancias del accidente o del suceso peligroso y, en el caso de una enfermedad profesional, las circunstancias de la exposición a peligros para la salud.

III. Estadísticas nacionales*Artículo 6*

Todo Miembro que ratifique el presente Protocolo debería publicar anualmente estadísticas sobre los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y, cuando sea procedente, los sucesos peligrosos y accidentes de trayecto, basadas en las notificaciones y en otras

informaciones disponibles compiladas de tal forma que sean representativas del país en su conjunto; así como los análisis sobre dichas estadísticas.

Artículo 7

Las estadísticas deberán elaborarse siguiendo sistemas de clasificación que sean compatibles con los sistemas internacionales pertinentes y más recientes establecidos bajo los auspicios de la Organización Internacional del Trabajo o de otras organizaciones internacionales competentes.

IV. Disposiciones finales

Artículo 8

1. Un Miembro podrá ratificar este Protocolo al mismo tiempo que ratifica el Convenio, o en cualquier momento después de la ratificación del mismo. La ratificación formal será comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

2. El Protocolo entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General. Desde dicho momento, este Protocolo entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación. A partir de ese momento, el Convenio será obligatorio para el Miembro interesado, con la adición de los artículos 1 a 7 de este Protocolo.

Artículo 9

1. Todo Miembro que haya ratificado este Protocolo podrá denunciarlo en todo momento en que el Convenio esté abierto a la denuncia de conformidad con su artículo 25, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

2. La denuncia del Convenio de conformidad con su artículo 25, por un Miembro que haya ratificado este Protocolo implicará, *ipso jure*, la denuncia de este Protocolo.

3. Toda denuncia efectuada de conformidad con los párrafos 1 ó 2 de este artículo no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

Artículo 10

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Protocolo.

Artículo 11

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 12

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Protocolo son igualmente auténticas.

Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico actualizado	Ginebra, 67ª reunión CIT (22 junio 1981)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 junio 1981 en su sexagésima séptima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la seguridad, la higiene y el medio ambiente de trabajo, cuestión que constituye el sexto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complete el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981,

adopta, con fecha 22 de junio de mil novecientos ochenta y uno, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981:

I. Campo de aplicación y definiciones

1. (1) En la mayor medida posible, las disposiciones del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (designado seguidamente como el Convenio), y las de la presente Recomendación deberían aplicarse a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.

(2) Deberían preverse las medidas que sean necesarias y factibles para conferir a los trabajadores independientes una protección análoga a la dispensada por el Convenio y por la presente Recomendación.

2. A los efectos de la presente Recomendación:

- a) la expresión **ramas de actividad económica** abarca todas las ramas en que haya trabajadores empleados, incluida la administración pública;
- b) el término **trabajadores** abarca todas las personas empleadas, incluidos los empleados públicos;
- c) la expresión **lugar de trabajo** abarca todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador;
- d) el término **reglamentos** abarca todas las disposiciones a las que la autoridad o autoridades competentes ha conferido fuerza de ley;
- e) el término **salud**, en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo.

II. Esferas de acción técnicas

3. En aplicación de la política a que se refiere el artículo 4 del Convenio y con arreglo al principio consistente en dar prioridad a la supresión de los riesgos en su origen, deberían adoptarse medidas apropiadas a las características de las diferentes ramas de actividad económica y de los diferentes tipos de trabajo, en particular en las siguientes esferas:

- a) concepción, emplazamiento, características de construcción, instalación, mantenimiento, reparación y transformación de los lugares de trabajo y de sus medios de acceso y de salida;
- b) iluminación, ventilación, orden y limpieza de los lugares de trabajo;
- c) temperatura, humedad y movimiento del aire en los lugares de trabajo;
- d) concepción, construcción, utilización, mantenimiento, prueba e inspección de la maquinaria y equipo que puedan entrañar riesgos, y, cuando proceda, su aprobación y su cesión a cualquier título;

- e)* prevención de tensiones físicas o mentales provocadas por las condiciones de trabajo y perjudiciales para la salud;
- f)* manipulación, apilamiento y almacenamiento de cargas y de materiales, manualmente o con auxilio de medios mecánicos;
- g)* utilización de la electricidad;
- h)* fabricación, embalaje, etiquetado, transporte, almacenamiento y utilización de sustancias y agentes peligrosos, evacuación de sus desechos y residuos y, cuando proceda, su sustitución por otras sustancias o agentes inocuos o menos peligrosos;
- i)* protección contra las radiaciones;
- j)* prevención y limitación de los riesgos profesionales debidos al ruido y a las vibraciones, y protección de los trabajadores contra tales riesgos;
- k)* control de la atmósfera y de otros factores ambientales de los lugares de trabajo;
- l)* prevención y limitación de los riesgos debidos a altas y bajas presiones barométricas;
- m)* prevención de incendios y explosiones, y medidas que deben tomarse en caso de incendio o explosión;
- n)* diseño, fabricación, suministro, utilización, mantenimiento y prueba de equipos de protección individual y de ropas de protección;
- o)* instalaciones sanitarias, medios de aseo, vestuarios, suministro de agua potable y cualesquiera otras instalaciones análogas que tengan relación con la seguridad y la salud de los trabajadores;
- p)* primeros auxilios;
- q)* el establecimiento de planes de acción en caso de emergencia;
- r)* vigilancia de la salud de los trabajadores.

III. Acción a nivel nacional

4. A fin de dar efecto a la política a que se refiere el artículo 4 del Convenio, y habida cuenta de las esferas de acción técnicas enumeradas en el párrafo 3 de la presente Recomendación, la autoridad o autoridades competentes de cada país deberían:

- a)* promulgar o aprobar reglamentos, repertorios de recomendaciones prácticas u otras disposiciones apropiadas en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, teniendo en cuenta la interrelación que existe entre la seguridad y la salud, por un lado, y las horas de trabajo y los períodos de descanso, por otro;
- b)* proceder de cuando en cuando al reexamen de las disposiciones legislativas relativas a la seguridad y la salud de los trabajadores y al medio ambiente de trabajo, así como de las normas promulgadas o aprobadas en virtud del apartado *a)* de este párrafo, a la luz de la experiencia y de los avances de la ciencia y de la tecnología;
- c)* emprender o fomentar estudios e investigaciones con objeto de identificar los riesgos y encontrar medios para remediarlos;
- d)* facilitar información y asesoramiento, en forma apropiada, a los empleadores y a los trabajadores, y fomentar o favorecer la cooperación entre empleadores y trabajadores y entre sus respectivas organizaciones con miras a eliminar los riesgos o reducirlos en la medida en que sea factible; cuando sea conveniente, prever un programa especial de formación para los trabajadores migrantes, en su lengua materna;
- e)* adoptar medidas específicas para evitar catástrofes y coordinar y hacer coherentes las acciones que deban realizarse a niveles diferentes, en particular en las zonas industriales en donde estén situadas empresas que presenten grandes riesgos potenciales para los trabajadores y la población de los alrededores;
- f)* garantizar un buen enlace con el Sistema internacional de alarma para los riesgos profesionales en los campos de la seguridad y la higiene en el trabajo, establecido dentro del marco de la Organización Internacional del Trabajo;
- g)* adoptar medidas apropiadas en favor de los trabajadores minusválidos.

5. El sistema de inspección previsto en el párrafo 1 del artículo 9 del Convenio debería inspirarse en las disposiciones del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, y del Convenio sobre la

inspección del trabajo (agricultura), 1969, sin perjuicio de las obligaciones asumidas por los Estados Miembros que hayan ratificado estos dos Convenios.

6. En los casos apropiados, la autoridad o autoridades competentes, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, deberían promover en la esfera de las condiciones de trabajo medidas que sean conformes a la política a que se refiere el artículo 4 del Convenio.

7. Los principales objetivos de las medidas a que hace referencia el artículo 15 del Convenio deberían ser:

- a) asegurar la aplicación de las disposiciones de los artículos 4 y 7 del Convenio;
- b) coordinar el ejercicio de las funciones que incumben a la autoridad o autoridades competentes en virtud de las disposiciones del artículo 11 del Convenio y del párrafo 4 de la presente Recomendación;
- c) coordinar las actividades en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo desarrolladas a nivel nacional, regional o local por las autoridades públicas, por los empleadores y sus organizaciones, por las organizaciones y los representantes de los trabajadores y por cualesquiera otros organismos o personas interesados;
- d) promover intercambios de opiniones, de información y de experiencias a nivel nacional, de industria o de rama de actividad económica.

8. Debería establecerse una cooperación estrecha entre las autoridades públicas y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores y cualquier otro organismo interesado, para la formulación y la aplicación de la política a que se refiere el artículo 4 del Convenio.

9. Los exámenes a que se refiere el artículo 7 del Convenio deberían considerar en particular la situación de los trabajadores más vulnerables, por ejemplo los minusválidos.

IV. Acción a nivel de la empresa

10. Entre las obligaciones que incumben a los empleadores para lograr el objetivo señalado en el artículo 16 del Convenio podrían figurar, habida cuenta de las características de las diversas ramas de actividad económica y de los diferentes tipos de trabajo, las siguientes:

- a) proporcionar lugares de trabajo, maquinaria y equipos y utilizar métodos de trabajo que, en la medida en que sea razonable y factible, sean seguros y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores;
- b) dar las instrucciones y la formación necesarias, habida cuenta de las funciones y las capacidades de las diferentes categorías de trabajadores;
- c) asegurar una supervisión adecuada del trabajo efectuado, de las prácticas de trabajo utilizadas y de las medidas de seguridad e higiene del trabajo aplicadas;
- d) adoptar medidas de organización en lo que atañe a la seguridad y salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo, adaptadas al tamaño de la empresa y a la índole de sus actividades;
- e) proporcionar, sin ningún costo para el trabajador, las ropas de protección individual y los equipos de protección adecuados que parezca necesario exigir cuando no se puedan prevenir o limitar los riesgos de otra forma;
- f) asegurarse de que la organización del trabajo, particularmente en lo que atañe a la duración del trabajo y a los períodos de descanso, no cause perjuicio a la seguridad y la salud de los trabajadores;
- g) tomar todas las medidas razonables y factibles con miras a eliminar toda fatiga física o mental excesiva;
- h) efectuar estudios e investigaciones o mantenerse al corriente en otra forma de la evolución de los conocimientos científicos y técnicos necesarios para cumplir con las disposiciones de los apartados precedentes.

11. Cuando dos o más empresas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo, deberían colaborar en la aplicación de las medidas relativas a la seguridad y salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo, sin perjuicio de la responsabilidad de cada empresa por la salud y la seguridad de sus propios trabajadores. En casos apropiados, la autoridad o autoridades competentes deberían prescribir las modalidades generales de tal colaboración.

12. (1) Las medidas adoptadas para favorecer la cooperación a que hace referencia al artículo 20 del Convenio deberían incluir, cuando resulte apropiado y necesario, el nombramiento, conforme a la práctica nacional, de delegados de seguridad de los trabajadores, de comités obreros de seguridad e higiene o de comités paritarios de seguridad e higiene, o de estos dos últimos a la vez; en los comités paritarios, los trabajadores deberían tener una representación por lo menos igual a la de los empleadores.

(2) Los delegados de seguridad de los trabajadores, los comités obreros de seguridad e higiene y los comités paritarios de seguridad e higiene, o, cuando sea apropiado, otros representantes de los trabajadores, deberían:

- a) recibir información suficiente sobre las cuestiones de seguridad e higiene, tener la posibilidad de examinar los factores que afectan a la seguridad y a la salud de los trabajadores y ser alentados a proponer medidas en este campo;
- b) ser consultados cuando se prevean –y antes de que se ejecuten– nuevas medidas importantes de seguridad e higiene, y procurar por su parte conseguir la adhesión de los trabajadores a tales medidas;
- c) ser consultados cuando se prevean cambios en las operaciones y procesos de trabajo y en el contenido o en la organización del trabajo que puedan tener repercusiones en la seguridad o la salud de los trabajadores;
- d) estar protegidos contra el despido y otras medidas perjudiciales cuando cumplan sus funciones en la esfera de la seguridad e higiene del trabajo como representantes de los trabajadores o miembros de los comités de seguridad e higiene;
- e) tener posibilidad de contribuir al proceso de toma de decisiones al nivel de la empresa en lo que concierne a las cuestiones de seguridad y de salud;
- f) tener acceso a cualquier parte de los lugares de trabajo y poder comunicar con los trabajadores acerca de las cuestiones de salud y de seguridad durante las horas de trabajo y en los lugares de trabajo;
- g) tener la libertad de establecer contacto con los inspectores del trabajo;
- h) tener posibilidad de contribuir a las negociaciones en la empresa sobre cuestiones relativas a la salud y a la seguridad de los trabajadores;
- i) disponer de un número razonable de horas de trabajo remuneradas para ejercer sus funciones relativas a la salud y a la seguridad, y recibir la formación pertinente;
- j) recurrir a especialistas para asesorarlos sobre problemas de salud y de seguridad particulares.

13. Cuando las actividades de la empresa lo hagan necesario y su tamaño lo permita, debería preverse:

- a) la disponibilidad de un servicio de medicina del trabajo y de un servicio de seguridad, sea dentro de la propia empresa, en común con otras empresas o mediante acuerdos concluidos con un organismo exterior;
- b) el recurso a especialistas encargados de asesorar sobre problemas particulares de seguridad o higiene o de supervisar la aplicación de las medidas adoptadas para resolverlos.

14. Cuando la índole de las actividades de sus empresas lo justifique, los empleadores deberían tener la obligación de formular por escrito su política en materia de seguridad e higiene del trabajo, las disposiciones tomadas en esta esfera y las diversas responsabilidades ejercidas en virtud de estas disposiciones, y de poner dicha información en conocimiento de todos los trabajadores en una lengua o por un medio que puedan comprender fácilmente.

15. (1) Debería exigirse a los empleadores que controlen periódicamente la aplicación de las normas pertinentes de seguridad e higiene del trabajo, por ejemplo vigilando las condiciones del medio ambiente, y que procedan de cuando en cuando a exámenes críticos sistemáticos de la situación en este campo.

2) Debería exigirse a los empleadores que registren los datos sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo que la autoridad o autoridades competentes consideren indispensables, entre los que podrían incluirse datos sobre todos los accidentes del trabajo y todos los casos de daños para la salud que sobrevengan durante el trabajo o en relación con éste, y que se hallen sujetos a declaración; autorizaciones y exenciones en virtud de las leyes o reglamentos en la materia,

así como las condiciones a que estén sujetas tales autorizaciones y exenciones; certificados relativos al control de la salud de los trabajadores en la empresa, y datos sobre exposición a sustancias y agentes determinados.

16. El objetivo de las disposiciones adoptadas en virtud del artículo 17 del Convenio debería ser garantizar que los trabajadores:

- a) velen, dentro de límites razonables, por su propia seguridad y por la de otras personas a quienes puedan afectar sus actos u omisiones en el trabajo;
- b) cumplan las instrucciones dadas para garantizar su propia seguridad y salud, así como las de otras personas, y observen los procedimientos de seguridad e higiene;
- c) utilicen correctamente los dispositivos de seguridad y el equipo de protección, y no los hagan inoperantes;
- d) informen inmediatamente a su superior jerárquico directo de cualquier situación que, a su juicio, pueda entrañar un riesgo que ellos mismos no puedan remediar;
- e) informen acerca de todo accidente o daño para la salud que sobrevenga durante el trabajo o en relación con éste.

17. No debería tomarse ninguna medida en perjuicio de un trabajador por haber formulado de buena fe una queja por lo que consideraba ser una infracción a las disposiciones reglamentarias o una deficiencia grave en las medidas tomadas por el empleador en el campo de la seguridad y la salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo.

V. Relación con los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo existentes

18. La presente Recomendación no revisa ninguna recomendación internacional del trabajo existente.

19. (1) En la elaboración y aplicación de la política a que se refiere el artículo 4 del Convenio, 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 internacionales del trabajo que figuran en el anexo a la presente Recomendación.

(2) Dicho anexo podrá ser modificado por la Conferencia Internacional del Trabajo, por mayoría de dos tercios, con motivo de cualquier adopción o revisión futuras de un convenio o de una recomendación en el campo de la seguridad, la higiene y el medio ambiente de trabajo.

ANEXO

Lista de instrumentos sobre seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo adoptados desde 1919 por la conferencia internacional del trabajo

Años	Convenios	Recomendaciones
1921	13. Cerusa (pintura)	
1929	27. Indicación del peso en los fardos transportados por barco	
1937	62. Prescripciones de seguridad (edificación)	53. Prescripciones de seguridad (edificación)
1946	73. Examen médico de la gente de mar 77. Examen médico de los menores (industria) 78. Examen médico de los menores (trabajos no industriales)	79. Examen médico de los menores
1947	81. Inspección del trabajo	81. Inspección del trabajo 82. Inspección del trabajo (minas y transporte)
1949	92. Alojamiento de la tripulación (revisado)	
1953		97. Protección de la salud de los trabajadores
1958		105. Botiquines a bordo de los buques 106. Consultas médicas en alta mar
1959	113. Examen médico de los pescadores	112. Servicios de medicina del trabajo
1960	115. Protección contra las radiaciones	114. Protección contra las radiaciones
1963	119. Protección de la maquinaria	118. Protección de la maquinaria
1964	120. Higiene (comercio y oficinas) 121. Prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales	120. Higiene (comercio y oficinas) 121. Prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales
1965	124. Examen médico de los menores (trabajo subterráneo)	
1967	127. Peso máximo	128. Peso máximo
1969	129. Inspección del trabajo (agricultura)	133. Inspección del trabajo (agricultura)
1970	133. Alojamiento de la tripulación (disposiciones complementarias) 134. Prevención de accidentes (gente de mar)	140. Alojamiento de la tripulación (aire acondicionado) 141. Alojamiento de la tripulación (lucha contra los ruidos) 142. Prevención de accidentes (gente de mar)
1971	136. Benceno	144. Benceno
1974	139. Cáncer profesional	147. Cáncer profesional
1977	148. Medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones)	156. Medio ambiente de (contaminación del aire, ruido y vibraciones)
1979	152. Seguridad e higiene (trabajos portuarios)	160. Seguridad e higiene (trabajos portuarios)

Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico actualizado	17 febrero 1988	Ginebra, 71ª reunión CIT (26 junio 1985)	31

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 junio 1985 en su septuagésima primera reunión;

Teniendo en cuenta que la protección de los trabajadores contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo constituye una de las tareas asignadas a la Organización Internacional del Trabajo por su Constitución;

Recordando los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo en la materia, y en especial la Recomendación sobre la protección de la salud de los trabajadores, 1953; la Recomendación sobre los servicios de medicina del trabajo, 1959; el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971, y el Convenio y la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, que establecen los principios de una política nacional y de una acción a nivel nacional;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a los servicios de salud en el trabajo, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintiséis de junio de mil novecientos ochenta y cinco, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985:

Parte I. Principios de una política nacional

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio:

- a) la expresión ***servicios de salud en el trabajo*** designa unos servicios investidos de funciones esencialmente preventivas y encargados de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de:
 - i) los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo;
 - ii) la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental;
- b) la expresión ***representantes de los trabajadores en la empresa*** designa a las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o de la práctica nacionales.

Artículo 2

A la luz de las condiciones y la práctica nacionales y en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, cuando existan, todo Miembro deberá formular, aplicar y reexaminar periódicamente una política nacional coherente sobre servicios de salud en el trabajo.

Artículo 3

1. Todo Miembro se compromete a establecer progresivamente servicios de salud en el trabajo para todos los trabajadores, incluidos los del sector público y los miembros de las cooperativas de producción, en todas las ramas de actividad económica y en todas las empresas. Las disposiciones adoptadas deberían ser adecuadas y apropiadas a los riesgos específicos que prevalecen en las empresas.

2. Cuando no puedan establecerse inmediatamente servicios de salud en el trabajo para todas las empresas, todo Miembro interesado deberá elaborar planes para el establecimiento de tales servicios, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, cuando existan.

3. Todo Miembro interesado deberá indicar, en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, los planes que ha elaborado de conformidad con el párrafo 2 del presente artículo, y exponer en memorias ulteriores todo progreso realizado en su aplicación.

Artículo 4

La autoridad competente deberá consultar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, cuando existan, acerca de las medidas que es preciso adoptar para dar efecto a las disposiciones del presente Convenio.

Parte II. Funciones*Artículo 5*

Sin perjuicio de la responsabilidad de cada empleador respecto de la salud y la seguridad de los trabajadores a quienes emplea y habida cuenta de la necesidad de que los trabajadores participen en materia de salud y seguridad en el trabajo, los servicios de salud en el trabajo deberán asegurar las funciones siguientes que sean adecuadas y apropiadas a los riesgos de la empresa para la salud en el trabajo:

- a) identificación y evaluación de los riesgos que puedan afectar a la salud en el lugar de trabajo;
- b) vigilancia de los factores del medio ambiente de trabajo y de las prácticas de trabajo que puedan afectar a la salud de los trabajadores, incluidos las instalaciones sanitarias, comedores y alojamientos, cuando estas facilidades sean proporcionadas por el empleador;
- c) asesoramiento sobre la planificación y la organización del trabajo, incluido el diseño de los lugares de trabajo, sobre la selección, el mantenimiento y el estado de la maquinaria y de los equipos y sobre las sustancias utilizadas en el trabajo;
- d) participación en el desarrollo de programas para el mejoramiento de las prácticas de trabajo, así como en las pruebas y la evaluación de nuevos equipos, en relación con la salud;
- e) asesoramiento en materia de salud, de seguridad y de higiene en el trabajo y de ergonomía, así como en materia de equipos de protección individual y colectiva;
- f) vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con el trabajo;
- g) fomento de la adaptación del trabajo a los trabajadores;
- h) asistencia en pro de la adopción de medidas de rehabilitación profesional;
- i) colaboración en la difusión de informaciones, en la formación y educación en materia de salud e higiene en el trabajo y de ergonomía;
- j) organización de los primeros auxilios y de la atención de urgencia;
- k) participación en el análisis de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales.

Parte III. Organización

Artículo 6

Para el establecimiento de servicios de salud en el trabajo deberán adoptarse disposiciones:

- a) por vía legislativa;
- b) por convenios colectivos u otros acuerdos entre los empleadores y los trabajadores interesados; o
- c) de cualquier otra manera que acuerde la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesados.

Artículo 7

1. Los servicios de salud en el trabajo pueden organizarse, según los casos, como servicios para una sola empresa o como servicios comunes a varias empresas.

2. De conformidad con las condiciones y la práctica nacionales, los servicios de salud en el trabajo podrán organizarse por:

- a) las empresas o los grupos de empresas interesadas;
- b) los poderes públicos o los servicios oficiales;
- c) las instituciones de seguridad social;
- d) cualquier otro organismo habilitado por la autoridad competente;
- e) una combinación de cualquiera de las fórmulas anteriores.

Artículo 8

El empleador, los trabajadores y sus representantes, cuando existan, deberán cooperar y participar en la aplicación de medidas relativas a la organización y demás aspectos de los servicios de salud en el trabajo, sobre una base equitativa.

Parte IV. Condiciones de funcionamiento

Artículo 9

1. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, los servicios de salud en el trabajo deberían ser multidisciplinarios. La composición del personal deberá ser determinada en función de la índole de las tareas que deban ejecutarse.

2. Los servicios de salud en el trabajo deberán cumplir sus funciones en cooperación con los demás servicios de la empresa.

3. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, deberán tomarse medidas para garantizar la adecuada cooperación y coordinación entre los servicios de salud en el trabajo y, cuando así convenga, con otros servicios involucrados en el otorgamiento de las prestaciones relativas a la salud.

Artículo 10

El personal que preste servicios de salud en el trabajo deberá gozar de plena independencia profesional, tanto respecto del empleador como de los trabajadores y de sus representantes, cuando existan, en relación con las funciones estipuladas en el artículo 5.

Artículo 11

La autoridad competente deberá determinar las calificaciones que se exijan del personal que haya de prestar servicios de salud en el trabajo, según la índole de las funciones que deba desempeñar y de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

Artículo 12

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.

Artículo 13

Todos los trabajadores deberán ser informados de los riesgos para la salud que entraña su trabajo.

Artículo 14

El empleador y los trabajadores deberán informar a los servicios de salud en el trabajo de todo factor conocido y de todo factor sospechoso del medio ambiente de trabajo que pueda afectar a la salud de los trabajadores.

Artículo 15

Los servicios de salud en el trabajo deberán ser informados de los casos de enfermedad entre los trabajadores y de las ausencias del trabajo por razones de salud, a fin de poder identificar cualquier relación entre las causas de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que pueden presentarse en los lugares de trabajo. Los empleadores no deben encargar al personal de los servicios de salud en el trabajo que verifique las causas de la ausencia del trabajo.

Parte V. Disposiciones generales*Artículo 16*

Una vez establecidos los servicios de salud en el trabajo, la legislación nacional deberá designar la autoridad o autoridades encargadas de supervisar su funcionamiento y de asesorarlos.

Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 171)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico actualizado	Ginebra, 71ª reunión CIT (26 junio 1985)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 junio 1985 en su septuagésima primera reunión;

Teniendo en cuenta que la protección de los trabajadores contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo constituye una de las tareas asignadas a la Organización Internacional del Trabajo por su Constitución;

Recordando los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo en la materia, y en especial la Recomendación sobre la protección de la salud de los trabajadores, 1953; la Recomendación sobre los servicios de medicina del trabajo, 1959; el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971, y el Convenio y la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, que establecen los principios de una política nacional y de una acción a nivel nacional; y la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a los servicios de salud en el trabajo, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complete el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985,

adopta, con fecha veintiséis de junio de mil novecientos ochenta y cinco, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985:

I. Principios de una política nacional

1. De conformidad con las condiciones y la práctica nacionales y, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, cuando existan, todo Miembro debería formular, aplicar y reexaminar periódicamente una política nacional coherente sobre servicios de salud en el trabajo, incluidos los principios generales de sus funciones, de su organización y de su funcionamiento.

2. (1) Todo Miembro debería establecer progresivamente servicios de salud en el trabajo para todos los trabajadores, incluidos los del sector público y los miembros de las cooperativas de producción, en todas las ramas de actividad económica y en todas las empresas. Las disposiciones adoptadas deberían ser adecuadas y apropiadas a los riesgos específicos para la salud que prevalecen en las empresas.

(2) En la medida en que ello sea necesario y prácticamente realizable, deberían adoptarse también disposiciones para facilitar a los trabajadores independientes una protección análoga a la prevista en el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985, y en la presente Recomendación.

II. Funciones

3. La función de los servicios de salud en el trabajo debería ser esencialmente preventiva.

4. Los servicios de salud en el trabajo deberían establecer un programa de actividades adaptado a la empresa o a las empresas a las que sirven, principalmente en función de los riesgos profesionales que se presentan en los lugares de trabajo y de los problemas específicos que se plantean en las respectivas ramas de actividad económica.

A. Vigilancia del medio ambiente de trabajo

5. (1) La vigilancia del medio ambiente de trabajo debería comprender:

- a) la identificación y evaluación de los factores del medio ambiente de trabajo que puedan afectar a la salud de los trabajadores;
- b) la evaluación de las condiciones de higiene de trabajo y de los factores de la organización del trabajo que puedan engendrar riesgos para la salud de los trabajadores;
- c) la evaluación de los medios de protección colectiva e individual;
- d) la evaluación, cuando sea apropiado, de la exposición de los trabajadores a los agentes nocivos, mediante métodos de control válidos y generalmente aceptados;
- e) la verificación de los sistemas de control destinados a eliminar o reducir la exposición.

(2) Dicha vigilancia debería llevarse a cabo en relación con los demás servicios técnicos de la empresa y con la cooperación de los trabajadores interesados y de sus representantes en la empresa o del comité de seguridad e higiene, cuando existan.

6. (1) De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, los datos resultantes de la vigilancia del lugar de trabajo deberían consignarse en forma apropiada y mantenerse a disposición del empleador, de los trabajadores y de sus representantes en la empresa o del comité de seguridad e higiene, cuando existan.

(2) Tales datos deberían utilizarse respetando su carácter confidencial, y solamente para orientar y dar asesoramiento acerca de las medidas destinadas a mejorar el medio ambiente de trabajo y la salud y seguridad de los trabajadores.

(3) La autoridad competente debería tener acceso a estos datos, los cuales sólo debería comunicar el servicio de salud en el trabajo a terceros previo acuerdo del empleador, de los trabajadores y de sus representantes en la empresa o del comité de seguridad e higiene, si los hubiere.

7. La vigilancia del medio ambiente de trabajo debería comprender las visitas del personal de servicios de salud en el trabajo que sean necesarias para examinar los factores del medio ambiente de trabajo susceptibles de afectar a la salud de los trabajadores, a la salubridad del medio ambiente de trabajo y a las condiciones de trabajo.

8. Los servicios de salud en el trabajo deberían:

- a) efectuar, cuando sea necesario, la vigilancia de la exposición de los trabajadores a riesgos especiales para la salud;
- b) supervisar las instalaciones sanitarias y otras instalaciones puestas a disposición de los trabajadores por el empleador, tales como suministro de agua potable, cantinas y alojamientos;
- c) asesorar acerca de las posibles incidencias de la utilización de tecnologías en la salud de los trabajadores;
- d) participar y asesorar en la selección de los equipos necesarios para la protección individual de los trabajadores contra los riesgos profesionales;
- e) colaborar en el análisis de los puestos de trabajo y en el estudio de la organización del trabajo y de los métodos de trabajo, a fin de garantizar una mejor adaptación del trabajo a los trabajadores;
- f) participar en los análisis de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales, y en los programas de prevención de accidentes.

9. El personal que preste servicios de salud en el trabajo debería, después de haber informado al empleador, a los trabajadores y a sus representantes, cuando sea apropiado:

- a) tener libre acceso a todos los lugares de trabajo y a las instalaciones que la empresa facilita a los trabajadores;
- b) tener acceso a las informaciones sobre métodos, normas de trabajo, productos, materias y sustancias utilizados o cuya utilización esté prevista, bajo reserva de que se preserve el secreto de toda información de índole confidencial que se recabe y que no concierna a la salud de los trabajadores;
- c) poder tomar muestras, con fines de análisis, de los productos, materias y sustancias utilizados o manipulados.

10. Debería consultarse a los servicios de salud en el trabajo sobre cualquier cambio previsto en materia de métodos y condiciones de trabajo susceptible de tener algún efecto sobre la salud o la seguridad de los trabajadores.

B. Vigilancia de la salud de los trabajadores

11. (1) La vigilancia de la salud de los trabajadores debería abarcar, en los casos y según las condiciones que defina la autoridad competente, todas las evaluaciones necesarias para proteger la salud de los trabajadores, que puedan incluir:

- a) una evaluación de la salud de los trabajadores antes de que se les asignen tareas específicas que puedan entrañar un peligro para su salud o para la de los demás;
- b) evaluaciones de la salud a intervalos periódicos durante todo empleo que implique una exposición a riesgos particulares para la salud;
- c) una evaluación de la salud de los trabajadores que 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 y de determinar la adaptabilidad de los trabajadores a sus tareas y la necesidad de una reclasificación y de una readaptación;
- d) evaluaciones de la salud al terminar y después de terminar asignaciones a puestos de trabajo que entrañen riesgos susceptibles de provocar perjuicios ulteriores para su salud o de contribuir a tales perjuicios.

(2) Deberían adoptarse disposiciones para proteger la intimidad de los trabajadores y procurar que la vigilancia de su salud no sea utilizada con fines discriminatorios ni de ninguna otra manera perjudicial para sus intereses.

12. (1) Cuando los trabajadores estén expuestos a riesgos profesionales específicos, la vigilancia de su estado de salud debería comprender, cuando corresponda, además de los exámenes de salud previstos en el párrafo 11 de la presente Recomendación, todos los exámenes e investigaciones necesarios para detectar los niveles de exposición y las reacciones y los efectos biológicos precoces.

(2) Cuando exista un método válido y generalmente aceptado de vigilancia biológica de la salud de los trabajadores para la detección precoz de los efectos sobre la salud de la exposición a riesgos profesionales específicos, podrá utilizarse dicho método para identificar a los trabajadores que requieren un examen médico detenido, sujeto al consentimiento individual del trabajador.

13. Los servicios de salud en el trabajo deberían ser informados de los casos de enfermedad entre los trabajadores y de las ausencias del trabajo por razones de salud, a fin de poder identificar cualquier

relación entre las causas de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo. El personal encargado de los servicios de salud en el trabajo no debería ser obligado por los empleadores a verificar las razones de la ausencia del trabajo.

14. (1) Los servicios de salud en el trabajo deberían consignar los datos relativos a la salud de los trabajadores en expedientes de salud personales y confidenciales. Dichos expedientes deberían también contener informaciones acerca de las tareas que hayan realizado los trabajadores, de su exposición a los riesgos profesionales inherentes a su trabajo y de los resultados de toda evaluación de la exposición de los trabajadores a tales riesgos.

(2) El personal que preste servicios de salud en el trabajo sólo debería tener acceso a los expedientes de salud si la información contenida en ellos tiene relación con el cumplimiento de sus funciones. Cuando los expedientes contengan información personal de carácter médico confidencial, este acceso debe limitarse al personal médico.

(3) Los datos personales relativos a la evaluación del estado de salud sólo deberían comunicarse a terceros previo consentimiento del trabajador, debidamente informado.

15. La legislación nacional, la autoridad competente o la práctica nacional basada en pautas de ética reconocidas deberían prescribir las condiciones y el período de conservación de los expedientes personales de salud, las condiciones relativas a la transmisión y comunicación de tales expedientes, y las medidas necesarias para preservar su carácter confidencial, en particular cuando las informaciones que contienen se hallen registradas en una computadora.

16. (1) Al término de un examen médico prescrito para determinar la aptitud de un trabajador para un puesto de trabajo que entraña exposición a un riesgo determinado, el médico que lo haya realizado debería comunicar sus conclusiones por escrito al trabajador y al empleador.

(2) Esta comunicación no debería contener indicación alguna de índole médica; según los casos, podría indicar que el trabajador es apto para el puesto de trabajo previsto o bien especificar los tipos de trabajo y las condiciones de trabajo que le estén contraindicados, temporal o permanentemente, desde el punto de vista médico.

17. Cuando el mantenimiento de un trabajador en un puesto de trabajo esté contraindicado por motivos 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.

18. Cuando la vigilancia de la salud haya permitido detectar una enfermedad profesional, ésta debería notificarse a la autoridad competente de conformidad con la legislación y la práctica nacionales. El empleador, los trabajadores y sus representantes deberían ser informados de que se ha efectuado dicha notificación.

C. Información, educación, formación, asesoramiento

19. Los servicios de salud en el trabajo deberían participar en la elaboración y aplicación de programas de información y de educación y de formación, destinados al personal de la empresa, sobre cuestiones de salud e higiene relacionadas con el trabajo.

20. Los servicios de salud en el trabajo deberían participar en la información y el perfeccionamiento periódico del personal de primeros auxilios y en la formación gradual y continuada de todo el personal de la empresa que contribuye a la seguridad y a la salud en el trabajo.

21. A fin de fomentar la adaptación del trabajo a los trabajadores y el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo, los servicios de salud en el trabajo deberían asumir la función de asesores del empleador, de los trabajadores y de sus representantes en la empresa y del comité de seguridad e higiene, cuando existan, acerca de los problemas de salud, de higiene del trabajo y de ergonomía, y deberían colaborar con los organismos que actúan ya como asesores en esta esfera.

22. (1) Todo trabajador debería ser informado, de manera conveniente y adecuada, de los riesgos para la salud que entraña su trabajo, de los resultados de los exámenes de salud de que haya sido objeto y de la evaluación de su estado de salud.

(2) Todo trabajador tendrá el derecho de que se corrija cualquier dato que sea erróneo o que pueda inducir en error.

(3) Los servicios de salud en el trabajo deberían además asesorar individualmente a los trabajadores acerca de su salud en relación con su trabajo.

D. Primeros auxilios, tratamientos y programas de salud

23. Habida cuenta de la legislación y la práctica nacionales, los servicios de salud en el trabajo en las empresas deberían proporcionar los primeros auxilios y la atención de urgencia a los trabajadores víctimas de accidentes o de indisposición en el lugar de trabajo, y colaborar en la organización de la administración de primeros auxilios.

24. Habida cuenta de la organización de la medicina preventiva a nivel nacional, los servicios de salud en el trabajo podrían, cuando sea posible y apropiado:

- a) proceder a inmunizaciones en relación con los riesgos biológicos que se presentan en el lugar de trabajo;
- b) participar en campañas de protección de la salud;
- c) colaborar con las autoridades sanitarias en el marco de programas de salud pública.

25. Habida cuenta de la legislación y la práctica nacionales y, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, cuando existan, la autoridad competente, si fuere necesario, debería autorizar a los servicios de salud en el trabajo, de acuerdo con todos los interesados, incluidos el propio trabajador y su médico de cabecera, o un servicio de cuidados primarios de la salud, cuando sea aplicable, a asumir una o varias de las funciones siguientes, o a participar en ellas:

- a) el tratamiento de los trabajadores que no hayan interrumpido su trabajo o que se hayan reintegrado al mismo tras una ausencia;
- b) el tratamiento de las víctimas de accidentes del trabajo;
- c) el tratamiento de las enfermedades profesionales y de las afecciones agravadas por el trabajo;
- d) los aspectos médicos de la reeducación y readaptación profesionales.

26. Habida cuenta de la legislación y la práctica nacionales en materia de organización de la atención de salud y del alejamiento de los centros que la dispensan, los servicios de salud en el trabajo podrían desplegar otras actividades relacionadas con la salud, incluida la asistencia médica curativa a los trabajadores y a sus familias, en la forma que permita la autoridad competente en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, cuando existan.

27. Los servicios de salud en el trabajo deberían cooperar con los demás servicios interesados en la elaboración de planes de urgencia para hacer frente a accidentes importantes.

E. Otras funciones

28. Los servicios de salud en el trabajo deberían analizar los resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores y del medio ambiente de trabajo y los resultados de la vigilancia biológica y de la vigilancia continua individual de la exposición de los trabajadores a determinados riesgos profesionales, cuando éstos existan, a fin de evaluar las posibles relaciones entre la exposición a los riesgos profesionales y los perjuicios para la salud, y de proponer medidas encaminadas a mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo.

29. Los servicios de salud en el trabajo deberían elaborar planes y, a intervalos apropiados, informes sobre sus actividades y las condiciones de salud en la empresa. Estos planes e informes deberían ponerse a disposición del empleador y de los representantes de los trabajadores en la empresa o a la del comité de seguridad e higiene, cuando existan, y la autoridad competente debería tener acceso a los mismos.

30. (1) En la medida de sus recursos, los servicios de salud en el trabajo, en consulta con los representantes de los empleadores y de los trabajadores, deberían contribuir a la investigación, participando en estudios o encuestas efectuados a nivel de la empresa o de la rama de actividad económica, por ejemplo, con objeto de reunir información epidemiológica y orientar sus actividades.

(2) Los resultados de las mediciones realizadas en la vigilancia del medio ambiente de trabajo y los resultados de las evaluaciones de salud de los trabajadores podrán ser utilizados con fines de investigación, bajo reserva de las disposiciones de los párrafos 6, 3); 11, 2), y 14, 3), de la presente Recomendación.

31. Los servicios de salud en el trabajo deberían participar con otros servicios de la empresa, cuando así convenga, en las medidas encaminadas a impedir que las actividades de ésta causen perjuicio al medio ambiente general.

III. Organización

32. En la medida de lo posible, los servicios de salud en el trabajo deberían estar situados en el lugar de trabajo o en las proximidades de éste, o bien estar organizados de forma que se garantice el desempeño de sus funciones en el lugar de trabajo.

33. (1) Los empleadores, los trabajadores y sus representantes, si los hubiere, deberán cooperar y participar en la aplicación de medidas relativas a la organización y demás aspectos de los servicios de salud en el trabajo sobre una base equitativa.

(2) De conformidad con las condiciones y la práctica nacionales, los empleadores y los trabajadores, o sus representantes en la empresa, o el comité de seguridad e higiene, cuando existan, deberían participar en las decisiones sobre organización y funcionamiento de estos servicios, incluidas las relativas al empleo del personal y a la planificación de los programas del servicio.

34. (1) Los servicios de salud en el trabajo pueden organizarse, según los casos, como servicios para una sola empresa o como servicios comunes a varias empresas.

(2) De conformidad con las condiciones y la práctica nacionales, los servicios de salud en el trabajo pueden ser organizados por:

- a) las empresas o grupos de empresas interesados;
- b) los poderes públicos o los servicios oficiales;
- c) las instituciones de seguridad social;
- d) cualquier otro organismo habilitado por la autoridad competente;
- e) una combinación de cualquiera de las fórmulas anteriores.

(3) La autoridad competente debería precisar las circunstancias en las que, cuando no se hubieren organizado servicios de salud en el trabajo, los servicios adecuados existentes podrían ser reconocidos provisionalmente como organismos habilitados en el sentido del subpárrafo 2), d), supra.

35. En los casos en que la autoridad competente, tras consultar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores representativas interesadas, cuando existan, determine que el establecimiento de un servicio de salud en el trabajo o el acceso a tal servicio es prácticamente imposible, las empresas deberían, con carácter provisional y tras consultar a los representantes de los trabajadores en la empresa o al comité de seguridad e higiene, cuando existan, concluir un acuerdo con un servicio médico de la localidad para proceder a los exámenes de salud prescritos por la legislación nacional, controlar las condiciones sanitarias existentes en la empresa y velar por que los primeros auxilios y la atención de urgencia estén organizados de forma apropiada.

IV. Condiciones de funcionamiento

36. (1) De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, los servicios de salud en el trabajo deberían estar formados por equipos multidisciplinarios constituidos en función de la índole de las tareas que deban ejecutarse.

(2) Los servicios de salud en el trabajo deberían disponer de personal técnico en número suficiente, con formación especializada y experiencia en esferas tales como la medicina del trabajo, la higiene del trabajo, la ergonomía, los cuidados de enfermería del trabajo y otras cuestiones conexas. Este personal debería, en la máxima medida posible, mantenerse al corriente de los progresos en los conocimientos científicos y técnicos necesarios para el cumplimiento de sus funciones, y tener la posibilidad de hacerlo sin pérdida alguna de ingresos.

(3) Los servicios de salud en el trabajo deberían, además, disponer del personal administrativo necesario para su funcionamiento.

37. (1) Se debería salvaguardar la independencia profesional del personal que presta servicios en materia de salud en el trabajo, de conformidad con la práctica y la legislación nacionales. Esto podría llevarse a cabo mediante leyes, reglamentos y consultas apropiadas entre el empleador, los trabajadores y sus representantes y los comités de seguridad e higiene, si los hubiere.

(2) La autoridad competente debería especificar, cuando proceda, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, las condiciones relativas a la contratación y a la terminación del empleo del personal de los servicios de salud en el trabajo, en consulta con las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores interesadas.

38. A reserva de las excepciones que prevean las leyes y los reglamentos nacionales, todo el personal de un servicio de salud en el trabajo debería estar obligado a guardar el secreto profesional sobre los datos médicos y técnicos que pueda llegar a conocer en razón de sus funciones y de las actividades del servicio.

39. (1) La autoridad competente puede prescribir normas relativas a los locales y al equipo necesarios para el funcionamiento de los servicios de salud en el trabajo.

(2) Los servicios de salud en el trabajo deberían disponer de instalaciones adecuadas para efectuar los análisis y pruebas necesarios para la vigilancia de la salud de los trabajadores y la salubridad del medio ambiente de trabajo.

40. (1) Dentro del marco de un enfoque multidisciplinario, los servicios de salud en el trabajo deberían colaborar con:

- a) los servicios que se ocupan de la seguridad de los trabajadores en la empresa;
- b) los distintos servicios o unidades de producción, para ayudarlos a formular y a aplicar programas preventivos convenientes;
- c) el departamento de personal de la empresa y los demás servicios interesados;
- d) los representantes de los trabajadores en la empresa, como asimismo sus representantes de seguridad y el comité de seguridad e higiene, si los hubiere.

(2) Cuando sea apropiado, los servicios de salud en el trabajo y los servicios de seguridad en el trabajo podrían organizarse conjuntamente.

41. Además, los servicios de salud en el trabajo deberían mantener contactos, cuando sea necesario, con los servicios y organismos exteriores a la empresa que se ocupan de cuestiones relativas a la salud, a la higiene, a la seguridad, a la readaptación, al readiestramiento y reclasificación profesionales y a las condiciones de trabajo y de bienestar de los trabajadores, así como con los servicios de inspección y el organismo nacional que haya sido designado para participar en el Sistema internacional de alerta para la seguridad y la salud de los trabajadores establecido en el marco de la Organización Internacional del Trabajo.

42. La persona encargada de un servicio de salud en el trabajo debería poder, de conformidad con las disposiciones del párrafo 38, consultar a la autoridad competente, tras haber informado de ello al empleador y a los representantes de los trabajadores en la empresa o al comité de seguridad e higiene, si los hubiere, acerca de la aplicación de las normas de seguridad e higiene del trabajo en la empresa.

43. Los servicios de salud en el trabajo de toda empresa nacional o multinacional que cuente con más de un establecimiento deberían prestar el nivel máximo de servicios, sin discriminaciones, a los trabajadores de todos sus establecimientos, cualquiera que sea el lugar o país en que estén situados.

V. Disposiciones generales

44. (1) En el marco de su responsabilidad por la seguridad y la salud de los trabajadores que emplean, los empleadores deberían adoptar todas las disposiciones necesarias para facilitar el cumplimiento de las funciones de los servicios de salud en el trabajo.

(2) Los trabajadores y sus organizaciones deberían aportar su apoyo a los servicios de salud en el trabajo para el cumplimiento de sus funciones.

45. Las prestaciones relacionadas con la salud en el trabajo dispensadas por los servicios de salud en el trabajo deberían ser totalmente gratuitas para los trabajadores.

46. Cuando los servicios de salud en el trabajo hayan sido establecidos y sus funciones fijadas por la legislación nacional, ésta debería determinar también la forma de financiar tales servicios.

47. A los efectos de la presente Recomendación, la expresión *representantes de los trabajadores en la empresa* designa a las personas reconocidas como tales por la legislación o la práctica nacionales.

48. La presente Recomendación, que completa el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985, reemplaza a la Recomendación sobre los servicios de medicina del trabajo, 1959.

Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico actualizado	20 febrero 2009	Ginebra, 95ª reunión CIT (15 junio 2006)	31

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad, en su nonagésima quinta reunión, el 31 de mayo de 2006;

Reconociendo la magnitud a escala mundial de las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo, y la necesidad de proseguir la acción para reducirla;

Recordando que la protección de los trabajadores contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo es uno de los objetivos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo establecidos en su Constitución;

Reconociendo el impacto negativo de las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo sobre la productividad y sobre el desarrollo económico y social;

Tomando nota de que en el apartado g) del párrafo III de la Declaración de Filadelfia se dispone que la Organización Internacional del Trabajo tiene la obligación solemne de fomentar, entre las naciones del mundo, programas que permitan proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones;

Teniendo en cuenta la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998;

Tomando nota de lo dispuesto en el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164), y otros instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo pertinentes para el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo;

Recordando que la promoción de la seguridad y salud en el trabajo forma parte del programa de trabajo decente para todos, de la Organización Internacional del Trabajo;

Recordando las conclusiones relativas a las actividades normativas de la OIT en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo una estrategia global adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 91.ª reunión (2003), en particular respecto a la conveniencia de velar por que se dé prioridad a la seguridad y salud en el trabajo en los programas nacionales;

Haciendo hincapié en la importancia de promover de forma continua una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud;

Después de haber decidido adoptar determinadas propuestas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas propuestas revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha quince de junio de dos mil seis, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006.

I. Definiciones

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio:

- a) la expresión **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);
- b) la expresión **sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo** o **sistema nacional** se refiere a la infraestructura que conforma el marco principal para la aplicación de la política y los programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo;
- c) la expresión **programa nacional de seguridad y salud en el trabajo** o **programa nacional** se refiere a cualquier programa nacional que incluya objetivos que deban alcanzarse en un plazo determinado, así como las prioridades y medios de acción destinados a mejorar la seguridad y salud en el trabajo, y los medios para evaluar los progresos realizados, y
- d) la expresión **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.

II. Objetivo

Artículo 2

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá 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.

2. Todo Miembro deberá 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 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) pertinentes para el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.

3. Todo Miembro, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, deberá examinar periódicamente las medidas que podrían adoptarse para ratificar los convenios pertinentes de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo.

III. Política nacional

Artículo 3

1. Todo Miembro deberá promover un ambiente de trabajo seguro y saludable mediante la elaboración de una política nacional.

2. Todo Miembro deberá promover e impulsar, en todos los niveles pertinentes, el derecho de los trabajadores a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.

3. Al elaborar su política nacional, todo Miembro 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.

IV. Sistema nacional

Artículo 4

1. Todo Miembro deberá 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.

2. El sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo deberá incluir, entre otras cosas:

- a) la legislación, los convenios colectivos en su caso, y cualquier otro instrumento pertinente en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- b) 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;
- c) mecanismos para garantizar la observancia de la legislación nacional, incluidos los sistemas de inspección, y
- d) 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.

3. El sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo deberá incluir, cuando proceda:

- a) un órgano u órganos consultivos tripartitos de ámbito nacional para tratar las cuestiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo;
- b) servicios de información y asesoramiento en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- c) formación en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- d) servicios de salud en el trabajo, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales;
- e) la investigación en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- f) un mecanismo para la recopilación y el análisis de los datos relativos a las lesiones y enfermedades profesionales, teniendo en cuenta los instrumentos de la OIT pertinentes;
- g) disposiciones con miras a la colaboración con los regímenes pertinentes de seguro o de seguridad social que cubran las lesiones y enfermedades profesionales, y
- h) 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.

V. Programa nacional

Artículo 5

1. Todo Miembro deberá elaborar, aplicar, controlar 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.

2. El programa nacional deberá:

- a) promover el desarrollo de una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud;
- b) 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;
- c) 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;

- d) incluir objetivos, metas e indicadores de progreso, y
- e) 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.

3. El programa nacional deberá ser ampliamente difundido y, en la medida de lo posible, ser respaldado y puesto en marcha por las más altas autoridades nacionales.

VI. Disposiciones finales

Artículo 6

El presente Convenio no constituye una revisión de ninguno de los convenios o recomendaciones internacionales del trabajo.

Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 197)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico actualizado	Ginebra, 95ª reunión CIT (15 junio 2006)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad, en su nonagésima quinta reunión, el 31 de mayo de 2006;

Después de haber decidido adoptar determinadas propuestas en relación con la seguridad y la salud en el trabajo, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas propuestas revistan la forma de una recomendación que complemente el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (en adelante denominado «el Convenio»),

adopta, con fecha quince de junio de dos mil seis, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006.

I. Política nacional

1. La política nacional elaborada en virtud del artículo 3 del Convenio debería tener en cuenta la Parte II del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), así como los derechos, obligaciones y responsabilidades pertinentes de los trabajadores, los empleadores y los gobiernos enunciados en dicho Convenio.

II. Sistema nacional

2. Al establecer, mantener, desarrollar de forma progresiva y reexaminar periódicamente el sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo definido en el apartado *b)* del artículo 1 del Convenio, los Miembros:

- a)* deberían tener en cuenta los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) pertinentes para el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo que figuran en el anexo de la presente Recomendación, en particular el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), y
- b)* podrían ampliar las consultas previstas en el párrafo 1 del artículo 4 del Convenio a otras partes interesadas.

3. Con miras a prevenir las muertes, lesiones y enfermedades ocasionadas por el trabajo, 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.

4. Los Miembros deberían tomar medidas para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores de ambos sexos, incluida la protección de su salud reproductiva.

5. Al promover una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud, tal como se define en el apartado *d)* del artículo 1 del Convenio, los Miembros deberían procurar:

- a)* 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;
- b)* 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;
- c)* 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;
- d)* 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;
- e)* 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;
- f)* 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, y
- g)* 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.

6. Los Miembros 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).

III. Programa nacional

7. El programa nacional de seguridad y salud en el trabajo definido en el apartado *c)* del artículo 1 del Convenio debería basarse en los principios de evaluación y gestión de los peligros y riesgos, en particular en el ámbito del lugar de trabajo.

8. El programa nacional debería identificar las prioridades de acción, que deberían reexaminarse y actualizarse periódicamente.

9. Al elaborar y reexaminar el programa nacional, los Miembros podrán extender a otras partes interesadas las consultas previstas en el párrafo 1 del artículo 5 del Convenio.

10. Con miras a aplicar las disposiciones del artículo 5 del Convenio, el programa nacional debería 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.

11. El programa nacional de seguridad y salud en el trabajo debería coordinarse, cuando proceda, con otros programas y planes nacionales, como aquellos relacionados con la salud pública y el desarrollo económico.

12. Al elaborar y reexaminar el programa nacional, y sin perjuicio de las obligaciones contraídas en virtud de los convenios que hayan ratificado, los Miembros deberían tener presentes los instrumentos de la OIT pertinentes para el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo enumerados en el anexo de la presente Recomendación.

IV. Perfil nacional

13. Los Miembros 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.

14. (1) En el perfil nacional de seguridad y salud en el trabajo debería incluirse información sobre los elementos siguientes, según proceda:

- a) la legislación, los convenios colectivos en su caso, y cualquier otro instrumento relativo a la seguridad y salud en el trabajo;
- b) 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;
- c) los mecanismos para garantizar la observancia de la legislación nacional, incluidos los sistemas de inspección;
- d) 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;
- e) el órgano u órganos consultivos tripartitos de ámbito nacional para tratar las cuestiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo;
- f) los servicios de información y asesoramiento en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- g) la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- h) los servicios de salud en el trabajo, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales;
- i) la investigación en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- j) 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;
- k) las disposiciones con miras a la colaboración con los regímenes pertinentes de seguro o de seguridad social que cubran las lesiones y enfermedades profesionales, y
- l) 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.

(2) Además, el perfil nacional de seguridad y salud en el trabajo debería incluir información sobre los elementos siguientes, cuando proceda:

- a) mecanismos de coordinación y colaboración en los ámbitos nacional y de empresa, incluidos mecanismos para reexaminar el programa nacional;
- b) normas técnicas, repertorios de recomendaciones prácticas y directrices en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- c) dispositivos educativos y de sensibilización, incluidas iniciativas de promoción;
- d) 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;
- e) 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;
- f) estadísticas de las lesiones y enfermedades profesionales;
- g) políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo de las organizaciones de empleadores y de trabajadores;
- h) actividades periódicas o en curso relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, incluida la colaboración internacional;
- i) recursos financieros y presupuestarios en materia de seguridad y salud en el trabajo, y
- j) datos relativos a la demografía, la alfabetización, la economía y el empleo, según su disponibilidad, así como cualquier otra información pertinente.

V. Cooperación e intercambio de información a escala internacional

15. La Organización Internacional del Trabajo debería:
- a) facilitar la cooperación técnica internacional en el área de la seguridad y salud en el trabajo con miras a ayudar a los países, en particular a los países en desarrollo, con el fin de:
 - i) reforzar su capacidad para establecer y mantener una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud;
 - ii) promover un enfoque de sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, y
 - iii) promover la ratificación, en el caso de los convenios, y la aplicación de los instrumentos de la OIT pertinentes para el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, enumerados en el anexo de la presente Recomendación;
 - b) facilitar el intercambio de información sobre las políticas nacionales en el sentido del apartado a) del artículo 1 del Convenio, sobre los sistemas y programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, incluidas las buenas prácticas y los enfoques innovadores, y sobre la identificación de los peligros y riesgos nuevos y emergentes en el lugar de trabajo, y
 - c) proporcionar información sobre los progresos realizados con miras a conseguir un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.

VI. Actualización del anexo

16. El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo debería revisar y actualizar el anexo a la presente Recomendación. Todo anexo que así se prepare sustituirá al anterior, una vez que haya sido aprobado por el Consejo de Administración y comunicado a los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo.

ANEXO

Instrumentos de la organización internacional del trabajo pertinentes para el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo

I. Convenios

- Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)
- Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115)
- Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964 (núm. 120)
- Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121)
- Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)
- Convenio sobre el cáncer profesional, 1974 (núm. 139)
- Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 148)
- Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (núm. 152)
- Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)
- Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)
- Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162)
- Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167)
- Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170)
- Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174)
- Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176)
- Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)
- Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184)
- Protocolo de 2002 del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)

II. Recomendaciones

- Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)
- Recomendación sobre la inspección del trabajo (minas y transporte), 1947 (núm. 82)
- Recomendación sobre la protección de la salud de los trabajadores, 1953 (núm. 97)
- Recomendación sobre los servicios sociales, 1956 (núm. 102)
- Recomendación sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 114)
- Recomendación sobre la vivienda de los trabajadores, 1961 (núm. 115)
- Recomendación sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964 (núm. 120)
- Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121)
- Recomendación sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 133)
- Recomendación sobre el cáncer profesional, 1974 (núm. 147)
- Recomendación sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 156)
- Recomendación sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (núm. 160)
- Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164)
- Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 171)
- Recomendación sobre el asbesto, 1986 (núm. 172)
- Recomendación sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 175)
- Recomendación sobre los productos químicos, 1990 (núm. 177)
- Recomendación sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 181)
- Recomendación sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 183)

Recomendación sobre la protección de la salud de los trabajadores, 1953 (núm. 97)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico actualizado	Ginebra, 36ª reunión CIT (25 junio 1953)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1953 en su trigésima sexta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección de la salud de los trabajadores en los lugares de trabajo, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación, adopta, con fecha veinticinco de junio de mil novecientos cincuenta y tres, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la protección de la salud de los trabajadores, 1953:

I. Medidas técnicas de protección contra los riesgos que amenazan la salud de los trabajadores

1. La legislación nacional debería contener disposiciones sobre los métodos para prevenir, reducir o eliminar los riesgos de enfermedad en los lugares de trabajo, e incluso sobre los métodos que pueda ser necesario y apropiado aplicar con respecto a riesgos especiales que amenacen la salud de los trabajadores.

2. El empleador debería adoptar todas las medidas apropiadas para que las condiciones generales reinantes en los lugares de trabajo permitan asegurar una protección adecuada de la salud de los trabajadores interesados, y en especial para que:

- a) los desechos y residuos no se acumulen, constituyendo así un riesgo para la salud;
- b) la superficie y la altura de los locales de trabajo sean suficientes para impedir la aglomeración de los trabajadores y para evitar cualquier obstrucción causada por maquinaria, materiales o productos;
- c) se disponga de alumbrado suficiente y adaptado a las necesidades del caso, ya sea natural, artificial o de ambas clases;
- d) se mantengan condiciones atmosféricas adecuadas, a fin de evitar la insuficiencia de abastecimiento de aire y de su circulación, una atmósfera viciada, las corrientes de aire peligrosas, las variaciones bruscas de temperatura, así como, en la medida de lo posible, la humedad, el calor o el frío excesivos y los olores desagradables;
- e) se provean instalaciones sanitarias y medios apropiados para lavarse, así como agua potable, en lugares apropiados, en cantidad suficiente y en condiciones satisfactorias;
- f) cuando los trabajadores deban cambiarse de ropa al comenzar o terminar el trabajo, dispongan de vestuarios o de otras instalaciones apropiadas;
- g) cuando esté prohibido a los trabajadores consumir alimentos o bebidas en los lugares de trabajo, se pongan a su disposición locales adecuados en los que puedan tomar las comidas, a menos que se hayan adoptado disposiciones para que puedan tomarlas en otros lugares;
- h) en todo lo posible se eliminen o reduzcan los ruidos y vibraciones perjudiciales para la salud de los trabajadores;
- i) las sustancias peligrosas sean almacenadas en condiciones de seguridad.

3. (1) Con objeto de prevenir, reducir o eliminar los riesgos que amenazan la salud en los lugares de trabajo, se deberían adoptar todas las medidas apropiadas y practicables para:

- a) reemplazar las sustancias, operaciones o técnicas nocivas por otras inocuas o menos nocivas;
- b) impedir el desprendimiento de sustancias nocivas y proteger a los trabajadores contra las radiaciones peligrosas;
- c) ejecutar los trabajos peligrosos en locales o edificios separados en los que estén ocupados el menor número posible de trabajadores;
- d) emplear aparatos herméticamente cerrados en los trabajos peligrosos para evitar el contacto personal con sustancias nocivas y el desprendimiento, en la atmósfera de los locales, de polvo, humo, gas, fibras, nieblas o vapores en cantidades que puedan constituir un peligro para la salud;
- e) captar en su punto de origen o en un lugar próximo a éste, mediante aparatos mecánicos de evacuación o de ventilación, o por cualquier otro medio apropiado, el polvo, humo, gas, las fibras, nieblas o los vapores nocivos, cuando no sea posible evitar la exposición a esas sustancias por cualquiera de los procedimientos a que se refieren los incisos a) a d) de este apartado;
- f) proveer a los trabajadores de la ropa y del equipo, así como de cualquier otro medio de protección individual que fuere necesario, e instruirlos sobre el modo de utilizarlos, para protegerlos contra los efectos de los agentes nocivos, cuando las demás medidas destinadas a eliminar los riesgos sean impracticables o insuficientes para garantizar una protección adecuada.

(2) Cuando se necesite la utilización de la ropa y del equipo individual de protección previstos en el inciso f) del apartado 1), a causa de los riesgos especiales que la ocupación entrañe, la ropa y el equipo deberían ser facilitados, limpiados y conservados en buen estado por el empleador. En el caso de que estos medios de protección puedan contaminarse con sustancias tóxicas o peligrosas, y mientras no se requieran para el trabajo ni para ser limpiados o conservados por cuenta del empleador, deberían ser guardados en lugares completamente separados para que no contaminen la ropa habitual del trabajador.

(3) Las autoridades nacionales deberían promover, y, cuando fuere apropiado, emprender por iniciativa propia, estudios sobre las medidas enumeradas en el apartado 1) de este párrafo y fomentar la aplicación de los resultados de los mismos; también los empleadores deberían realizar tales estudios con carácter voluntario.

4. (1) Se debería informar a los trabajadores sobre:

- a)* la necesidad de recurrir a los medios de protección mencionados en los párrafos 2 y 3;
- b)* la obligación que les incumbe de cooperar y no perturbar el funcionamiento adecuado de dichos medios;
- c)* la obligación que les incumbe de emplear debidamente los aparatos y equipo destinados a su protección.

(2) Las consultas con los trabajadores sobre las medidas que deban tomarse deberían considerarse como un medio importante para obtener su cooperación.

5. (1) La atmósfera de los locales de trabajo en donde se fabriquen, manipulen o utilicen sustancias peligrosas o que causen molestias debería ser analizada periódicamente a intervalos suficientemente frecuentes para comprobar que el aire no contiene polvo, humo, gas, fibras, niebla o vapores tóxicos o irritantes en cantidades que puedan constituir un peligro para la salud. Las autoridades competentes deberían publicar de vez en cuando, para guía de todas las personas interesadas, informaciones acerca de los índices máximos permisibles de concentración de sustancias nocivas.

(2) La autoridad encargada de la protección de la salud de los trabajadores en los lugares de trabajo debería estar facultada para determinar las circunstancias en que sea necesario analizar la atmósfera de tales locales y el modo de efectuar este análisis. Este análisis debería ser efectuado o controlado por personal calificado y, cuando corresponda, por personal médico con experiencia en medicina del trabajo.

6. La autoridad competente debería llamar la atención de los empleadores y de los trabajadores interesados utilizando todos los medios apropiados, tales como la fijación de carteles en los lugares de trabajo, etc., sobre los riesgos especiales a que están expuestos los trabajadores y sobre las precauciones que se deben tomar para obviarlos.

7. La autoridad competente debería prever un sistema de consultas de carácter nacional entre la inspección del trabajo o cualquier otra autoridad encargada de la protección de la salud de los trabajadores en los lugares de trabajo, y las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, a fin de dar cumplimiento a las disposiciones de los párrafos 2, 3, 4, 5 y 6.

II. Exámenes médicos

8. (1) 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.

(2) El empleo de los trabajadores en trabajos que entrañen riesgos especiales para su salud debería estar condicionado a:

- a)* un examen médico, efectuado poco antes o poco después de que el trabajador ingrese en el empleo;
- b)* un examen médico efectuado periódicamente; o
- c)* los dos tipos de exámenes mencionados en los incisos *a)* y *b)*.

(3) La legislación nacional, o una autoridad competente facultada por dicha legislación, debería determinar de vez en cuando, previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores:

- a)* respecto de qué riesgos y en qué circunstancias deberían efectuarse los exámenes médicos;
- b)* respecto de qué riesgos convendría prever un examen médico inicial, un examen médico periódico o ambos exámenes;
- c)* los intervalos máximos con que deberían ser efectuados los exámenes médicos periódicos, teniendo en cuenta la naturaleza y el grado de los riesgos y las circunstancias especiales.

9. Los exámenes médicos, a los efectos del párrafo 8, deberían ser realizados con el fin de:

- a)* descubrir lo antes posible los síntomas de una enfermedad profesional determinada o de una propensión especial a dicha enfermedad;
- b)* determinar si, en lo que concierne al riesgo de esa enfermedad profesional, existen contraindicaciones médicas al empleo o a la permanencia del interesado en una ocupación determinada.

10. (1) Se debería extender un certificado, en la forma prescrita por la autoridad competente, en el que conste que, en cuanto concierne al riesgo de una enfermedad profesional determinada, no existen contraindicaciones médicas al empleo de un trabajador en una ocupación determinada.

(2) Este certificado debería ser archivado por el empleador y puesto a disposición del personal de inspección del trabajo u otra autoridad encargada de la protección de la salud de los trabajadores en los lugares de trabajo.

(3) Este certificado debería ponerse a disposición del trabajador interesado.

11. Los exámenes médicos deberían ser efectuados por un médico calificado que posea, si fuere posible, conocimientos sobre medicina del trabajo.

12. Se deberían adoptar medidas apropiadas para asegurar la observancia del secreto profesional en lo que concierne a todos los exámenes médicos y al registro y archivo de la documentación con ellos relacionada.

13. (1) Los exámenes médicos previstos en esta Recomendación no deberían ocasionar gasto alguno al trabajador.

(2) El tiempo invertido en dichos exámenes no debería dar lugar a ningún descuento de salario cuando la cuestión esté tratada por la legislación nacional; en los casos en que la cuestión esté regida por contratos colectivos, las condiciones serán las que determine el contrato colectivo correspondiente.

III. Notificación de las enfermedades profesionales

14. (1) La legislación nacional debería exigir la notificación de los casos reconocidos o presuntos de enfermedad profesional.

(2) Esta notificación debería ser exigida con objeto de:

- a) adoptar medidas de protección y de prevención y asegurar su aplicación efectiva;
- b) estudiar las condiciones de trabajo y demás circunstancias que hayan causado o se presume hayan causado enfermedades profesionales;
- c) establecer estadísticas sobre las enfermedades profesionales; y
- d) permitir la adopción o fomento de las medidas destinadas a asegurar a las víctimas de enfermedades profesionales la indemnización prevista para dichas enfermedades.

(3) La notificación debería hacerse a la inspección del trabajo o a cualquier otra autoridad encargada de la protección de los trabajadores en los lugares de trabajo.

15. La legislación nacional debería:

- a) determinar las personas a quienes incumbe notificar los casos reconocidos o presuntos de enfermedad profesional;
- b) prescribir la forma en que deberían ser notificadas las enfermedades profesionales y los pormenores que deban constar en la notificación, y especialmente determinar:
 - i) los casos en que la notificación debería hacerse inmediatamente y aquellos en que sería suficiente una notificación a intervalos determinados;
 - ii) cuando se exija una notificación inmediata, el plazo dentro del cual debería hacerse esta notificación después de efectuado el diagnóstico precoz de un caso reconocido o presunto de enfermedad profesional;
 - iii) cuando sea suficiente una notificación a intervalos determinados, la frecuencia con que debería hacerse esta notificación.

16. La notificación de las enfermedades profesionales debería contener cualquier información útil para que la autoridad encargada de proteger la salud de los trabajadores en los lugares de trabajo pueda desempeñar eficazmente su cometido, y en particular la información siguiente:

- a) edad y sexo del trabajador interesado;
- b) ocupación, profesión o industria en la que el interesado esté o haya estado empleado últimamente;
- c) nombre y dirección de la empresa donde el interesado esté o haya estado empleado últimamente;
- d) naturaleza de la enfermedad o de la intoxicación;
- e) agentes nocivos y operaciones industriales a que se atribuya la enfermedad o intoxicación;
- f) nombre y dirección de la empresa donde el trabajador suponga haber estado expuesto al riesgo a que se atribuya la enfermedad o intoxicación; y

g) dentro de los límites en que se conozca o pueda ser comprobada por la persona que efectúe la notificación, la fecha de comienzo y, cuando fuere apropiado, de cese de la exposición al riesgo en cada una de las ocupaciones, profesiones o industrias en que el trabajador esté o haya estado expuesto al riesgo.

17. La autoridad competente, previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, debería preparar una lista de las enfermedades profesionales o categorías de casos que deban ser notificados, con su sintomatología, e introducir en dicha lista, de vez en cuando, las modificaciones que puedan exigir las circunstancias o que se estimen convenientes.

IV. Primeros auxilios

18. (1) En los lugares de trabajo deberían preverse medios de socorro y de primeros auxilios para casos de accidente, enfermedad, intoxicación o indisposición.

(2) La legislación nacional debería determinar las modalidades particulares de aplicación de la disposición anterior.

V. Disposición general

19. Cada vez que en esta Recomendación se usan las expresiones *legislación nacional* o *autoridad nacional* se entenderá que dichas expresiones se refieren, en el caso de un Estado federal, tanto a la legislación o a la autoridad competente del Estado federal como a la legislación o autoridad competente de los Estados, provincias, cantones u otras entidades que constituyan dicho Estado federal.

Recomendación sobre los servicios sociales, 1956 (núm. 102)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico actualizado	Ginebra, 39ª reunión CIT (26 junio 1956)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 junio 1956 en su trigésima novena reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a los servicios sociales para los trabajadores, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación, adopta, con fecha veintiséis de junio de 1956, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre los servicios sociales, 1956:

Considerando que es conveniente definir ciertos principios y establecer ciertas normas sobre los servicios sociales relativas a:

- a) la obtención de alimentos en la empresa o cerca de ella;
- b) los lugares y medios de descanso en la empresa o cerca de ella, y los medios de recreo, exceptuada la utilización de las vacaciones pagadas;
- c) los medios de transporte para ir al trabajo y regresar del mismo, cuando los servicios ordinarios de transporte público sean inadecuados o difícilmente utilizables,

La Conferencia recomienda a los Miembros que apliquen las disposiciones siguientes, tan ampliamente y tan pronto lo permitan las condiciones nacionales, por la iniciativa privada, la acción gubernamental o por toda otra acción apropiada, y que informen a la Oficina Internacional del Trabajo, conforme lo solicite el Consejo de Administración, sobre las medidas dictadas para poner en práctica dichas disposiciones:

I. Campo de aplicación

1. La presente 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.

2. En todos los casos en que no sea evidente la aplicación de la presente Recomendación a una empresa determinada, la cuestión debería ser resuelta sea por la autoridad competente, previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, o de acuerdo con la legislación o la costumbre.

II. Métodos de aplicación

3. Teniendo en cuenta la diversidad de los servicios sociales y de las prácticas nacionales relativas a los mismos, los servicios especificados en la presente Recomendación podrían establecerse mediante la adopción de medidas de carácter público o por iniciativa privada:

- a) por la legislación;
- b) en cualquier otra forma aprobada por la autoridad competente, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores; o
- c) en virtud de contratos colectivos o de otros acuerdos concertados entre los empleadores y los trabajadores interesados.

III. Obtención de alimentos

A. Comedores

4. Deberían instalarse y mantenerse en funcionamiento en las empresas o cerca de ellas, cuando fuera conveniente, comedores donde se sirvan comidas apropiadas, teniendo en cuenta el número de trabajadores ocupados, la demanda de estos comedores y el grado previsible de su utilización, la inexistencia de otros servicios apropiados para la obtención de comidas y cualquier otra circunstancia.

5. Si la creación de comedores estuviera prevista en la legislación nacional, la autoridad competente debería tener la facultad de exigir su instalación y funcionamiento en el interior o cerca de las empresas cuando éstas empleen más de un número mínimo especificado de trabajadores, o cuando cualquier otra razón determinada por dicha autoridad haga oportuna esta medida.

6. Si la creación de comedores incumbiera a los comités de empresa establecidos en virtud de la legislación nacional, dichos comités deberían instalar comedores en las empresas donde su instalación y funcionamiento parezcan oportunos.

7. Si los comedores fueran creados en virtud de contratos colectivos o de cualquier otra manera, exceptuados los casos indicados en los párrafos 5 y 6, tales acuerdos deberían aplicarse a las empresas en que, por acuerdo entre los empleadores y los trabajadores interesados, la instalación y el funcionamiento de comedores parezcan oportunos.

8. La autoridad competente o cualquier otro organismo apropiado debería adoptar las medidas necesarias para dar a las empresas informaciones, consejos y orientación sobre las cuestiones técnicas que plantean la instalación y el funcionamiento de los comedores.

9. (1) Cuando no existan publicaciones adecuadas, la autoridad competente o cualquier otro organismo apropiado debería preparar y publicar informaciones, consejos y orientación detallados, adaptados a las condiciones especiales de cada país, sobre los métodos de instalación y funcionamiento de los comedores.

2) Tales informaciones deberían contener indicaciones sobre:

- a) la ubicación de los comedores con relación a los diversos edificios o servicios de las empresas interesadas;
- b) la instalación de comedores comunes para varias empresas, en la medida en que esto sea apropiado;
- c) el acondicionamiento de los comedores, incluidas las normas relativas a la superficie, alumbrado, calefacción, temperatura y ventilación;
- d) la disposición de los locales: comedor o comedores, local para el servicio, cocina, fregadero, despensa, oficina de la administración, roperos y lavabos para el personal del comedor;

- e) el equipo, mobiliario y decoración de los comedores, incluidos los medios para preparar y cocinar los alimentos, refrigerar, almacenar y lavar; clases de combustible utilizado para cocinar; tipos de mesas y sillas para el comedor o comedores, e indicaciones generales sobre la pintura y decoración;
- f) las clases de comidas previstas: menús únicos o con opción entre ciertos platos, servicio a la carta, menús dietéticos por prescripción médica, menús especiales para los trabajadores ocupados en labores insalubres; desayunos, almuerzos u otras comidas para los que trabajen por turnos;
- g) las normas de nutrición, incluidos el valor nutritivo de los alimentos, los menús establecidos conforme a un plan y los regímenes alimentarios equilibrados;
- h) el tipo de servicio en los comedores: servicio por ventanilla o en el mostrador, servicio por el mismo cliente o servicio en las mesas; personal necesario para cada clase de servicio;
- i) las reglas de higiene que deben observarse en las cocinas y en los comedores;
- j) las cuestiones financieras: capital inicial que haya de desembolsarse para la construcción, el equipo y el mobiliario de los comedores; gastos generales y ordinarios de conservación; coste de los artículos alimentarios y del personal, contabilidad y fijación de los precios de las comidas.

B. Servicios fijos y ambulantes de comidas ligeras

10. (1) En las empresas en que no fuera posible instalar comedores donde se sirvan comidas apropiadas y en las demás empresas donde existan ya tales comedores deberían funcionar, cuando sea necesario y posible, servicios fijos o ambulantes para la venta a los trabajadores de comidas ligeras u otros alimentos preparados y empaquetados, así como también té, café, leche y otras bebidas. Sin embargo, los servicios ambulantes no deberían circular en los lugares de trabajo donde los procesos de fabricación sean peligrosos o nocivos cuando convenga evitar que los trabajadores consuman allí sus comidas y bebidas.

(2) Algunos de estos servicios deberían estar a disposición de los trabajadores no solamente a mediodía o durante las pausas intermedias de un turno de trabajo, sino también durante los descansos e interrupciones autorizados.

C. Refectorios y otros locales apropiados

11. (1) En las empresas donde no fuere posible instalar comedores que sirvan comidas apropiadas y si fuere necesario en las demás empresas donde existan ya tales comedores, los trabajadores deberían disponer, cuando fuere posible y necesario, de refectorios donde puedan preparar o calentar y consumir las comidas que hayan traído consigo.

(2) Los refectorios deberían disponer por lo menos de:

- a) un local en el que se hayan tomado medidas adaptadas al clima para disminuir los inconvenientes resultantes del calor o del frío;
- b) ventilación e iluminación adecuadas;
- c) mesas y asientos apropiados en número suficiente;
- d) aparatos adecuados para calentar los alimentos y las bebidas;
- e) agua potable en cantidad suficiente.

D. Servicios de cantinas móviles

12. En las empresas en que los trabajadores estén ocupados en lugares de trabajo dispersos en vastas superficies sería conveniente, cuando fuere practicable y necesario y cuando no existieren otros servicios satisfactorios, que se organizaran servicios de cantinas móviles para la venta de comidas apropiadas a los trabajadores.

E. Otros servicios

13. Deberían tomarse medidas especiales para poner a disposición de los trabajadores empleados por turnos, a horas convenientes, comidas y bebidas adecuadas.

14. En las localidades donde no existan servicios suficientes para la compra de alimentos, de bebidas y de comidas apropiadas, deberían tomarse medidas para poner a disposición de los trabajadores tales servicios.

F. Utilización de los servicios

15. En ningún caso se debería obligar a los trabajadores a utilizar los servicios de que se disponga para la obtención de alimentos, excepto cuando la legislación nacional lo prevea por razones de salud.

IV. Medios de descanso

A. Asientos

16. (1) En las empresas en que los trabajadores, especialmente las mujeres y los menores, puedan sentarse de cuando en cuando durante su trabajo, sin detrimento de éste, deberían ponerse asientos a su disposición.

(2) Los asientos así suministrados deberían encontrarse en cantidad suficiente y bastante cerca de los puestos de trabajo de los interesados.

17. (1) En las empresas en que una parte considerable del trabajo pueda efectuarse correctamente estando los trabajadores sentados, deberían mantenerse asientos a disposición de los trabajadores interesados.

(2) Los asientos deberían ser de forma, construcción y dimensiones prácticas para el trabajador y adecuados para el trabajo, y, cuando fuere necesario, también debería ponerse a disposición del trabajador un escabel para que apoye los pies.

18. Previere o no la legislación nacional el suministro y el mantenimiento de asientos para los trabajadores, las autoridades competentes de cada país deberían autorizar a funcionarios gubernamentales idóneos a dar informaciones, consejos y orientación sobre las cuestiones técnicas planteadas por el suministro y mantenimiento de asientos adecuados, particularmente en los casos en que dichos asientos se suministren a los trabajadores ocupados en labores en las que una parte considerable del trabajo pueda efectuarse convenientemente estando sentados.

B. Salas de descanso

19. (1) En las empresas en que no existan otros servicios para los trabajadores ocupados en labores que exijan un descanso periódico durante las horas de trabajo, deberían instalarse salas de descanso, cuando ello fuere aconsejable, teniendo en cuenta la naturaleza de las labores y otras importantes condiciones y circunstancias. Especialmente, deberían instalarse salas de descanso para satisfacer las necesidades de las mujeres trabajadoras; de los trabajadores ocupados en tareas penosas o en otros trabajos que requieran descanso periódico durante la jornada, y de los trabajadores empleados en jornadas interrumpidas.

(2) La legislación nacional, cuando fuere apropiado, debería conferir a la autoridad competente la facultad de exigir la instalación de salas de descanso en determinadas empresas o ciertos grupos de empresas en las cuales tal medida sea considerada conveniente por dicha autoridad habida cuenta de las condiciones y circunstancias del empleo.

20. Las instalaciones así previstas deberían comprender por lo menos:

- a) un local donde se hayan tomado medidas adaptadas al clima para disminuir los inconvenientes resultantes del frío o del calor;
- b) ventilación e iluminación adecuadas;
- c) asientos apropiados en número suficiente.

V. Medios de recreo

21. (1) Deberían adoptarse medidas apropiadas para estimular la organización de medios de recreo para los trabajadores, dentro o cerca de la empresa en que estuvieren empleados, cuando no pudieren utilizar los medios organizados por instituciones especiales o por la colectividad, y cuando los representantes de los trabajadores interesados señalen la necesidad real de tales medios.

(2) Cuando tales medidas se consideren necesarias, deberían ser adoptadas por los comités de empresa o por otros organismos establecidos en virtud de la legislación nacional, en el caso de que estos organismos sean responsables de la organización de los medios de recreo, o por iniciativa privada de los empleadores o trabajadores interesados, después de consultas recíprocas. Estas medidas deberían adoptarse de preferencia de modo que estimulen y apoyen la acción de las autoridades públicas a fin de que la colectividad pueda hacer frente a la demanda de medios de recreo.

22. Cualesquiera que fueran los métodos adoptados para la organización de los medios de recreo, en ningún caso debería obligarse a los trabajadores a utilizar cualquiera de los servicios previstos.

VI. Administración de los servicios para la obtención de alimentos y de los medios de recreo

23. Aunque la administración de los servicios para la obtención de alimentos y de los medios de recreo previstos pueda realizarse en diversas formas, variables según las costumbres del país o de la localidad interesados, o en virtud de acuerdos por los que se confiera a organismos especiales la responsabilidad general de los servicios sociales, los métodos que se indican a continuación constituyen algunas de las formas de administración que deberían tener en cuenta las autoridades competentes, los empleadores y los trabajadores:

- a) en lo que respecta a los servicios para la obtención de alimentos:
 - i) en los países donde la organización de los servicios para la obtención de alimentos incumba a comités de empresa establecidos en virtud de la legislación nacional, la administración de tales servicios debería estar a cargo de dichos comités o de subcomités nombrados por éstos;
 - ii) en los demás países, la administración de tales servicios debería estar a cargo de la dirección de la empresa o de concesionarios nombrados por ésta, y deberían adoptarse medidas para consultar a los trabajadores de la empresa, por ejemplo, por intermedio de un comité encargado de las cuestiones relativas a los servicios para la obtención de alimentos, constituido por representantes de los trabajadores;
- b) en lo que respecta a los medios de recreo:
 - i) en los países donde la organización de los medios de recreo incumba a comités de empresa establecidos en virtud de la legislación nacional, la administración de tales medios debería estar a cargo de dichos comités o de subcomités nombrados por éstos;
 - ii) en los demás países, la administración de tales medios debería estar a cargo de una comisión central de recreo, elegida por los trabajadores de la empresa, con o sin participación de uno o varios representantes de la dirección de la empresa, o por cierto número de diferentes clubes constituidos voluntariamente por grupos de trabajadores de la empresa interesados en determinadas formas de recreo.

24. Las autoridades competentes de cada país deberían tomar las medidas oportunas para la celebración de consultas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores sobre los métodos de administración y la inspección de los servicios sociales creados en virtud de la legislación nacional.

VII. Financiamiento de los servicios para la obtención de alimentos y de los medios de recreo

25. Aunque el financiamiento de los servicios para la obtención de alimentos y de los medios de recreo previstos pueda realizarse en diversas formas, variables según las costumbres del país o de la localidad interesados, o en virtud de acuerdos por los que se confiera a organismos especiales la responsabilidad general de los servicios sociales, los métodos que se indican a continuación constituyen algunas de las formas de financiamiento que deberían tener en cuenta las autoridades competentes, los empleadores y los trabajadores:

- a) en lo que respecta a los servicios para la obtención de alimentos:
 - i) financiamiento, por el empleador, de los gastos que implique construir, alquilar o proporcionar de otra manera locales destinados a los servicios para la obtención de alimentos, junto con el equipo y mobiliario necesarios, y de los gastos generales y de conservación, incluidos los de calefacción, alumbrado, limpieza, impuestos y seguros, conservación de dichos locales, equipo y mobiliario;
 - ii) pago de las comidas y de los artículos alimentarios por los trabajadores que utilicen dichos servicios;
 - iii) financiamiento, por el empleador o por los trabajadores, de los gastos por concepto de salarios y seguro del personal encargado del servicio de comidas, mediante el pago de las comidas y demás artículos alimentarios suministrados;
- b) en lo que respecta a los medios de recreo:

- i) financiamiento, por el empleador, de los gastos que implique construir, alquilar o proporcionar de otra manera locales destinados a los medios de recreo en el interior de la empresa, terrenos e instalaciones para los recreos al aire libre, así como el equipo y mobiliario permanentes necesarios, y de los gastos generales y de conservación, incluidos los de calefacción, alumbrado, limpieza, impuestos y seguros, y conservación de locales, terrenos, instalaciones, equipo y mobiliario; y
- ii) financiamiento, por los trabajadores que utilicen esos medios, de los gastos corrientes, incluida en particular la adquisición de equipo y material perecederos, mediante el pago de cuotas de inscripción y derechos de juego, así como mediante el cobro de entradas para presenciar los partidos, o de cualquier otro modo.

26. En los países insuficientemente desarrollados económicamente, a falta de obligaciones legales específicas sobre los servicios sociales, éstos podrían ser financiados por cajas de bienestar social sostenidas por medio de contribuciones fijadas por las autoridades competentes, y administradas por comités compuestos de un número igual de representantes de los empleadores y de los trabajadores.

27. (1) Cuando las comidas y otros artículos alimentarios sean puestos directamente a la disposición de los trabajadores por el empleador, sus precios deberían ser razonables y fijados sin posibilidad alguna de lucro para los empleadores. Todo excedente financiero eventual que resulte de las ventas debería depositarse en un fondo o cuenta especial destinado, según las circunstancias, a compensar las pérdidas o a mejorar los servicios puestos a la disposición de los trabajadores.

(2) Cuando las comidas y otros artículos alimentarios sean puestos a la disposición de los trabajadores por la administración de la empresa o por un concesionario, sus precios deberían ser razonables y fijados sin posibilidades de lucro para el empleador.

(3) Cuando los servicios en cuestión hayan sido creados en virtud de contratos colectivos o por acuerdos especiales concertados en las empresas, el fondo previsto en el apartado 1) de este párrafo debería ser administrado, ya sea por un organismo paritario, ya sea por los trabajadores.

28. (1) En ningún caso debería pedirse a los trabajadores que participen en los gastos de servicios sociales que no deseen utilizar.

(2) En el caso de que los trabajadores tengan que participar en los gastos de los servicios sociales, no deberían autorizarse los pagos a plazos ni los pagos diferidos.

VIII. Medios de transporte

29. Cuando, de acuerdo con los usos y costumbres nacionales o locales, los trabajadores utilicen sus propios medios de transporte para ir al trabajo y regresar del mismo, deberían preverse, siempre que fuere necesario y posible, medios adecuados para su estacionamiento y depósito.

30. Cuando un número considerable de trabajadores tengan dificultades especiales para ir al trabajo y regresar del mismo, debido a la insuficiencia de los servicios de transporte público o a la inoportunidad de los horarios de transporte, las empresas en que estén empleados dichos trabajadores deberían esforzarse por lograr que las organizaciones locales de transporte público realicen en sus servicios los ajustes y las mejoras necesarios.

31. Cuando las dificultades de transporte que experimenten los trabajadores se deban esencialmente a que los vehículos de transporte estén sobrecargados y a la congestión del tránsito en ciertas horas, y cuando tales dificultades no puedan obviarse de otra manera, la empresa en que estén empleados, en consulta con los trabajadores interesados, con los servicios de transporte público y las autoridades del tránsito, y, si se estimare conveniente, con otras empresas de la misma localidad, debería tratar de ajustar o escalonar las horas en que comience y termine el trabajo en el conjunto de la empresa o en algunas de sus dependencias.

32. Cuando no puedan proporcionarse de otra manera a los trabajadores los medios de transporte necesarios y fácilmente utilizables, las empresas en que estén empleados deberían suministrar tales medios de transporte.

33. En ciertos países o territorios, o en ciertas industrias, donde los medios públicos de transporte se juzguen inadecuados o de difícil utilización, la empresa, cuando no proporcione los medios

de transporte, y de acuerdo con el empleador y los trabajadores interesados, debería pagar a los trabajadores un subsidio de transporte.

34. Cuando fuere necesario, las empresas deberían adoptar medidas para que puedan ponerse medios adecuados de transporte público, o de otra naturaleza, a disposición de los trabajadores empleados por turnos, en las horas del día o de la noche en que los servicios ordinarios de transporte sean insuficientes, no puedan utilizarse o no existan.

IX. Disposición general

35. En el caso de un Estado federal, la expresión *legislación nacional* que figura en esta Recomendación se refiere a la legislación de la federación y de sus Estados, provincias o cantones constitutivos, de acuerdo con el sistema constitucional propio de cada Miembro.

Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico actualizado	Ginebra, 90ª reunión CIT (20 junio 2002)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 de junio de 2002, en su nonagésima reunión;

Tomando nota de las disposiciones del Convenio y la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, y del Convenio y la Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985;

Tomando nota también de la lista de enfermedades profesionales anexa al Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964, en su versión modificada en 1980;

Teniendo presente la necesidad de mejorar los procedimientos de identificación, registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, con el fin de determinar sus causas, establecer medidas preventivas, promover la armonización de los sistemas de registro y notificación y mejorar el proceso de indemnización en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;

Teniendo presente la necesidad de contar con un procedimiento simple para mantener actualizada la lista de enfermedades profesionales;

Después de haber decidido adoptar algunas proposiciones relativas al registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y al examen y actualización periódicos de una lista de enfermedades profesionales, tema que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación, adopta, con fecha veinte de junio de dos mil dos, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002.

1. 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.

2. La autoridad competente debería elaborar una lista nacional de enfermedades profesionales a los fines de la prevención, registro, notificación y, de ser procedente, indemnización de las mismas, mediante métodos adecuados a las condiciones y práctica nacionales y, de ser necesario, por etapas y previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas. Esta lista debería:

- a) a los fines de la prevención, registro, notificación e indemnización, incluir por lo menos las enfermedades enumeradas en el cuadro I del Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964, en su forma modificada en 1980;
- b) incluir, en la medida de lo posible, otras enfermedades que figuren en la lista de enfermedades profesionales que se recoge en el anexo de esta Recomendación;
- c) incluir, en la medida de lo posible, una parte titulada «Presuntas enfermedades profesionales».

3. La lista que figura en anexo a esta Recomendación debería ser reexaminada regularmente y actualizada mediante reuniones tripartitas de expertos convocadas por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo. Toda lista actualizada que sea establecida de este modo, deberá ser sometida a la aprobación del Consejo de Administración y, una vez aprobada, reemplazará a la precedente y deberá ser transmitida a los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo.

4. La lista nacional de enfermedades profesionales debería ser reexaminada y actualizada teniendo en cuenta la lista más reciente establecida de conformidad con el párrafo 3 que antecede.

5. Cada Estado Miembro debería comunicar su lista nacional de enfermedades profesionales a la Oficina Internacional del Trabajo inmediatamente después de su elaboración o revisión, con el fin de facilitar el reexamen y la actualización periódicos de la lista de enfermedades profesionales que se recoge en el anexo de esta Recomendación.

6. Cada Estado Miembro debería proporcionar todos los años a la Oficina Internacional del Trabajo estadísticas exhaustivas sobre los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales y, cuando sea procedente, sobre los sucesos peligrosos y los accidentes de trayecto, con miras a facilitar el intercambio y la comparación internacionales de estas estadísticas.

ANEXO

Lista de enfermedades profesionales (revisada en 2010)

(Cuando se aplique esta lista habrá que tener en cuenta, según proceda, el grado y el tipo de exposición, así como el trabajo o la ocupación que implique un riesgo de exposición específico.)

1. *Enfermedades profesionales causadas por la exposición a agentes que resulte de las actividades laborales*

1.1 **Enfermedades causadas por agentes químicos**

- 1.1.1 Enfermedades causadas por berilio o sus compuestos
- 1.1.2 Enfermedades causadas por cadmio o sus compuestos
- 1.1.3 Enfermedades causadas por fósforo o sus compuestos
- 1.1.4 Enfermedades causadas por cromo o sus compuestos
- 1.1.5 Enfermedades causadas por manganeso o sus compuestos
- 1.1.6 Enfermedades causadas por arsénico o sus compuestos
- 1.1.7 Enfermedades causadas por mercurio o sus compuestos
- 1.1.8 Enfermedades causadas por plomo o sus compuestos
- 1.1.9 Enfermedades causadas por flúor o sus compuestos
- 1.1.10 Enfermedades causadas por disulfuro de carbono
- 1.1.11 Enfermedades causadas por los derivados halogenados de los hidrocarburos alifáticos o aromáticos
- 1.1.12 Enfermedades causadas por benceno o sus homólogos
- 1.1.13 Enfermedades causadas por los derivados nitrados y amínicos del benceno o de sus homólogos
- 1.1.14 Enfermedades causadas por nitroglicerina u otros ésteres del ácido nítrico
- 1.1.15 Enfermedades causadas por alcoholes, glicoles o cetonas

- 1.1.16 Enfermedades causadas por sustancias asfixiantes como monóxido de carbono, sulfuro de hidrógeno, cianuro de hidrógeno o sus derivados
- 1.1.17 Enfermedades causadas por acrilonitrilo
- 1.1.18 Enfermedades causadas por óxidos de nitrógeno
- 1.1.19 Enfermedades causadas por vanadio o sus compuestos
- 1.1.20 Enfermedades causadas por antimonio o sus compuestos
- 1.1.21 Enfermedades causadas por hexano
- 1.1.22 Enfermedades causadas por ácidos minerales
- 1.1.23 Enfermedades causadas por agentes farmacéuticos
- 1.1.24 Enfermedades causadas por níquel o sus compuestos
- 1.1.25 Enfermedades causadas por talio o sus compuestos
- 1.1.26 Enfermedades causadas por osmio o sus compuestos
- 1.1.27 Enfermedades causadas por selenio o sus compuestos
- 1.1.28 Enfermedades causadas por cobre o sus compuestos
- 1.1.29 Enfermedades causadas por platino o sus compuestos
- 1.1.30 Enfermedades causadas por estaño o sus compuestos
- 1.1.31 Enfermedades causadas por zinc o sus compuestos
- 1.1.32 Enfermedades causadas por fosgeno
- 1.1.33 Enfermedades causadas por sustancias irritantes de la córnea como benzoquinona
- 1.1.34 Enfermedades causadas por amoniaco
- 1.1.35 Enfermedades causadas por isocianatos
- 1.1.36 Enfermedades causadas por plaguicidas
- 1.1.37 Enfermedades causadas por óxidos de azufre
- 1.1.38 Enfermedades causadas por disolventes orgánicos
- 1.1.39 Enfermedades causadas por látex o productos que contienen látex
- 1.1.40 Enfermedades causadas por cloro
- 1.1.41 Enfermedades causadas por otros agentes químicos en el trabajo no mencionados en los puntos anteriores cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a dichos agentes químicos que resulte de las actividades laborales y la(s) enfermedad(es) contraída(s) por el trabajador

1.2 Enfermedades causadas por agentes físicos

- 1.2.1 Deterioro de la audición causada por ruido
- 1.2.2 Enfermedades causadas por vibraciones (trastornos de músculos, tendones, huesos, articulaciones, vasos sanguíneos periféricos o nervios periféricos)
- 1.2.3 Enfermedades causadas por aire comprimido o descomprimido
- 1.2.4 Enfermedades causadas por radiaciones ionizantes
- 1.2.5 Enfermedades causadas por radiaciones ópticas (ultravioleta, de luz visible, infrarroja), incluido el láser
- 1.2.6 Enfermedades causadas por exposición a temperaturas extremas
- 1.2.7 Enfermedades causadas por otros agentes físicos en el trabajo no mencionados en los puntos anteriores cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a dichos agentes físicos que resulte de las actividades laborales y la(s) enfermedad(es) contraída(s) por el trabajador

1.3 Agentes biológicos y enfermedades infecciosas o parasitarias

- 1.3.1 Brucelosis
- 1.3.2 Virus de la hepatitis
- 1.3.3 Virus de la inmunodeficiencia humana (VIH)
- 1.3.4 Tétanos
- 1.3.5 Tuberculosis

- 1.3.6 Síndromes tóxicos o inflamatorios asociados con contaminantes bacterianos o fúngicos
- 1.3.7 Ántrax
- 1.3.8 Leptospirosis
- 1.3.9 Enfermedades causadas por otros agentes biológicos en el trabajo no mencionados en los puntos anteriores cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a dichos agentes biológicos que resulte de las actividades laborales y la(s) enfermedad(es) contraída(s) por el trabajador

2. Enfermedades profesionales según el órgano o sistema afectado

2.1 Enfermedades del sistema respiratorio

- 2.1.1 Neumoconiosis causadas por polvo mineral fibrogénico (silicosis, antracosilicosis, asbestosis)
- 2.1.2 Silicotuberculosis
- 2.1.3 Neumoconiosis causadas por polvo mineral no fibrogénico
- 2.1.4 Siderosis
- 2.1.5 Enfermedades broncopulmonares causadas por polvo de metales duros
- 2.1.6 Enfermedades broncopulmonares causadas por polvo de algodón (bisinosis), de lino, de cáñamo, de sisal o de caña de azúcar (bagazosis)
- 2.1.7 Asma causada por agentes sensibilizantes o irritantes reconocidos e inherentes al proceso de trabajo
- 2.1.8 Alveolitis alérgica extrínseca causada por inhalación de polvos orgánicos o de aerosoles contaminados por microbios que resulte de las actividades laborales
- 2.1.9 Enfermedades pulmonares obstructivas crónicas causadas por inhalación de polvo de carbón, polvo de canteras de piedra, polvo de madera, polvo de cereales y del trabajo agrícola, polvo de locales para animales, polvo de textiles, y polvo de papel que resulte de las actividades laborales
- 2.1.10 Enfermedades pulmonares causadas por aluminio
- 2.1.11 Trastornos de las vías respiratorias superiores causados por agentes sensibilizantes o irritantes reconocidos e inherentes al proceso de trabajo
- 2.1.12 Otras enfermedades del sistema respiratorio no mencionadas en los puntos anteriores cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a factores de riesgo que resulte de las actividades laborales y la(s) enfermedad(es) contraída(s) por el trabajador

2.2 Enfermedades de la piel

- 2.2.1 Dermatitis alérgica de contacto y urticaria de contacto causadas por otros alérgenos reconocidos, no mencionados en los puntos anteriores, que resulten de las actividades laborales
- 2.2.2 Dermatitis irritante de contacto causada por otros agentes irritantes reconocidos, no mencionados en los puntos anteriores, que resulten de las actividades laborales
- 2.2.3 Vitiligo causado por otros agentes reconocidos, no mencionados en los puntos anteriores, que resulten de las actividades laborales
- 2.2.4 Otras enfermedades de la piel causadas por agentes físicos, químicos o biológicos en el trabajo no incluidos en otros puntos cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a factores de riesgo que resulte de las actividades laborales y la(s) enfermedad(es) de la piel contraída(s) por el trabajador

2.3 Enfermedades del sistema osteomuscular

- 2.3.1 Tenosinovitis de la estiloides radial debida a movimientos repetitivos, esfuerzos intensos y posturas extremas de la muñeca
- 2.3.2 Tenosinovitis crónica de la mano y la muñeca debida a movimientos repetitivos, esfuerzos intensos y posturas extremas de la muñeca
- 2.3.3 Bursitis del olécranon debida a presión prolongada en la región del codo

- 2.3.4 Bursitis prerrotuliana debida a estancia prolongada en posición de rodillas
- 2.3.5 Epicondilitis debida a trabajo intenso y repetitivo
- 2.3.6 Lesiones de menisco consecutivas a períodos prolongados de trabajo en posición de rodillas o en cuclillas
- 2.3.7 Síndrome del túnel carpiano debido a períodos prolongados de trabajo intenso y repetitivo, trabajo que entrañe vibraciones, posturas extremas de la muñeca, o una combinación de estos tres factores
- 2.3.8 Otros trastornos del sistema osteomuscular no mencionados en los puntos anteriores cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a factores de riesgo que resulte de las actividades laborales y el(los) trastorno(s) del sistema osteomuscular contraído(s) por el trabajador

2.4 Trastornos mentales y del comportamiento

- 2.4.1 Trastorno de estrés postraumático
- 2.4.2 Otros trastornos mentales o del comportamiento no mencionados en el punto anterior cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a factores de riesgo que resulte de las actividades laborales y el(los) trastorno(s) mental(es) o del comportamiento contraído(s) por el trabajador

3. Cáncer profesional

3.1 Cáncer causado por los agentes siguientes

- 3.1.1 Amianto o asbesto
- 3.1.2 Bencidina y sus sales
- 3.1.3 Éter bis-clorometílico
- 3.1.4 Compuestos de cromo VI
- 3.1.5 Alquitrans de hulla, brea de carbón u hollín
- 3.1.6 Beta-naftilamina
- 3.1.7 Cloruro de vinilo
- 3.1.8 Benceno
- 3.1.9 Derivados nitrados y amínicos tóxicos del benceno o de sus homólogos
- 3.1.10 Radiaciones ionizantes
- 3.1.11 Alquitrán, brea, betún, aceite mineral, antraceno, o los compuestos, productos o residuos de estas sustancias
- 3.1.12 Emisiones de hornos de coque
- 3.1.13 Compuestos de níquel
- 3.1.14 Polvo de madera
- 3.1.15 Arsénico y sus compuestos
- 3.1.16 Berilio y sus compuestos
- 3.1.17 Cadmio y sus compuestos
- 3.1.18 Erionita
- 3.1.19 Óxido de etileno
- 3.1.20 Virus de la hepatitis B (VHB) y virus de la hepatitis C (VHC)
- 3.1.21 Cáncer causado por otros agentes en el trabajo no mencionados en los puntos anteriores cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a dichos agentes que resulte de las actividades laborales y el cáncer contraído por el trabajador

4. Otras enfermedades

4.1 Nistagmo de los mineros

- 4.2 Otras enfermedades específicas causadas por ocupaciones o procesos no mencionados en esta lista cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición que resulte de las actividades laborales y la(s) enfermedad(es) contraída(s) por el trabajador.

Recomendación sobre la prevención de los accidentes del trabajo, 1929 (núm. 31)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico en situación provisoria	Ginebra, 12ª reunión CIT (21 junio 1929)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 30 mayo 1929 en su duodécima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la prevención de los accidentes del trabajo, cuestión que está comprendida en el primer punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación,

adopta, con fecha veintiuno de junio de mil novecientos veintinueve, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la prevención de los accidentes del trabajo, 1929, y que será sometida al examen de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, con el fin de que se le dé efecto en forma de ley nacional, o de otro modo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

Considerando que el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo cita, entre el número de mejoras que es urgente aportar a las condiciones de trabajo, la protección de los trabajadores contra los accidentes del trabajo;

Considerando que los accidentes del trabajo no solamente constituyen una fuente de privaciones y sufrimientos para los trabajadores y sus familias, sino que también representan una pérdida económica importante para la comunidad en general;

Considerando que la Conferencia Internacional del Trabajo ha adoptado en 1923 una Recomendación sobre los principios generales de la organización del servicio de inspección del trabajo, en la cual está estipulado, *inter alia*, que para que la actividad de la inspección sea cada vez más eficaz debería orientarse cada vez más en el sentido de lograr el empleo de los procedimientos de seguridad más apropiados para prevenir los accidentes y enfermedades, para hacer el trabajo menos peligroso, más salubre, e incluso más fácilmente, mediante un buen entendimiento y la educación y colaboración de todos los interesados;

Considerando que es conveniente recordar, por el interés que ello tiene para todos los Miembros, los principios y los métodos que, según la experiencia de diferentes países, parecen más eficaces para obtener una disminución del número de accidentes y atenuar su gravedad;

Considerando, por otra parte, que la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó, en su reunión de 1928, una resolución en la que declaraba principalmente que, a su juicio, había llegado la hora de intentar y obtener un grado más alto de seguridad mediante la aplicación de nuevos métodos, y que los mayores progresos podrían obtenerse siguiendo el movimiento *Safety First*, si bien este movimiento no puede sobreponerse a la acción del Estado al elaborar y ejecutar los reglamentos para la prevención de los accidentes;

Considerando que es de gran importancia que todas las personas o instituciones, comprendidos los empleadores y los trabajadores, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, los gobiernos y el público en general, se esfuercen por todos los medios a su alcance en contribuir a la prevención de los accidentes,

La Conferencia General recomienda que cada Miembro de la Organización Internacional del Trabajo tome en consideración los principios y reglas siguientes para la prevención de accidentes en las empresas industriales. Se consideran empresas industriales, principalmente:

- a) las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase;
- b) las industrias en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen o preparen productos para la venta, o en las cuales las materias sufran una transformación,

comprendidas la construcción de buques, las industrias de demolición y la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz;

- c) la construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación o demolición de edificios y construcciones de todas clases, los ferrocarriles, tranvías, puertos, muelles, canales, instalaciones para la navegación interior, caminos, túneles, puentes, viaductos, cloacas colectoras, cloacas ordinarias, pozos, instalaciones telegráficas o telefónicas, instalaciones eléctricas, fábricas de gas, distribución de agua u otros trabajos de construcción, así como las obras de preparación y cimentación que preceden a los trabajos antes mencionados;
- d) el transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril o vía de agua, marítima o interior, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos y almacenes, con excepción del transporte a mano.

La Conferencia, considerando, además, que la prevención de los accidentes es tan necesaria en la agricultura como en los establecimientos industriales, recomienda que cada Miembro de la Organización Internacional del Trabajo aplique la presente Recomendación a la agricultura, habida cuenta de las condiciones especiales del trabajo agrícola.

I

1. Considerando que la base del estudio de la prevención de los accidentes consiste en:

- a) la investigación de las causas de los accidentes y de las circunstancias en que se han producido;
- b) el estudio, por medio de estadísticas, de los accidentes de cada industria en especial; de los riesgos particulares que presentan las diversas industrias; de las «leyes» que determinan la frecuencia de los accidentes, y, en el estudio comparativo de las estadísticas de años sucesivos, para conocer el resultado de las medidas adoptadas para la prevención de accidentes, La Conferencia recomienda que cada Miembro tome las medidas de orden legislativo o administrativo necesarias para garantizar, en las mejores condiciones, la reunión y utilización de la información mencionada anteriormente. La Conferencia recomienda también que se efectúen en cada país investigaciones metódicas, las cuales podrían ser realizadas por instituciones oficiales, asistidas, cuando parezca conveniente, por instituciones o comisiones creadas por las diferentes ramas de la industria. Las instituciones oficiales deberían recurrir a la colaboración de las organizaciones profesionales de empleadores y de trabajadores y de los servicios encargados del control de la prevención de accidentes, y si fuera necesario, a la colaboración de las asociaciones técnicas y de las instituciones o sociedades de seguros contra los accidentes. Es también conveniente que las asociaciones profesionales de empleadores y de trabajadores colaboren con las instituciones destinadas a la prevención de accidentes en ciertas ramas particulares de la industria.

2. Como quiera que la experiencia y los estudios han demostrado que la frecuencia y la gravedad de los accidentes dependen no solamente de los peligros inherentes al género de trabajo, a la naturaleza de las instalaciones y a las máquinas utilizadas, sino también a factores físicos, fisiológicos y psicológicos, la Conferencia recomienda que, a más de las investigaciones mencionadas en el párrafo 1, que se refieren a los factores materiales, los demás factores sean también investigados.

3. Siendo factores de capital importancia para la seguridad la aptitud profesional del trabajador y el interés por su trabajo, es esencial que los Miembros estimulen las investigaciones científicas relativas a los mejores métodos de orientación y de selección profesionales y a su aplicación práctica.

4. Considerando que es esencial para el desarrollo de la prevención de los accidentes la más amplia divulgación de los resultados obtenidos en las investigaciones mencionadas en los párrafos 1 y 2, y que es importante además que la Oficina Internacional del Trabajo posea la información necesaria para ensanchar el campo de sus estudios sobre la prevención de accidentes, la Conferencia recomienda que los resultados más importantes de estas investigaciones sean comunicados a la Oficina Internacional del Trabajo, que los utilizará en sus estudios y publicaciones. Es también conveniente que las instituciones u organizaciones de investigación de los diversos países industriales se consulten recíprocamente e intercambien su información sobre los resultados obtenidos.

5. Los Miembros deberían establecer servicios centrales para reunir y coordinar las estadísticas relativas a los accidentes del trabajo y comunicar a la Oficina Internacional del Trabajo todas las estadísticas disponibles sobre los accidentes del trabajo ocurridos en sus respectivos países. Los Miembros

también deberían, con miras a la preparación ulterior de un convenio, mantenerse en contacto con la Oficina Internacional del Trabajo al establecer y desarrollar sus estadísticas sobre los accidentes del trabajo, a fin de que puedan sentarse ciertas bases uniformes que permitan, siempre que sea posible, comparar las estadísticas de los diferentes países.

II

6. Habiendo demostrado la experiencia, en distintos países, que la colaboración de todas las partes interesadas en materia de prevención de accidentes, y particularmente entre empleadores y trabajadores, ha producido resultados satisfactorios, es esencial que los Estados hagan cuanto esté a su alcance para desarrollar y favorecer semejante colaboración, como ha sido sugerido en la Recomendación sobre la inspección del trabajo adoptada en 1923.

7. La Conferencia recomienda que, en cada industria o parte de industria, el servicio de inspección del trabajo o cualquier otro organismo competente y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas celebren conferencias periódicas, en la medida exigida por las circunstancias, a fin de: *a)* estudiar y revisar la situación de dicha industria en lo que se refiere a la frecuencia y gravedad de los accidentes, al funcionamiento y eficacia de las medidas prescritas por la ley o aceptadas por el Estado o por otro organismo competente, de común acuerdo con los representantes de la industria interesada, o ensayadas individualmente por los empleadores, y *b)* discutir todas las proposiciones de mejoramiento.

8. La Conferencia recomienda también que los Miembros estimulen activa y constantemente la adopción de medidas favorables al mejoramiento de la seguridad, especialmente: *a)* la constitución, en los establecimientos, de una organización de seguridad que actúe particularmente a través de los medios siguientes: investigaciones sobre los accidentes ocurridos y examen de los métodos que hayan de adoptarse para evitar su repetición; control sistemático de los establecimientos, de las máquinas y de las instalaciones, a fin de garantizar la seguridad y, en particular, comprobar si todos los aparatos de protección y demás dispositivos de seguridad se encuentran en posición adecuada y en buen estado; explicación a los nuevos trabajadores, y sobre todo a los jóvenes, de los posibles peligros del trabajo o de las máquinas e instalaciones relacionadas con su trabajo; organización de los primeros auxilios y medios de transporte de los heridos; buen acogimiento de las sugerencias hechas por los trabajadores para aumentar la seguridad en el trabajo; *b)* la colaboración de la dirección y de los trabajadores de cada establecimiento, de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de cada industria y su cooperación con el Estado y los demás organismos interesados, a fin de mejorar la seguridad por los métodos y disposiciones que parezcan más adecuados a la situación y a las posibilidades de los diversos países. Se proponen los métodos siguientes, como ejemplo, para su examen por los interesados: nombramiento de un inspector de seguridad, constitución de comités de seguridad en el establecimiento.

9. La Conferencia recomienda que los Miembros hagan todo lo posible para despertar y mantener el interés de los trabajadores por la prevención de los accidentes y lograr su colaboración, a estos efectos, por medio de conferencias, publicaciones, proyecciones cinematográficas, visitas a los establecimientos industriales y por cualquier otro medio adecuado.

10. La Conferencia recomienda que el Estado establezca o estimule la creación de exposiciones permanentes de seguridad, en las que se muestren los mejores aparatos, dispositivos y métodos empleados para prevenir los accidentes y obtener la seguridad (cuando se trate de dispositivos de protección, su eficacia podrá ser demostrada prácticamente) y en las que se den consejos e información a los jefes de empresa, al personal de dirección, a los trabajadores, a los estudiantes de las escuelas de ingenieros y de las escuelas técnicas y a toda otra persona interesada.

11. Considerando que la manera en que los trabajadores se conduzcan en los lugares de trabajo puede y debe contribuir considerablemente al éxito de las medidas de prevención, el Estado debería ejercer su influencia: *a)* para que los empleadores se esfuercen por todos los medios a su alcance en perfeccionar la educación de los obreros en materia de prevención de accidentes; *b)* para que las organizaciones de trabajadores cooperen en esta obra ejerciendo su influencia entre sus miembros.

12. La Conferencia recomienda que, a más de las medidas previstas en los párrafos precedentes, el Estado debería prever la publicación de monografías sobre las causas y la prevención de los accidentes en industrias o ramas de industrias determinadas o en trabajos especiales, que serán preparadas por el servicio de inspección del trabajo o por cualquier otro organismo competente; estas monografías

deberían ser el resumen de la experiencia adquirida sobre las mejores medidas que puedan tomarse para prevenir los accidentes en la industria o en dichos trabajos, y deberían ser publicadas por el Estado para información de los jefes de empresa, del personal de dirección, de los trabajadores de dicha industria y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

13. En razón de la importancia de la obra educativa mencionada en el párrafo precedente y para dar una base sólida a esta obra, la Conferencia recomienda que los Miembros introduzcan en los programas de las escuelas primarias algunas lecciones que sirvan para inculcar en los niños el hábito de la prudencia, y en los cursos posteriores, nociones sobre la prevención de los accidentes y los primeros auxilios en caso de accidente. Las escuelas profesionales, cualquiera que sea su categoría, deberían ofrecer una enseñanza metódica de la prevención contra los accidentes del trabajo y convendría que en las mismas se llamara la atención de los discípulos sobre la importancia de esta prevención, tanto desde el punto de vista económico como desde el punto de vista moral.

14. En razón de la gran importancia que presenta, desde el punto de vista de las consecuencias de los accidentes, la rapidez con que puedan ofrecerse los primeros auxilios, todas las empresas deberían tomar medidas para que el material necesario en los primeros auxilios pueda ser utilizado en cualquier momento, y para que estos primeros auxilios sean prestados por personas debidamente calificadas. Es también importante la adopción de medidas que permitan en caso de accidente grave obtener lo antes posible los servicios de un médico. Igualmente, deberían estar previstos los servicios de ambulancia para el rápido transporte de heridos al hospital o a su domicilio. También debería prestarse atención especial al entrenamiento teórico y práctico de los médicos para el tratamiento de las lesiones producidas por accidentes.

III

15. Considerando que todo sistema eficaz de prevención de accidentes debería tener una base legislativa, la Conferencia recomienda que cada Miembro legisle sobre las medidas necesarias para garantizar un grado suficiente de seguridad.

16. La ley debería obligar al empleador a equipar y dirigir la empresa de suerte que los trabajadores estén suficientemente protegidos, habida cuenta de la naturaleza de la empresa y del estado de desarrollo técnico. También debería obligarse al empleador a que instruya a sus trabajadores sobre los peligros del trabajo, si los hubiere, y a que los informe de las reglas que deben observar para evitar los accidentes.

17. En general, es conveniente que los planos de construcción o transformación de los establecimientos industriales sean sometidos, oportunamente, al examen de la autoridad competente, a fin de comprobar si esos planos están de acuerdo con las prescripciones legislativas a que se refieren los párrafos anteriores. Los planos serán examinados lo más rápidamente posible para no retardar los trabajos de construcción.

18. Siempre que lo permita la organización administrativa y jurídica de cada país, los funcionarios de la inspección del trabajo o de los demás órganos de control de la aplicación de las prescripciones legislativas y reglamentarias concernientes a la protección de los trabajadores contra los accidentes deberían estar facultados para ordenar al empleador, en cada caso particular, las medidas que deba tomar para cumplir sus obligaciones, a reserva del derecho a recurrir ante la autoridad administrativa superior o al arbitraje. En caso de peligro inminente, el órgano de control debería estar facultado para exigir la inmediata ejecución de las medidas ordenadas, no obstante el derecho de apelación.

19. En razón de la importancia que presenta, desde el punto de vista de la prevención de accidentes, la conducta de los trabajadores, las legislaciones nacionales deberían obligar a los trabajadores a observar los reglamentos sobre la prevención de accidentes, y prohibirles que, sin autorización previa, puedan quitar los dispositivos de protección, que siempre deberían ser utilizados adecuadamente.

20. La Conferencia recomienda que, antes de dictar los reglamentos administrativos para la prevención de accidentes en una industria cualquiera, la autoridad competente proporcione a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesados la posibilidad de exponer sus puntos de vista.

21. Por medio de disposiciones legislativas o administrativas se debería prever la colaboración de los trabajadores, a fin de garantizar la aplicación de las reglas concernientes a la seguridad, en la

forma más adecuada a cada país; por ejemplo: designación de trabajadores competentes para cierto puestos de los servicios de inspección del trabajo; reglamentos que autoricen a los trabajadores a solicitar la visita de un funcionario del servicio de inspección o de otro servicio competente, cuando lo juzguen conveniente, u obliguen al empleador a permitir que los trabajadores, o sus representantes, se pongan en contacto con el inspector cuando éste visite la empresa; designación de representantes de los trabajadores en los comités de seguridad encargados de garantizar la aplicación de los reglamentos y de establecer las causas de los accidentes.

IV

22. La Conferencia recomienda que el Estado se esfuerce en lograr que las instituciones o sociedades de seguros contra accidentes tengan en cuenta, al fijar la prima de cada empresa, las medidas que han sido tomadas para la protección de los trabajadores, a fin de estimular entre los empleadores el perfeccionamiento de las medidas de seguridad.

23. El Estado debería estimular a las instituciones o sociedades de seguros contra accidentes para que contribuyan a la obra de prevención de los accidentes, en particular por los medios siguientes: comunicación a los servicios de inspección del trabajo, o a los demás órganos de control interesados, de los datos relativos a las causas y a las consecuencias de los accidentes; colaboración con las instituciones y comisiones previstas en el párrafo 1 y con el movimiento Safety First en general; anticipos a los empleadores para la adopción o mejoramiento de aparatos de seguridad; primas a los trabajadores, ingenieros, etc., que con sus inventos o iniciativas hayan contribuido de una manera efectiva a prevenir los accidentes; propaganda entre los empleadores y el público; consejos sobre las medidas de seguridad, subvenciones a los museos y obras de enseñanza consagrados a la prevención de accidentes.

2. Protección contra riesgos particulares²

Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico actualizado	17 junio 1962	Ginebra, 44ª reunión CIT (22 junio 1960)	50

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1 junio 1960 en su cuadragésima cuarta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintidós de junio de mil novecientos sesenta, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960:

2. Recomendación retirada: Recomendación sobre los dispositivos de seguridad de las máquinas, 1929 (núm. 32)

Parte I. Disposiciones generales

Artículo 1

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicarlo por vía legislativa, mediante repertorios de recomendaciones prácticas o por otros medios apropiados. Al dar efecto a las disposiciones del Convenio, la autoridad competente consultará a representantes de los empleadores y de los trabajadores.

Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todas las actividades que entrañen la exposición de trabajadores a radiaciones ionizantes en el curso de su trabajo.

2. El presente Convenio no se aplica a las sustancias radiactivas, precintadas o no, ni a los aparatos generadores de radiaciones ionizantes, que, debido a las débiles dosis de radiaciones ionizantes que se pueden recibir por su causa, quedaren exceptuados de su aplicación según uno de los medios que para dar efecto al Convenio se prevén en el artículo 1.

Artículo 3

1. Basándose en la evolución de los conocimientos, deberán adoptarse todas las medidas apropiadas para lograr una protección eficaz de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes, desde el punto de vista de su salud y de su seguridad.

2. A este fin, se adoptarán las reglas y medidas necesarias y se proporcionarán las informaciones esenciales para obtener una protección eficaz.

3. Para lograr esta protección eficaz:

- a) las medidas para la protección de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes, adoptadas por un Miembro después de ratificar el Convenio, deberán hallarse en conformidad con las disposiciones del Convenio;
- b) el Miembro de que se trate deberá modificar lo antes posible las medidas que haya adoptado antes de ratificar el Convenio, con objeto de que estén en conformidad con las disposiciones de éste, y deberá promover la modificación, en el mismo sentido, de cualesquiera otras medidas existentes igualmente antes de la ratificación;
- c) el Miembro de que se trate deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en el momento de ratificar el Convenio, una declaración indicando de qué modo y a qué tipos de trabajadores se aplican las disposiciones del Convenio, y asimismo deberá hacer constar en sus memorias sobre la aplicación del Convenio todo progreso realizado en esta materia;
- d) a la expiración de un período de tres años, después de la entrada en vigor inicial de este Convenio, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia un informe especial, relativo a la aplicación del apartado b) del presente párrafo, que contenga las proposiciones que juzgue oportunas con miras a las medidas que hayan de tomarse a este respecto.

Parte II. Medidas de protección

Artículo 4

Las actividades aludidas en el artículo 2 deberán organizarse y ejecutarse de manera que se logre la protección prevista en la presente parte del Convenio.

Artículo 5

No deberá escatimarse ningún esfuerzo para reducir al nivel más bajo posible la exposición de los trabajadores a radiaciones ionizantes, y todas las partes interesadas deberán evitar toda exposición inútil.

Artículo 6

1. Las dosis máximas admisibles de radiaciones ionizantes, procedentes de fuentes situadas fuera o dentro del organismo, así como las cantidades máximas admisibles de sustancias radiactivas introducidas en el organismo, se fijarán de conformidad con la parte I del presente Convenio para los diferentes tipos de trabajadores.

2. Estas dosis y cantidades máximas admisibles deberán ser objeto de constante revisión, basándose en los nuevos conocimientos.

Artículo 7

1. En lo que respecta a los trabajadores directamente ocupados en trabajos bajo radiaciones, se deberían fijar niveles apropiados, de acuerdo con las disposiciones del artículo 6:

- a) para los de 18 años de edad y mayores, por una parte;
- b) para los menores de 18 años de edad, por otra parte.

2. No deberá ocuparse a ningún trabajador menor de 16 años en trabajos que impliquen la utilización de radiaciones ionizantes.

Artículo 8

Deberán fijarse niveles apropiados, de conformidad con las disposiciones del artículo 6, para los trabajadores no ocupados directamente en trabajos bajo radiaciones, pero que permanecen en lugares donde se exponen a radiaciones ionizantes o a sustancias radiactivas o pasan por dichos lugares.

Artículo 9

1. Se deberá utilizar una señalización de peligro apropiada para indicar la existencia de riesgos debidos a radiaciones ionizantes. Se deberá proporcionar a los trabajadores toda la información necesaria a este respecto.

2. Se deberá instruir debidamente a todos los trabajadores directamente ocupados en trabajos bajo radiaciones, antes y durante su ocupación en tales trabajos, de las precauciones que deben tomar para su seguridad y para la protección de su salud, así como de las razones que las motivan

Artículo 10

La legislación deberá prescribir la notificación, de acuerdo con las modalidades que ella fije, de los trabajos que entrañen la exposición de trabajadores a radiaciones ionizantes en el curso de su trabajo.

Artículo 11

Deberá efectuarse un control apropiado de los trabajadores y de los lugares de trabajo para medir la exposición de los trabajadores a radiaciones ionizantes y a sustancias radiactivas, con objeto de comprobar que se respetan los niveles fijados.

Artículo 12

Todos los trabajadores directamente ocupados en trabajos bajo radiaciones deberán someterse a examen médico apropiado, antes o poco después de la ocupación en tales trabajos, y someterse ulteriormente a exámenes médicos a intervalos apropiados.

Artículo 13

Los casos en que, a causa de la naturaleza o del grado de exposición, deban adoptarse prontamente las medidas enunciadas a continuación se determinarán según uno de los medios de aplicación que dan efecto al Convenio previstos en el artículo 1:

- a) el trabajador deberá someterse a examen médico apropiado;
- b) el empleador deberá avisar a la autoridad competente de acuerdo con las instrucciones dadas por ésta;
- c) personas competentes en materia de protección contra las radiaciones deberán estudiar las condiciones en que el trabajador efectúa su trabajo;
- d) el empleador deberá tomar todas las disposiciones de corrección necesarias, basándose en las comprobaciones técnicas y los dictámenes médicos.

Artículo 14

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

Artículo 15

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a encargar del control de la aplicación de sus disposiciones a servicios de inspección apropiados, o a cerciorarse de que existe una inspección adecuada.

Recomendación sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 114)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico actualizado	Ginebra, 44ª reunión CIT (22 junio 1960)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1 junio 1960 en su cuadragésima cuarta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación complementaria del Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960,

adopta, con fecha veintidós de junio de mil novecientos sesenta, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la protección contra las radiaciones, 1960:

I. Disposiciones generales

1. La presente Recomendación debería aplicarse por vía legislativa, mediante repertorios de recomendaciones prácticas o por otros medios apropiados. Al dar efecto a las disposiciones de la Recomendación, la autoridad competente debería consultar a representantes de los empleadores y de los trabajadores.

2. (1) La presente Recomendación se aplica a todas las actividades que entrañen la exposición de trabajadores a radiaciones ionizantes en el curso de su trabajo.

(2) La presente Recomendación no se aplica a las sustancias radiactivas, precintadas o no, ni a los aparatos generadores de radiaciones ionizantes, que, debido a las débiles dosis de radiaciones ionizantes que se puedan recibir por su causa, quedaren exceptuados de su aplicación según uno de los medios que para dar efecto a la Recomendación se prevén en el párrafo 1.

3. A los efectos de la aplicación de las disposiciones del párrafo 2 del artículo 3 del Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960, todo Miembro debería tener en cuenta las recomendaciones que formula de cuando en cuando la Comisión Internacional de Protección contra las Radiaciones, y las normas adoptadas por las demás organizaciones competentes.

II. Niveles máximos admisibles

4. Los niveles previstos en los artículos 6, 7 y 8 del Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960, deberían ser fijados teniendo en cuenta los valores correspondientes que recomiende de cuando en cuando la Comisión Internacional de Protección contra las Radiaciones. Además, las concentraciones máximas admisibles de sustancias radiactivas en el aire y en el agua, que pudieran penetrar en el organismo, deberían fijarse basándose en dichos niveles.

5. Deberían adoptarse todas las medidas apropiadas de protección colectiva e individual para que no se rebasen los niveles máximos admisibles especificados en los artículos 6, 7 y 8 del Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960, ni las concentraciones máximas admisibles mencionadas en el párrafo 4 en cuanto al aire y al agua que pudieran penetrar en el organismo.

III. Persona competente

6. El empleador debería designar una persona competente para que se encargue, por cuenta de la empresa, de las cuestiones relativas a la protección contra las radiaciones ionizantes.

IV. Métodos de protección

7. (1) En los casos en que garanticen una protección eficaz, se debería dar preferencia a los métodos de protección colectiva, ya se apliquen a disposiciones de orden material o a la organización del trabajo.

(2) En los casos en que los métodos de protección colectiva no sean suficientes, deberían completarse con un equipo de protección individual y, según las necesidades, con otros medios de protección apropiados

8. (1) Todos los dispositivos y aparatos de protección deberían idearse o modificarse de forma que respondan a los fines a que se destinan.

(2) Deberían adoptarse todas las medidas apropiadas para garantizar el control regular de estos dispositivos y aparatos con el fin de comprobar si su estado, su emplazamiento y su funcionamiento son satisfactorios y si garantizan la protección requerida; en particular, deberían ser controlados antes de su utilización y después de cualquier modificación introducida en las modalidades de su empleo, en el material o en el blindaje.

(3) Todo defecto comprobado en estos dispositivos y aparatos debería ser inmediatamente corregido; en caso necesario, la instalación a que se adapten debería ponerse inmediatamente fuera de servicio, hasta que se haya corregido el defecto en cuestión.

(4) La autoridad competente debería prescribir la inspección, en forma apropiada y a intervalos regulares, de los elementos principales del equipo de protección y, en particular, de los aparatos de control de la irradiación.

9. (1) El trabajo con fuentes no precintadas debería efectuarse con todas las precauciones que requiere su toxicidad.

(2) Los métodos utilizados deberían elegirse con miras a reducir al mínimo las posibilidades de penetración de sustancias radiactivas en el organismo y los riesgos de contaminación radiactiva.

10. Deberían preverse por anticipado medidas:

- a) para descubrir lo más rápidamente posible todo defecto de hermeticidad o toda rotura de fuente precintada de sustancias radiactivas que pueda originar un riesgo de contaminación radiactiva, y
- b) para corregir sin demora la difusión de la contaminación radiactiva y para aplicar otros métodos de seguridad, incluyendo métodos de descontaminación, contando, cuando sea necesario, con la colaboración inmediata de todas las autoridades interesadas.

11. Las fuentes que puedan originar la exposición de trabajadores a radiaciones ionizantes y los lugares en que pudiera producirse tal exposición o donde los trabajadores pudieran exponerse a contaminación radiactiva deberían ser objeto, en los casos apropiados, de una señalización fácilmente reconocible.

12. Todas las fuentes, precintadas o no, de sustancias radiactivas, utilizadas o conservadas por la empresa, deberían registrarse en forma conveniente.

13. (1) La autoridad competente debería prescribir a todo empleador o empresa que utilice o posea sustancias radiactivas que informe, según las modalidades fijadas por ella, sobre la utilización de estas sustancias.

(2) Si estas sustancias no son utilizadas, se deberían conservar de acuerdo con las modalidades que fije la autoridad competente.

14. No debería cederse ninguna sustancia radiactiva a otro empleador o a otra persona sin la notificación que la autoridad competente pudiera exigir.

15. (1) Toda persona que tenga motivos para creer que se ha perdido, extraviado, robado o deteriorado una fuente de sustancias radiactivas debería notificarlo inmediatamente a la persona competente a que se refiere el párrafo 6, o, en caso de imposibilidad, a otra persona responsable, que lo notificaría lo antes posible.

(2) Si se confirma la pérdida, el robo o el deterioro, debería informarse de ello sin demora a la autoridad competente.

16. Dados los problemas médicos particulares que plantea el empleo en los trabajos bajo radiaciones de las mujeres en edad de concebir, deberían adoptarse todas las precauciones para garantizar que no se expongan a riesgos de fuerte irradiación.

V. Control de la irradiación

17. (1) Debería efectuarse un control apropiado de los trabajadores y de los lugares de trabajo con el fin de evaluar la exposición de los trabajadores a radiaciones ionizantes y a sustancias radiactivas, para comprobar si se respetan los niveles fijados.

(2) En caso de irradiación externa, el control debería ejercerse mediante películas, dosímetros u otros medios apropiados.

(3) En caso de irradiación interna, cuando existan razones para creer que se pueden alcanzar o han sido rebasados los niveles máximos admisibles, este control debería comprender la evaluación:

a) de contaminación radiactiva;

b) a ser posible, de la cantidad de sustancia radiactiva presente en el organismo.

(4) Además de medir la irradiación del conjunto del organismo, el control debería permitir la determinación de la irradiación parcial más perjudicial al organismo.

18. La autoridad competente debería prescribir, en todos los casos apropiados, los controles destinados a descubrir la contaminación de las manos, del cuerpo y de las ropas de las personas que abandonan un lugar de trabajo.

19. Las personas encargadas del control de los trabajadores, de conformidad con las disposiciones del Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960, y de la presente Recomendación, deberían estar dotadas de material y de medios apropiados para realizar su función.

VI. Exámenes médicos

20. Todos los exámenes médicos previstos en el Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960, debería efectuarlos un médico debidamente calificado.

21. En los casos a que alude el artículo 13 del Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960, se deberían efectuar todos los exámenes médicos especiales que fueran necesarios.

22. Los exámenes médicos a que se refieren los párrafos precedentes no deberían acarrear gasto alguno para los trabajadores.

23. Los médicos encargados de tales exámenes médicos deberían poder informarse sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores interesados.

24. Para cada trabajador que se someta a tales exámenes médicos se deberían llevar expedientes sanitarios y conservarlos según las indicaciones que diera la autoridad competente.

25. El modelo de estos expedientes sanitarios debería ser uniformado en el ámbito nacional.

26. En la medida en que sea posible y oportuno, se debería llevar un expediente completo de todas las dosis recibidas en el curso de su empleo por cada trabajador a que se refiere el párrafo 24, de suerte que las dosis acumuladas puedan evaluarse en relación con el empleo del interesado.

27. Si como resultado de un dictamen médico, dado de acuerdo con el artículo 14 del Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960, se considera inoportuno continuar exponiendo a un trabajador a radiaciones ionizantes en el curso de su empleo normal, se deberían aplicar todos los medios razonables para trasladar a ese trabajador a otro empleo conveniente.

VII. Inspección y notificación

28. Los servicios de inspección previstos en el artículo 15 del Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960, deberían constar, o disponer fácilmente, de un número suficiente de personas perfectamente enteradas de los riesgos debidos a las radiaciones ionizantes y capaces de asesorar en materia de protección contra estas radiaciones ionizantes.

29. (1) Los representantes de dichos servicios de inspección deberían estar facultados para hacer adoptar medidas destinadas a eliminar los defectos que se observen en una instalación, en un aparato o en los métodos de trabajo, y que ellos tengan motivos razonables para considerar como una amenaza para la salud o la seguridad de los trabajadores, a causa de las radiaciones ionizantes.

(2) A fin de que puedan hacer adoptar dichas medidas, los representantes de los servicios de inspección deberían estar facultados, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que prescriba la legislación nacional, para ordenar o hacer ordenar:

- a) que se efectúen en las instalaciones, dentro de un plazo determinado, las modificaciones que sean necesarias para garantizar el cumplimiento estricto de las disposiciones relativas a la protección de la salud y a la seguridad de los trabajadores;
- b) que se adopten medidas de aplicación inmediata, si el peligro para la salud y la seguridad de los trabajadores lo requiere.

30. (1) Todo Miembro debería prever medidas para el control de la distribución y utilización de las fuentes de radiaciones ionizantes.

(2) Entre estas medidas deberían figurar:

- a) la notificación a la autoridad competente, según las modalidades fijadas por ella, de la entrega de tales fuentes;
- b) antes de emprender por primera vez trabajos que impliquen una exposición de los trabajadores a radiaciones ionizantes, y antes de proceder a ampliaciones o modificaciones de importancia en los aparatos o instalaciones que emiten radiaciones ionizantes o que aseguran una protección contra éstas, la notificación a la autoridad competente, según las modalidades fijadas por ella, de informaciones relativas a la naturaleza de los aparatos o de las instalaciones y a las medidas previstas para asegurar la protección contra las radiaciones ionizantes.

31. El empleador debería también informar a la autoridad competente, según las modalidades fijadas por ella, sobre la cesación definitiva de los trabajos que impliquen una exposición de trabajadores a radiaciones ionizantes.

VIII. Colaboración entre empleadores y trabajadores

32. Los empleadores y los trabajadores no deberían escatimar ningún esfuerzo para lograr una colaboración lo más íntima posible en la aplicación de las medidas de protección contra las radiaciones ionizantes.

Convenio sobre el cáncer profesional, 1974 (núm. 139)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico actualizado	10 junio 1976	Ginebra, 59ª reunión CIT (24 junio 1974)	39

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 junio 1974 en su quincuagésima novena reunión;

Habiendo tomado nota de las disposiciones del Convenio y de la Recomendación sobre la protección contra las radiaciones, 1960, y del Convenio y de la Recomendación sobre el benceno, 1971;

Considerando que es oportuno establecer normas internacionales sobre la protección contra las sustancias o agentes cancerígenos;

Teniendo en cuenta la labor correspondiente de otras organizaciones internacionales, y en especial de la Organización Mundial de la Salud y del Centro Internacional de Investigaciones sobre el Cáncer, con los cuales colabora la Organización Internacional del Trabajo;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la prevención y control de los riesgos profesionales causados por las sustancias y agentes cancerígenos, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veinticuatro de junio de mil novecientos setenta y cuatro, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el cáncer profesional, 1974:

Artículo 1

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá determinar periódicamente las sustancias y agentes cancerígenos a los que la exposición en el trabajo estará prohibida, o sujeta a autorización o control, y aquellos a los que se aplican otras disposiciones del presente Convenio.

2. Las excepciones a esta prohibición sólo podrán concederse mediante autorización que especifique en cada caso las condiciones que deban cumplirse.

3. Al determinar las sustancias y agentes a que se refiere el párrafo 1 del presente artículo, se deberán tomar en consideración los datos más recientes contenidos en los repertorios de recomendaciones prácticas o guías que pueda elaborar la Oficina Internacional del Trabajo y la información proveniente de otros organismos competentes.

Artículo 2

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá procurar por todos los medios que se sustituyan las sustancias y agentes cancerígenos a que puedan estar expuestos los trabajadores durante su trabajo por sustancias o agentes no cancerígenos, o por sustancias o agentes menos nocivos. En la elección de las sustancias o agentes de sustitución se deberán tener en cuenta sus propiedades cancerígenas, tóxicas y otras.

2. El número de trabajadores expuestos a las sustancias o agentes cancerígenos y la duración y los niveles de dicha exposición deberán reducirse al mínimo compatible con la seguridad.

Artículo 3

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá prescribir las medidas que deban tomarse para proteger a los trabajadores contra los riesgos de exposición a las sustancias o agentes cancerígenos y deberá asegurar el establecimiento de un sistema apropiado de registros.

Artículo 4

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar medidas para que los trabajadores que han estado, están o corren el riesgo de estar expuestos a sustancias o agentes cancerígenos reciban toda la información disponible sobre los peligros que presentan tales sustancias y sobre las medidas que hayan de aplicarse.

Artículo 5

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar medidas para asegurar que se proporcionen a los trabajadores los exámenes médicos o los exámenes o investigaciones de orden biológico o de otro tipo, durante el empleo o después del mismo, que sean necesarios para evaluar la exposición o el estado de su salud en relación con los riesgos profesionales.

Artículo 6

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá:

- a) adoptar, por vía legislativa o por cualquier otro método conforme a la práctica y a las condiciones nacionales, y en consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores más representativas, las medidas necesarias para dar efecto a las disposiciones del presente Convenio;
- b) indicar a qué organismos o personas incumbe, con arreglo a la práctica nacional, la obligación de asegurar el cumplimiento de las disposiciones del presente Convenio;
- c) comprometerse a proporcionar los servicios de inspección apropiados para velar por la aplicación de las disposiciones del presente Convenio, o cerciorarse de que se ejerce una inspección adecuada.

Recomendación sobre el cáncer profesional, 1974 (núm. 147)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico actualizado	Ginebra, 59ª reunión CIT (24 junio 1974)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 junio 1974 en su quincuagésima novena reunión;

Habiendo tomado nota de las disposiciones del Convenio y de la Recomendación sobre la protección contra las radiaciones, 1960, y del Convenio y de la Recomendación sobre el benceno, 1971;

Considerando que es oportuno establecer normas internacionales sobre la protección contra las sustancias o agentes cancerígenos;

Teniendo en cuenta la labor correspondiente de otras organizaciones internacionales, y en especial de la Organización Mundial de la Salud y del Centro Internacional de Investigaciones sobre el Cáncer, con los cuales colabora la Organización Internacional del Trabajo;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la prevención y control de los riesgos profesionales causados por las sustancias y agentes cancerígenos, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación, adopta, con fecha veinticuatro de junio de mil novecientos setenta y cuatro, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre el cáncer profesional, 1974:

I. Disposiciones generales

1. Se debería procurar por todos los medios sustituir las sustancias o agentes cancerígenos a que puedan estar expuestos los trabajadores durante su trabajo por sustancias o agentes no cancerígenos o sustancias o agentes menos nocivos; en la elección de las sustancias o agentes de sustitución se deberían tomar en cuenta sus propiedades cancerígenas, tóxicas u otras.

2. El número de trabajadores expuestos a las sustancias o agentes cancerígenos y la duración y los niveles de dicha exposición deberían reducirse al mínimo compatible con la seguridad.

3. (1) La autoridad competente debería prescribir las medidas que deban adoptarse para proteger a los trabajadores contra los riesgos de exposición a las sustancias o agentes cancerígenos.

(2) La autoridad competente debería actualizar estas medidas teniendo en cuenta los repertorios de recomendaciones prácticas o guías que pueda elaborar la Oficina Internacional del Trabajo, las conclusiones de reuniones de expertos que convoque la Oficina Internacional del Trabajo, así como las informaciones provenientes de otros organismos competentes.

4. (1) Los empleadores deberían procurar por todos los medios utilizar procedimientos de trabajo que no ocasionen la formación y en particular el desprendimiento en el lugar de trabajo de sustancias o agentes cancerígenos en forma de productos principales o intermedios, de subproductos, de residuos o en cualquier otra forma.

(2) Cuando no sea posible eliminar completamente una sustancia o agente cancerígeno, los empleadores, en consulta con los trabajadores y sus organizaciones, y a la luz de las opiniones procedentes de círculos autorizados, y en particular de los servicios de medicina del trabajo, deberían utilizar todos los medios apropiados para eliminar la exposición o reducir al mínimo el número de personas expuestas, la duración de la exposición y el grado de ésta.

(3) En los casos que determine la autoridad competente, los empleadores deberían tomar las disposiciones necesarias para la vigilancia sistemática de la duración y el grado de exposición a sustancias o agentes cancerígenos en el medio de trabajo.

(4) Cuando se transporten o almacenen sustancias o agentes cancerígenos deberían tomarse todas las medidas apropiadas para evitar los escapes o la contaminación.

5. Los trabajadores y otras personas que participen en actividades profesionales que impliquen un riesgo de exposición a sustancias o agentes cancerígenos deberían conformarse a las instrucciones de seguridad prescritas y utilizar correctamente todos los medios suministrados para su propia protección o la de otras personas.

II. Medidas de prevención

6. La autoridad competente debería determinar periódicamente las sustancias y agentes cancerígenos a los que la exposición en el trabajo debería prohibirse o someterse a autorización o control, y aquellos a los que se aplican otras disposiciones de la presente Recomendación.

7. Al determinar tales sustancias, la autoridad competente debería tomar en consideración los datos más recientes contenidos en los repertorios de recomendaciones prácticas o guías que pueda elaborar la Oficina Internacional del Trabajo en las conclusiones de reuniones de expertos convocadas por la Oficina Internacional del Trabajo, así como la información proveniente de otros organismos.

8. La autoridad competente podría permitir excepciones a la prohibición mediante autorizaciones que precisen en cada caso:

a) las medidas técnicas, de higiene y de protección personal que hayan de observarse;

b) la vigilancia médica o los exámenes o investigaciones que deban realizarse;

c) los registros que deban llevarse; y

d) las calificaciones profesionales exigidas a los encargados de la vigilancia de la exposición a estas sustancias o agentes.

9. (1) Con respecto a las sustancias y agentes sometidos a autorización o control, la autoridad competente debería:

a) obtener el asesoramiento necesario, especialmente en cuanto a la existencia de productos o métodos de sustancias en cuanto a las medidas técnicas, de higiene y de protección personal y en cuanto a la vigilancia médica y a los exámenes e investigaciones que se realicen antes, al tiempo o después de que el trabajador haya sido destinado a tareas que entrañen el uso de tales sustancias o agentes;

b) exigir que se tomen las medidas adecuadas.

(2) La autoridad competente debería también fijar los criterios para determinar el grado de exposición a sustancias o agentes cancerígenos, y establecer en los casos apropiados niveles que deberían servir de indicadores para la vigilancia del medio de trabajo en relación con las medidas técnicas de prevención necesarias.

10. La autoridad competente debería velar por que se mantengan al día las decisiones relativas a las sustancias o agentes cancerígenos tomadas en virtud de esta parte de la presente Recomendación.

III. Vigilancia de la salud de los trabajadores

11. Se debería prever, por vía legislativa o por cualquier otro método conforme a la práctica y a las condiciones nacionales, que todo trabajador empleado en tareas que entrañen la exposición a ciertas sustancias o agentes cancerígenos específicos se someta, según los casos, a:

a) un examen médico previo al empleo;

b) exámenes médicos periódicos, a intervalos apropiados;

c) exámenes biológicos u otros exámenes o investigaciones necesarios para evaluar su exposición y el estado de su salud en relación con los riesgos profesionales.

12. La autoridad competente debería velar por que se tomen disposiciones para que los trabajadores continúen siendo objeto de exámenes médicos, de exámenes biológicos y de otros exámenes o investigaciones apropiados después de que hayan cesado en los empleos a que se refiere el párrafo 11.

13. Los exámenes médicos y otros exámenes o investigaciones previstos en los párrafos 11 y 12 de la presente Recomendación deberían realizarse, en lo posible, durante las horas de trabajo, y no deberían ocasionar gasto alguno para los trabajadores.

14. Si, como resultado de cualquier medida adoptada en virtud de la presente Recomendación, se considera inoportuno continuar exponiendo a un trabajador a las 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.

15. (1) La autoridad competente debería establecer y mantener, cuando sea factible y con la mayor rapidez posible, en cooperación con los empleadores individualmente y los representantes de los trabajadores, un sistema para la prevención y control del cáncer de origen profesional, incluidos:

a) el establecimiento, mantenimiento, conservación y transferencia de registros;

b) el intercambio de informaciones.

(2) En el establecimiento de dicho sistema de registros e intercambio de informaciones debería tenerse en cuenta la asistencia que pueden prestar las organizaciones internacionales y nacionales, incluidas las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y los empleadores individualmente.

(3) En caso de cierre de la empresa debería disponerse de los registros e informaciones que posea en virtud de lo dispuesto en el presente párrafo según las instrucciones que al respecto dé la autoridad competente.

(4) En cualquier país donde la autoridad competente no establezca este sistema de registros e informaciones, los empleadores, en consulta con los representantes de los trabajadores, deberían procurar por todos los medios realizar los objetivos de este párrafo.

IV. Información e instrucción

16. (1) La autoridad competente debería promover estudios epidemiológicos y de otra índole y reunir y 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.

(2) También debería esforzarse por establecer los criterios para determinar el poder cancerígeno de las sustancias o agentes.

17. La autoridad competente debería establecer manuales adecuados de instrucción para uso de los trabajadores y de los empleadores sobre las sustancias y agentes susceptibles de provocar el cáncer profesional.

18. Los empleadores deberían solicitar información, en particular de las autoridades competentes, sobre los riesgos de cáncer que pueda presentar cualquier sustancias o agente cuyo uso se introduzca o vaya a introducirse en la empresa; cuando se sospeche que dicha sustancias o agente posee poder cancerígeno, deberían decidir, en consulta con la autoridad competente, qué otros estudios deben realizarse.

19. Los empleadores deberían cerciorarse de que toda sustancias o agente cancerígeno lleve en el lugar de trabajo una indicación apropiada sobre el riesgo que supone, destinada al trabajador que pudiera estar expuesto a tal sustancias o agente.

20. Antes de asignar su ocupación al trabajador, y posteriormente con regularidad y en los casos en que se introduzca una nueva sustancia o agente cancerígeno, los empleadores deberían instruir a los trabajadores acerca de los riesgos a que están expuestos en la producción o utilización de tales sustancias o agentes, y acerca de las medidas que hayan de aplicarse.

21. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían tomar medidas concretas para realizar programas de información e instrucción sobre los riesgos de cáncer profesional y deberían estimular a sus miembros a participar plenamente en los programas de prevención y de control.

V. Medidas de aplicación

22. Todo Miembro debería:

- a) adoptar, por vía legislativa o por cualquier otro método conforme a la práctica y a las condiciones nacionales, las medidas necesarias, incluido el establecimiento de sanciones apropiadas, para dar efecto a las disposiciones de la presente Recomendación;
- b) indicar a qué organismos o personas incumbe, con arreglo a la práctica nacional, la obligación de asegurar el cumplimiento de las disposiciones de la presente Recomendación;
- c) comprometerse a proporcionar los servicios de inspección apropiados para velar por la aplicación de las disposiciones de la presente Recomendación, o cerciorarse de que se ejerce una inspección adecuada.

23. En la aplicación de las disposiciones de la presente Recomendación, la autoridad competente debería consultar a las organizaciones interesadas más representativas de empleadores y de trabajadores.

Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 148)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico actualizado	11 julio 1979	Ginebra, 63ª reunión CIT (20 junio 1977)	45

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1 junio 1977 en su sexagésima tercera reunión;

Recordando las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo pertinentes, y en especial la Recomendación sobre la protección de la salud de los trabajadores, 1953; la Recomendación sobre los servicios de medicina del trabajo, 1959; el Convenio y la Recomendación sobre la protección contra las radiaciones, 1960; el Convenio y la Recomendación sobre la protección de la maquinaria, 1963; el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964; el Convenio y la Recomendación sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964; el Convenio y la Recomendación sobre el benceno, 1971, y el Convenio y la Recomendación sobre el cáncer profesional, 1974;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al medio ambiente de trabajo: contaminación atmosférica, ruido y vibraciones, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veinte de junio de mil novecientos setenta y siete, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977:

Parte I. Campo de aplicación y definiciones

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica.
2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio, después de consultar a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, si tales organizaciones existen, podrá excluir de su aplicación las ramas de actividad económica en que tal aplicación presente problemas especiales de cierta importancia.
3. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enumerar en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo las ramas que hubieren sido excluidas en virtud del párrafo 2 de este artículo explicando los motivos de dicha exclusión, y deberá indicar en memorias subsiguientes el estado de su legislación y práctica respecto de las ramas excluidas y la medida en que aplica o se propone aplicar el Convenio a tales ramas.

Artículo 2

1. Todo Miembro podrá, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, si tales organizaciones existen, aceptar separadamente las obligaciones previstas en el presente Convenio, respecto de:

- a) la contaminación del aire;
- b) el ruido;
- c) las vibraciones.

2. Todo Miembro que no acepte las obligaciones previstas en el Convenio respecto de una o varias categorías de riesgos deberá indicarlo en su instrumento de ratificación y explicar los motivos de tal exclusión en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. En las memorias subsiguientes deberá indicar el estado de su legislación y práctica respecto de cualquier categoría de riesgos que haya sido excluida, y la medida en que aplica o se propone aplicar el Convenio a tal categoría.

3. Todo Miembro que en el momento de la ratificación no haya aceptado las obligaciones previstas en el Convenio respecto de todas las categorías de riesgos deberá ulteriormente notificar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, cuando estime que las circunstancias lo permiten, que acepta tales obligaciones respecto de una o varias de las categorías anteriormente excluidas.

Artículo 3

A los efectos del presente Convenio:

- a) la expresión **contaminación del aire** comprende el aire contaminado por substancias que, cualquiera que sea su estado físico, sean nocivas para la salud o entrañen cualquier otro tipo de peligro;
- b) el término **ruido** comprende cualquier sonido que pueda provocar una pérdida de audición o ser nocivo para la salud o entrañar cualquier otro tipo de peligro;
- c) el término **vibraciones** comprende toda vibración transmitida al organismo humano por estructuras sólidas que sea nociva para la salud o entrañe cualquier otro tipo de peligro.

Parte II. Disposiciones generales

Artículo 4

1. La legislación nacional deberá disponer la adopción de medidas en el lugar de trabajo para prevenir y limitar los riesgos profesionales debidos a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones y para proteger a los trabajadores contra tales riesgos.

2. Para la aplicación práctica de las medidas así prescritas se podrá recurrir a la adopción de normas técnicas, repertorios de recomendaciones prácticas y otros medios apropiados.

Artículo 5

1. Al aplicar las disposiciones del presente Convenio, la autoridad competente deberá actuar en consulta con las organizaciones interesadas más representativas de empleadores y de trabajadores.

2. Los representantes de los empleadores y de los trabajadores estarán asociados en la elaboración de las modalidades de aplicación de las medidas prescritas en virtud del artículo 4.

3. Deberá establecerse la colaboración más estrecha posible a todos los niveles entre empleadores y trabajadores en la aplicación de las medidas prescritas en virtud del presente Convenio.

4. Los representantes del empleador y los representantes de los trabajadores de la empresa deberán tener la posibilidad de acompañar a los inspectores cuando controlen la aplicación de las medidas prescritas en virtud del presente Convenio, a menos que los inspectores estimen, a la luz de las directrices generales de la autoridad competente, que ello puede perjudicar la eficacia de su control.

Artículo 6

1. Los empleadores serán responsables de la aplicación de las medidas prescritas.
2. Siempre que varios empleadores realicen simultáneamente actividades en el mismo lugar de trabajo, tendrán el deber de colaborar para aplicar las medidas prescritas, sin perjuicio de la responsabilidad de cada empleador respecto de la salud y la seguridad de los trabajadores que emplea. En los casos apropiados, la autoridad competente deberá prescribir los procedimientos generales según los cuales tendrá lugar esta colaboración.

Artículo 7

1. Deberá obligarse a los trabajadores a que observen las consignas de seguridad destinadas a prevenir y limitar los riesgos profesionales debidos a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo, y a asegurar la protección contra dichos riesgos.
2. Los trabajadores o sus representantes tendrán derecho a presentar propuestas, recibir informaciones y formación, y recurrir ante instancias apropiadas, a fin de asegurar la protección contra los riesgos profesionales debidos a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo.

Parte III. Medidas de prevención y de protección*Artículo 8*

1. La autoridad competente deberá establecer los criterios que permitan definir los riesgos de exposición a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo, y fijar, si hubiere lugar, sobre la base de tales criterios, los límites de exposición.
2. Al elaborar los criterios y determinar los límites de exposición, la autoridad competente deberá tomar en consideración la opinión de personas técnicamente calificadas, designadas por las organizaciones interesadas más representativas de empleadores y de trabajadores.
3. Los criterios y límites de exposición deberán fijarse, completarse y revisarse a intervalos regulares, con arreglo a los nuevos conocimientos y datos nacionales e internacionales, y teniendo en cuenta, en la medida de lo posible, cualquier aumento de los riesgos profesionales resultante de la exposición simultánea a varios factores nocivos en el lugar de trabajo.

Artículo 9

En la medida de lo posible, se deberá eliminar todo riesgo debido a la contaminación del aire, al ruido y a las vibraciones en el lugar de trabajo:

- a) mediante medidas técnicas aplicadas a las nuevas instalaciones o a los nuevos procedimientos en el momento de su diseño o de su instalación, o mediante medidas técnicas aportadas a las instalaciones u operaciones existentes, o cuando esto no sea posible,
- b) mediante medidas complementarias de organización del trabajo.

Artículo 10

Cuando las medidas adoptadas en virtud del artículo 9 no reduzcan la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo a los límites especificados en virtud del artículo 8, el empleador deberá proporcionar y conservar en buen estado el equipo de protección personal apropiado. El empleador no deberá obligar a un trabajador a trabajar sin el equipo de protección personal proporcionado en virtud del presente artículo.

Artículo 11

1. El estado de salud de los trabajadores expuestos o que puedan estar expuestos a los riesgos profesionales debidos a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo deberá ser objeto de vigilancia, a intervalos apropiados, según las modalidades y en las

circunstancias que fije la autoridad competente. Esta vigilancia deberá comprender un examen médico previo al empleo y exámenes periódicos, según determine la autoridad competente.

2. La vigilancia prevista en el párrafo 1 del presente artículo no deberá ocasionar gasto alguno al trabajador.

3. Cuando por razones médicas sea desaconsejable la permanencia de un trabajador en un puesto que entrañe exposición a la contaminación del aire, el ruido o las vibraciones, 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.

4. Las medidas tomadas para dar efecto al presente Convenio no deberán afectar desfavorablemente los derechos de los trabajadores previstos en la legislación sobre seguridad social o seguros sociales.

Artículo 12

La utilización de procedimientos, sustancias, máquinas o materiales –que serán especificados por la autoridad competente– que entrañen la exposición de los trabajadores a los riesgos profesionales debidos a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo deberá ser notificada a la autoridad competente, la cual podrá, según los casos, autorizarla con arreglo a modalidades determinadas o prohibirla.

Artículo 13

Todas las personas interesadas:

- a) deberán ser apropiada y suficientemente informadas acerca de los riesgos profesionales que pueden originarse en el lugar de trabajo debido a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones;
- b) deberán recibir instrucciones suficientes y apropiadas en cuanto a los medios disponibles para prevenir y limitar tales riesgos, y protegerse contra los mismos.

Artículo 14

Deberán adoptarse medidas, habida cuenta de las condiciones y los recursos nacionales, para promover la investigación en el campo de la prevención y limitación de los riesgos debidos a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo.

Parte IV. Medidas de aplicación

Artículo 15

Según las modalidades y en las circunstancias que fije la autoridad competente, el empleador deberá designar a una persona competente o recurrir a un servicio especializado, exterior o común a varias empresas, para que se ocupe de las cuestiones de prevención y limitación de la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo.

Artículo 16

Todo Miembro deberá:

- a) adoptar, por vía legislativa o por cualquier otro método conforme a la práctica y a las condiciones nacionales, las medidas necesarias, incluido el establecimiento de sanciones apropiadas, para dar efecto a las disposiciones del presente Convenio;
- b) proporcionar servicios de inspección apropiados para velar por la aplicación de las disposiciones del presente Convenio o cerciorarse de que se ejerce una inspección adecuada.

Recomendación sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 156)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico actualizado	Ginebra, 63ª reunión CIT (20 junio 1977)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1 junio 1977 en su sexagésima tercera reunión;

Recordando las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo pertinentes, y en especial la Recomendación sobre la protección de la salud de los trabajadores, 1953; la Recomendación sobre los servicios de medicina del trabajo, 1959; el Convenio y la Recomendación sobre la protección contra las radiaciones, 1960; el Convenio y la Recomendación sobre la protección de la maquinaria, 1963; el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964; el Convenio y la Recomendación sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964; el Convenio y la Recomendación sobre el benceno, 1971, y el Convenio y la Recomendación sobre el cáncer profesional, 1974;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al medio ambiente de trabajo: contaminación atmosférica, ruido y vibraciones, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complete el Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977,

adopta, con fecha veinte de junio de mil novecientos setenta y siete, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977:

I. Campo de aplicación

1. (1) En la medida de lo posible, las disposiciones del Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977, y de la presente Recomendación deberían aplicarse a todas las ramas de actividad económica.

(2) Deberían adoptarse medidas para garantizar a los trabajadores por cuenta propia, en los lugares de trabajo, una protección análoga a la prevista en el Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977, y en la presente Recomendación.

II. Medidas de prevención y de protección

2. (1) La autoridad competente debería fijar la naturaleza, frecuencia y demás modalidades de la vigilancia de la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo, que ha de llevarse a cabo bajo la responsabilidad del empleador.

(2) Deberían efectuarse controles especiales de los límites de exposición a que se refiere el artículo 8 del Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977, cuando se utilicen por primera vez en el lugar de trabajo máquinas o instalaciones, cuando dichas máquinas o instalaciones hayan sido objeto de modificaciones importantes, o cuando se introduzcan nuevos procedimientos.

3. El empleador debería tener la obligación de velar por que los aparatos y equipos que se utilizan para vigilar el nivel de la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo sean verificados, mantenidos y calibrados con regularidad.

4. Los trabajadores o sus representantes, así como los servicios de inspección, deberían tener acceso a los expedientes en que consten los resultados de la vigilancia del medio ambiente de trabajo y los datos relativos a la verificación, mantenimiento y calibración de los aparatos y equipos utilizados para tal fin.

5. Las sustancias nocivas para la salud o que entrañen cualquier otro tipo de peligro y que puedan diseminarse en el aire en el lugar de trabajo deberían sustituirse, en cuanto sea posible, por sustancias menos nocivas o inocuas.

6. Las operaciones que entrañen contaminación del aire o ruido o vibraciones en el lugar de trabajo, como se definen en el artículo 3 del Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977, deberían sustituirse, en cuanto sea posible, por operaciones en que la contaminación del aire, el ruido o las vibraciones producidos son escasos o nulos.

7. La autoridad competente debería determinar las sustancias cuya producción, puesta en circulación o utilización en el lugar de trabajo deberían prohibirse o ser objeto de una autorización específica expedida por ella y que exija el cumplimiento de determinadas medidas de prevención y de protección.

8. (1) En los casos apropiados, la autoridad competente debería aprobar normas relativas a los niveles de emisión para las máquinas y las instalaciones en lo que se refiere a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones.

(2) Estas normas deberían aplicarse, según los casos:

- a) en el momento del diseño de dichas máquinas e instalaciones;
- b) mediante dispositivos incorporados; o bien
- c) mediante medidas técnicas durante la instalación.

(3) La obligación de asegurar la observancia de estas normas debería recaer en el fabricante y en el que pone en circulación las máquinas o instalaciones.

9. La fabricación, puesta en circulación o utilización de maquinaria o instalaciones que, habida cuenta de los conocimientos técnicos más recientes, no puedan ajustarse a los requisitos del párrafo 8 anterior, debería quedar sujeta, cuando se estime necesario, a una autorización de la autoridad competente que exija la aplicación de otras medidas de protección técnicas o administrativas apropiadas.

10. Las disposiciones de los párrafos 8 y 9 anteriores no deberían en modo alguno liberar al empleador de la responsabilidad que le incumbe en virtud del artículo 6 del Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977.

11. El empleador debería asegurar que las máquinas e instalaciones sean objeto de verificación y mantenimiento regulares en relación con la emisión de sustancias nocivas, polvo, ruido y vibraciones.

12. La autoridad competente debería, en caso necesario, establecer, para proteger la salud de los trabajadores, un procedimiento de homologación de los equipos de protección personal.

13. En aplicación del artículo 9, b), del Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977, la autoridad competente debería disponer o fomentar, según los casos, y previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, la reducción de la exposición mediante la aplicación de sistemas o modos de organización del trabajo, incluida la reducción de las horas de trabajo sin pérdida de salario.

14. Al prescribir las medidas necesarias para prevenir y limitar la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo, la autoridad competente debería tener en cuenta los repertorios de recomendaciones prácticas o guías más recientes preparados por la Oficina Internacional del Trabajo y las conclusiones de las reuniones de expertos que la Oficina Internacional del Trabajo pudiera convocar, así como la información proveniente de otros organismos competentes.

15. Al prescribir medidas para prevenir y limitar la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo, la autoridad competente debería tener en cuenta la relación existente entre la protección del medio ambiente de trabajo y la protección del medio ambiente en general.

III. Vigilancia del estado de salud de los trabajadores

16. (1) La vigilancia del estado de salud prevista en el artículo 11 del Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977, debería comprender, en las condiciones que determine la autoridad competente:

- a) un examen médico previo al empleo;
- b) exámenes médicos periódicos a intervalos apropiados;

- c) exámenes biológicos u otros exámenes o investigaciones necesarios para evaluar la exposición del trabajador y vigilar su estado de salud;
- d) exámenes médicos, biológicos u otros exámenes e investigaciones, después que el trabajador cese en su puesto de trabajo, a los que, en los casos justificados desde el punto de vista médico, debería tener derecho el trabajador, regularmente y durante un período prolongado.

(2) La autoridad competente debería exigir que los resultados de esos exámenes o investigaciones sean comunicados al trabajador y, si éste lo desea, a su médico de cabecera.

17. La vigilancia del estado de salud prevista en el párrafo 16 de la presente Recomendación debería tener lugar normalmente durante las horas de trabajo y no debería ocasionar gasto alguno al trabajador.

18. (1) La autoridad competente debería elaborar un sistema de registro de los datos médicos obtenidos en virtud de la aplicación del párrafo 16 de la presente Recomendación y fijar sus modalidades de funcionamiento. Deberían adoptarse disposiciones para conservar estos datos durante un período apropiado, a fin de que puedan estar disponibles con fines de investigaciones epidemiológicas y de otro tipo, en condiciones que sólo permitan la identificación personal por la autoridad competente.

(2) En la medida que determine la autoridad competente, el registro debería comprender datos relativos a la exposición de los trabajadores a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo.

19. Cuando resulte desaconsejable por razones médicas la permanencia de un trabajador en un puesto que entrañe exposición a la contaminación del aire, el ruido o las vibraciones, deberían adoptarse todas las medidas compatibles con la práctica y las condiciones nacionales para trasladarlo a otro empleo adecuado y para asegurarle el mantenimiento de sus ingresos anteriores mediante medidas de seguridad social o por cualquier otro método.

20. Las medidas tomadas para dar efecto a la presente Recomendación no deberían afectar desfavorablemente a los derechos de los trabajadores previstos en la legislación sobre la seguridad social o los seguros sociales.

IV. Formación, informaciones e investigación

21. (1) La autoridad competente debería tomar medidas para fomentar la formación e información de todas las personas interesadas en la prevención y limitación de los riesgos profesionales existentes y potenciales debidos a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo y en materia de protección contra tales riesgos.

(2) El empleador debería informar y consultar previamente a los representantes de los trabajadores de la empresa sobre los proyectos, medidas o decisiones que puedan tener consecuencias nocivas para la salud de los trabajadores en relación con la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo.

(3) Antes de ser destinados a un trabajo susceptible de exponerlos a los riesgos debidos a la contaminación del aire, el ruido o las vibraciones, los trabajadores deberían ser informados por el empleador de los riesgos, de las medidas de seguridad y protección de la salud y de las posibilidades de recurrir a los servicios médicos.

22. (1) La autoridad competente debería promover, ayudar y estimular, en estrecha colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, la investigación en materia de prevención y de limitación de los riesgos debidos a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo, con el concurso, si hubiere lugar, de las organizaciones internacionales y nacionales.

(2) Todas las partes interesadas deberían ser informadas de los objetivos y de los resultados de esa investigación.

23. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían tomar medidas concretas para realizar programas de información y de formación en materia de prevención y limitación de riesgos profesionales existentes y potenciales debidos a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo, así como en materia de protección contra tales riesgos.

24. Los representantes de los trabajadores en las empresas deberían disponer, sin pérdida alguna de remuneración, de las facilidades y del tiempo necesario para desempeñar un papel activo en la

prevención y limitación de los riesgos profesionales debidos a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo, así como en la protección contra tales riesgos. A este fin, los representantes de los trabajadores deberían tener derecho a recurrir al asesoramiento de expertos reconocidos de su elección.

25. Deberían tomarse las medidas necesarias para asegurar que, al utilizar en el lugar de trabajo una sustancia potencialmente nociva para la salud o peligrosa por otras razones, se disponga de información adecuada sobre:

- a) los resultados de todos los ensayos practicados en relación con esta sustancia;
- b) las condiciones necesarias para que, correctamente utilizada, no entrañe peligro para la salud de los trabajadores.

V. Medidas de aplicación

26. Todo Estado Miembro debería:

- a) adoptar, por vía legislativa o por cualquier otro método conforme a la práctica y a las condiciones nacionales, las medidas necesarias, incluida la adopción de sanciones apropiadas, para dar efecto a las disposiciones de la presente Recomendación;
- b) encargar a servicios de inspección apropiados que velen por la aplicación de las disposiciones de la presente Recomendación, o cerciorarse de que se ejerce una inspección adecuada;
- c) esforzarse en actuar en este sentido con la brevedad que permitan las condiciones nacionales.

27. En la aplicación de las disposiciones de la presente Recomendación, la autoridad competente debería actuar en consulta con las organizaciones interesadas más representativas de empleadores y de trabajadores, y eventualmente con las organizaciones de fabricantes, de proveedores y de importadores.

28. (1) Las disposiciones de la presente Recomendación relativas al diseño, construcción y puesta en circulación de máquinas y de material conformes a una norma aprobada deberían aplicarse inmediatamente a las máquinas y material de nueva construcción.

(2) La autoridad competente debería fijar, lo antes posible, plazos adecuados, según la naturaleza de las máquinas o el material, para la modificación de las máquinas y el material existentes.

Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico actualizado	16 junio 1989	Ginebra, 72ª reunión CIT (24 junio 1986)	35

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1986 en su septuagésima segunda reunión;

Recordando los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo pertinentes, especialmente el Convenio y la Recomendación sobre el cáncer profesional, 1974; el Convenio y la Recomendación sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977; el Convenio y la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981; el Convenio y la Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985, y la Lista de enfermedades profesionales, tal como fue revisada en 1980, anexa al Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964, así como el Repertorio de recomendaciones prácticas

sobre la seguridad en la utilización del amianto, publicado por la Oficina Internacional del Trabajo en 1984, que establecen los principios de una política nacional y de una acción a nivel nacional;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la seguridad en la utilización del asbesto, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veinticuatro de junio de mil novecientos ochenta y seis, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el asbesto, 1986.

Parte I. Campo de aplicación y definiciones

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a todas las actividades en las que los trabajadores estén expuestos al asbesto en el curso de su trabajo.

2. Previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, y con base en una evaluación de los riesgos que existen para la salud y de las medidas de seguridad aplicadas, todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá excluir determinadas ramas de actividad económica o determinadas empresas de la aplicación de ciertas disposiciones del Convenio, cuando juzgue innecesaria su aplicación a dichos sectores o empresas.

3. Cuando decida la exclusión de determinadas ramas de actividad económica o de determinadas empresas, la autoridad competente deberá tener en cuenta la frecuencia, la duración y el nivel de exposición, así como el tipo de trabajo y las condiciones reinantes en el lugar de trabajo.

Artículo 2

A los fines del presente Convenio:

- a) el término **asbesto** designa la forma fibrosa de los silicatos minerales pertenecientes a los grupos de rocas metamórficas de las serpentinas, es decir, el crisotilo (asbesto blanco), y de las anfíbolitas, es decir, la actinolita, la amosita (asbesto pardo, cummingtonita-grunerita), la antofilita, la crocidolita (asbesto azul), la tremolita o cualquier mezcla que contenga uno o varios de estos minerales;
- b) la expresión **polvo de asbesto** designa las partículas de asbesto en suspensión en el aire o las partículas de asbesto depositadas que pueden desplazarse y permanecer en suspensión en el aire en los lugares de trabajo;
- c) la expresión **polvo de asbesto en suspensión en el aire** designa, con fines de medición, las partículas de polvo medidas por evaluación gravimétrica u otro método equivalente;
- d) la expresión **fibras de asbesto respirables** designa las fibras de asbesto cuyo diámetro sea inferior a tres micras y cuya relación entre longitud y diámetro sea superior a 3:1; en la medición, solamente se tomarán en cuenta las fibras de longitud superior a cinco micras;
- e) la expresión **exposición al asbesto** designa una exposición en el trabajo a las fibras de asbesto respirables o al polvo de asbesto en suspensión en el aire, originada por el asbesto o por minerales, materiales o productos que contengan asbesto;
- f) la expresión **los trabajadores** abarca a los miembros de cooperativas de producción;
- g) la expresión **representantes de los trabajadores** designa los representantes de los trabajadores reconocidos como tales por la legislación o la práctica nacionales, de conformidad con el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971.

Parte II. Principios generales

Artículo 3

1. La legislación nacional deberá prescribir las medidas que habrán de adoptarse para prevenir y controlar los riesgos para la salud debidos a la exposición profesional al asbesto y para proteger a los trabajadores contra tales riesgos.

2. La legislación nacional adoptada en aplicación del párrafo 1 del presente artículo deberá revisarse periódicamente a la luz de los progresos técnicos y del desarrollo de los conocimientos científicos.

3. La autoridad competente podrá permitir excepciones de carácter temporal a las medidas prescritas en virtud del párrafo 1 del presente artículo, en las condiciones y dentro de los plazos fijados previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas.

4. Cuando la autoridad competente permita excepciones con arreglo al párrafo 3 del presente artículo, deberá velar por que se tomen las precauciones necesarias para proteger la salud de los trabajadores.

Artículo 4

La autoridad competente deberá consultar a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas acerca de las medidas que habrán de adoptarse para dar efecto a las disposiciones del presente Convenio.

Artículo 5

1. La observancia de la legislación adoptada de conformidad con el artículo 3 del presente Convenio deberá asegurarse por medio de un sistema de inspección suficiente y apropiado.

2. La legislación nacional deberá prever las medidas necesarias, incluyendo sanciones adecuadas, para garantizar la aplicación efectiva y el cumplimiento de las disposiciones del presente Convenio.

Artículo 6

1. Los empleadores serán responsables de la observancia de las medidas prescritas.

2. Cuando dos o más empleadores lleven a cabo simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo, deberán colaborar en la aplicación de las medidas prescritas, sin perjuicio de la responsabilidad que incumba a cada uno por la salud y la seguridad de sus propios trabajadores. En casos apropiados, la autoridad competente deberá prescribir las modalidades generales de tal colaboración.

3. Los empleadores deberán preparar en colaboración con los servicios de salud y seguridad de los trabajadores, previa consulta con los representantes de los trabajadores interesados, las disposiciones que habrán de aplicar en situaciones de urgencia.

Artículo 7

Dentro de los límites de su responsabilidad, deberá exigirse a los trabajadores que observen las consignas de seguridad e higiene prescritas para prevenir y controlar los riesgos que entraña para la salud la exposición profesional al asbesto, así como para protegerlos contra tales riesgos.

Artículo 8

Los empleadores y los trabajadores o sus representantes deberán colaborar lo más estrechamente posible, a todos los niveles en la empresa, en la aplicación de las medidas prescritas conforme al presente Convenio.

Parte III. Medidas de prevención y de protección

Artículo 9

La legislación nacional adoptada de conformidad con el artículo 3 del presente Convenio deberá disponer la prevención o control de la exposición al asbesto mediante una o varias de las medidas siguientes:

- a) someter todo trabajo en que el trabajador pueda estar expuesto al asbesto a disposiciones que prescriban medidas técnicas de prevención y prácticas de trabajo adecuadas, incluida la higiene en el lugar de trabajo;
- b) establecer reglas y procedimientos especiales, incluidas las autorizaciones, para la utilización del asbesto o de ciertos tipos de asbesto o de ciertos productos que contengan asbesto o para determinados procesos de trabajo.

Artículo 10

Cuando sea necesario para proteger la salud de los trabajadores y sea técnicamente posible, la legislación nacional deberá establecer una o varias de las medidas siguientes:

- a) siempre que sea posible, la sustitución del asbesto, o de ciertos tipos de asbesto o de ciertos productos que contengan asbesto, por otros materiales o productos o la utilización de tecnologías alternativas, científicamente reconocidos por la autoridad competente como inofensivos o menos nocivos;
- b) la prohibición total o parcial de la utilización del asbesto o de ciertos tipos de asbesto o de ciertos productos que contengan asbesto en determinados procesos de trabajo.

Artículo 11

1. Deberá prohibirse la utilización de la crocidolita y de los productos que contengan esa fibra.

2. La autoridad competente deberá estar facultada, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, para permitir excepciones a la prohibición prevista en el párrafo 1 del presente artículo cuando la sustitución no sea razonable y factible, siempre que se tomen medidas para garantizar que la salud de los trabajadores no corra riesgo alguno.

Artículo 12

1. Deberá prohibirse la pulverización de todas las formas de asbesto.

2. La autoridad competente deberá estar facultada, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, para permitir excepciones a la prohibición prevista en el párrafo 1 del presente artículo, cuando los métodos alternativos no sean razonables y factibles, siempre que se tomen medidas para garantizar que la salud de los trabajadores no corra riesgo alguno.

Artículo 13

La legislación nacional deberá disponer que los empleadores notifiquen, en la forma y con la extensión que prescriba la autoridad competente, determinados tipos de trabajo que entrañen una exposición al asbesto.

Artículo 14

Incumbirá a los productores y a los proveedores de asbesto, así como a los fabricantes y a los proveedores de productos que contengan asbesto, la responsabilidad de rotular suficientemente los embalajes y, cuando ello sea necesario, los productos, en un idioma y de una manera fácilmente comprensibles por los trabajadores y los usuarios interesados, según las prescripciones dictadas por la autoridad competente.

Artículo 15

1. La autoridad competente deberá prescribir límites de exposición de los trabajadores al asbesto u otros criterios de exposición que permitan la evaluación del medio ambiente de trabajo.

2. Los límites de exposición u otros criterios de exposición deberán fijarse y revisarse y actualizarse periódicamente a la luz de los progresos tecnológicos y de la evolución de los conocimientos técnicos y científicos.

3. En todos los lugares de trabajo en que los trabajadores estén expuestos al asbesto, el empleador deberá tomar todas las medidas pertinentes para prevenir o controlar el desprendimiento de polvo de asbesto en el aire y para garantizar que se observen los límites de exposición u otros criterios de exposición, así como para reducir la exposición al nivel más bajo que sea razonable y factible lograr.

4. Cuando las medidas adoptadas en aplicación del párrafo 3 del presente artículo no basten para circunscribir el grado de exposición al asbesto dentro de los límites especificados o no sean conformes a otros criterios de exposición fijados en aplicación del párrafo 1 del presente artículo, el empleador deberá proporcionar, mantener y en caso necesario reemplazar, sin que ello suponga gastos para los trabajadores, el equipo de protección respiratoria que sea adecuado y ropa de protección especial, cuando corresponda. El equipo de protección respiratoria deberá ser conforme a las normas fijadas por la autoridad competente y sólo se utilizará con carácter complementario, temporal, de emergencia o excepcional y nunca en sustitución del control técnico.

Artículo 16

Cada empleador deberá establecer y aplicar, bajo su propia responsabilidad, medidas prácticas para la prevención y el control de la exposición de sus trabajadores al asbesto y para la protección de éstos contra los riesgos debidos al asbesto.

Artículo 17

1. La demolición de instalaciones o estructuras que contengan materiales aislantes friables a base de asbesto y la eliminación del asbesto de los edificios o construcciones cuando hay riesgo de que el asbesto pueda entrar en suspensión en el aire, sólo podrán ser emprendidas por los empleadores o contratistas reconocidos por la autoridad competente como calificados para ejecutar tales trabajos conforme a las disposiciones del presente Convenio y que hayan sido facultados al efecto.

2. Antes de emprender los trabajos de demolición, el empleador o contratista deberá elaborar un plan de trabajo en el que se especifiquen las medidas que habrán de tomarse, inclusive las destinadas a:

- a) proporcionar toda la protección necesaria a los trabajadores;
- b) limitar el desprendimiento de polvo de asbesto en el aire;
- c) prever la eliminación de los residuos que contengan asbesto, de conformidad con el artículo 19 del presente Convenio.

3. Deberá consultarse a los trabajadores o sus representantes sobre el plan de trabajo a que se refiere el párrafo 2 del presente artículo.

Artículo 18

1. Cuando el polvo de asbesto pueda contaminar la ropa personal de los trabajadores, el empleador, de conformidad con la legislación nacional y previa consulta con los representantes de los trabajadores, deberá proporcionar ropa de trabajo adecuada que no se usará fuera de los lugares de trabajo.

2. La manipulación y la limpieza de la ropa de trabajo y de la ropa de protección especial, tras su utilización, deberán efectuarse en condiciones sujetas a control, de conformidad con lo establecido por la autoridad competente, a fin de evitar el desprendimiento de polvo de asbesto en el aire.

3. La legislación nacional deberá prohibir que los trabajadores lleven a sus casas la ropa de trabajo, la ropa de protección especial y el equipo de protección personal.

4. El empleador será responsable de la limpieza, el mantenimiento y el depósito de la ropa de trabajo, de la ropa de protección especial y del equipo de protección personal.

5. El empleador deberá poner a disposición de los trabajadores expuestos al asbesto instalaciones donde puedan lavarse, bañarse o ducharse en los lugares de trabajo, según convenga.

Artículo 19

1. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, el empleador deberá eliminar los residuos que contengan asbesto de manera que no se produzca ningún riesgo para la salud de los trabajadores interesados, incluidos los que manipulan residuos de asbesto, o de la población vecina a la empresa.

2. La autoridad competente y los empleadores deberán adoptar medidas apropiadas para evitar que el medio ambiente general sea contaminado por polvos de asbesto provenientes de los lugares de trabajo.

Parte IV. Vigilancia del medio ambiente de trabajo y de la salud de los trabajadores

Artículo 20

1. Cuando sea necesario para proteger la salud de los trabajadores, el empleador deberá medir la concentración de polvos de asbesto en suspensión en el aire en los lugares de trabajo y vigilar la exposición de los trabajadores al asbesto a intervalos determinados por la autoridad competente y de conformidad con los métodos aprobados por ésta.

2. Los registros de los controles del medio ambiente de trabajo y de la exposición de los trabajadores al asbesto deberán conservarse durante un plazo prescrito por la autoridad competente.

3. Tendrán acceso a dichos registros los trabajadores interesados, sus representantes y los servicios de inspección.

4. Los trabajadores o sus representantes deberán tener el derecho de solicitar controles del medio ambiente de trabajo y de impugnar los resultados de los controles ante la autoridad competente.

Artículo 21

1. Los trabajadores que estén o hayan estado expuestos al asbesto deberán poder beneficiarse, conforme a la legislación y la práctica nacionales, de los exámenes médicos necesarios para vigilar su estado de salud en función del riesgo profesional y diagnosticar las enfermedades profesionales provocadas por la exposición al asbesto.

2. La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con la utilización del asbesto no debe entrañar ninguna pérdida de ingresos para ellos. Dicha vigilancia debe ser gratuita y debe tener lugar, en la medida posible, durante las horas de trabajo.

3. Los trabajadores deberán ser informados en forma adecuada y suficiente de los resultados de sus exámenes médicos y ser asesorados personalmente respecto de su estado de salud en relación con su trabajo.

4. Cuando no sea aconsejable desde el punto de vista médico la asignación permanente a un trabajo que entrañe exposición al asbesto, deberá hacerse todo lo posible para ofrecer al trabajador afectado otros medios de mantener sus ingresos, de manera compatible con la práctica y las condiciones nacionales.

5. La autoridad competente deberá elaborar un sistema de notificación de las enfermedades profesionales causadas por el asbesto.

Parte V. Información y educación

Artículo 22

1. En coordinación y colaboración con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, la autoridad competente deberá tomar las medidas adecuadas para promover la difusión de informaciones y la educación de todas las personas interesadas acerca de los riesgos que entraña para la salud la exposición al asbesto, así como de los métodos de prevención y control.

2. La autoridad competente deberá velar por la formulación por los empleadores, por escrito, de políticas y procedimientos relativos a las medidas de educación y de formación periódica de los trabajadores en lo que concierne a los riesgos debidos al asbesto y a los métodos de prevención y control.

3. Los empleadores deberán velar por que todos los trabajadores expuestos o que puedan estar expuestos al asbesto sean informados de los riesgos para la salud que entraña su trabajo, conozcan las medidas preventivas y los métodos de trabajo correctos y reciban una formación continua al respecto.

Recomendación sobre el asbesto, 1986 (núm. 172)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico actualizado	Ginebra, 72ª reunión CIT (24 junio 1986)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1986 en su septuagésima segunda reunión;

Recordando los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo pertinentes, especialmente el Convenio y la Recomendación sobre el cáncer profesional, 1974; el Convenio y la Recomendación sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977; el Convenio y la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981; el Convenio y la Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985, y la Lista de enfermedades profesionales, tal como fue revisada en 1980, anexa al Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964, así como el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la seguridad en la utilización del amianto, publicado por la Oficina Internacional del Trabajo en 1984, que establecen los principios de una política nacional y de una acción a nivel nacional;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la seguridad en la utilización del asbesto, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión;

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complete el Convenio sobre el asbesto, 1986,

adopta, con fecha veinticuatro de junio de mil novecientos ochenta y seis, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre el asbesto, 1986.

I. Campo de aplicación y definiciones

1. (1) Las disposiciones del Convenio sobre el asbesto, 1986, y de la presente Recomendación deberían aplicarse a todas las actividades en las que los trabajadores estén expuestos al asbesto en el curso de su trabajo.

(2) De conformidad con la legislación y práctica nacionales, deberían tomarse medidas para que los trabajadores independientes gocen de una protección análoga a la que prevén el Convenio sobre el asbesto, 1986, y la presente Recomendación.

(3) El empleo de personas menores de dieciocho años de edad en actividades que entrañen un riesgo de exposición profesional al asbesto debería ser objeto de atención especial, según lo prescrito por la autoridad competente.

2. Entre las actividades que entrañen un riesgo de exposición profesional al asbesto deberían incluirse, en particular:

- a) la extracción y la trituración de los minerales que contengan asbesto;
- b) la fabricación de materiales o productos que contengan asbesto;
- c) la utilización o aplicación de productos que contengan asbesto;
- d) el desprendimiento, la reparación o el mantenimiento de los productos que contengan asbesto;
- e) la demolición o reparación de instalaciones o de estructuras que contengan asbesto;
- f) el transporte, el almacenamiento y la manipulación del asbesto o de materiales que contengan asbesto;
- g) cualesquiera otras actividades que entrañen un riesgo de exposición a polvos de asbesto en suspensión en el aire.

3. A los fines de la presente Recomendación:

- a) el término **asbesto** designa la forma fibrosa de los silicatos minerales pertenecientes a los grupos de rocas metamórficas de las serpentinas, es decir, el crisotilo (asbesto blanco), y de las anfíbolitas, es decir, la actinolita, la amosita (asbesto pardo, cummingtonita-grunerita), la antofilita, la crocidolita (asbesto azul), la tremolita, o cualquier mezcla que contenga uno o varios de estos minerales;
- b) la expresión **polvo de asbesto** designa las partículas de asbesto en suspensión en el aire o las partículas de asbesto depositadas que puedan desplazarse y permanecer en suspensión en el aire en los lugares de trabajo;
- c) la expresión **polvo de asbesto en suspensión en el aire** designa, con fines de medición, las partículas de polvo medidas por evaluación gravimétrica u otro método equivalente;
- d) la expresión **fibras de asbesto respirables** designa las fibras de asbesto cuyo diámetro sea inferior a tres micras y cuya relación entre longitud y diámetro sea superior a 3:1; en la medición, solamente se tomarán en cuenta exclusivamente las fibras de longitud superior a cinco micras;
- e) la expresión **exposición al asbesto** designa una exposición en el trabajo a las fibras de asbesto respirables o al polvo de asbesto en suspensión en el aire, originada por el asbesto o por minerales, materiales o productos que contengan asbesto;
- f) el término **trabajadores** abarca a los miembros de cooperativas de producción;
- g) la expresión **representantes de los trabajadores** designa los representantes de los trabajadores reconocidos como tales por la legislación o la práctica nacionales, de conformidad con el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971.

II. Principios generales

4. Las medidas prescritas conforme al artículo 3 del Convenio sobre el asbesto, 1986, deberían estar concebidas de modo que se apliquen a los diversos riesgos de exposición profesional al asbesto en todas las ramas de actividad económica y deberían formularse tomando debidamente en cuenta los artículos 1 y 2 del Convenio sobre el cáncer profesional, 1974.

5. La autoridad competente debería revisar periódicamente las medidas prescritas teniendo en cuenta el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad en la utilización del amianto, publicado por la Oficina Internacional del Trabajo, otros repertorios de recomendaciones prácticas o guías que pueda elaborar la Oficina Internacional del Trabajo, las conclusiones de las reuniones

de expertos que convoque ésta y las informaciones que proporcionen otros organismos competentes sobre el asbesto y los materiales que puedan sustituirlo.

6. A los efectos de la aplicación de las disposiciones de la presente Recomendación, la autoridad competente debería actuar previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

7. (1) En consulta y colaboración con los trabajadores interesados o sus organizaciones, y habida cuenta de las opiniones de organismos competentes, incluidos los servicios de salud en el trabajo, los empleadores deberían recurrir a todas las medidas que sean adecuadas a fin de prevenir o controlar la exposición al asbesto.

(2) De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, la consulta y la cooperación entre el empleador y sus trabajadores deberían llevarse a cabo por conducto de:

- a) los delegados de seguridad de los trabajadores;
- b) los comités de seguridad e higiene de los trabajadores o los comités paritarios de seguridad e higiene en el trabajo;
- c) otros representantes de los trabajadores.

8. Los trabajadores ocupados en labores en las que se utilice asbesto o productos que contengan asbesto deberían estar obligados, dentro de los límites de su responsabilidad, a aplicar los procedimientos de seguridad e higiene prescritos y, en particular, a utilizar equipos de protección adecuados.

9. (1) Todo trabajador que se retire de una situación de trabajo por tener motivos razonables para creer que tal situación entraña un peligro grave para su vida o su salud debería:

- a) advertir a su superior jerárquico inmediato;
- b) estar protegido contra medidas de represalia o disciplinarias, de conformidad con las condiciones y la práctica nacionales.

(2) No debería tomarse ninguna medida en perjuicio de un trabajador por haber formulado de buena fe una queja por lo que consideraba ser una infracción a las disposiciones reglamentarias o una deficiencia grave en las medidas tomadas por el empleador en el campo de la seguridad y la salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo.

III. Medidas de prevención y de protección

10. (1) La autoridad competente debería asegurar la prevención o el control de la exposición al asbesto prescribiendo controles técnicos y métodos de trabajo, incluidas medidas de higiene en los lugares de trabajo, que proporcionen la máxima protección a los trabajadores.

(2) Sobre la base del nivel de exposición y las circunstancias prevalecientes en el medio ambiente de trabajo y a la luz de la investigación científica y el progreso tecnológico, la autoridad competente debería determinar periódicamente:

- a) los tipos de asbestos y los tipos de productos que contengan asbesto cuya utilización debería estar sometida a autorización, y los procesos de trabajo que deberían estar sometidos a autorización;
- b) los tipos de asbesto y productos que contengan asbesto cuya utilización debería estar total o parcialmente prohibida, y los procesos de trabajo en que debería prohibirse la utilización del asbesto o de ciertos tipos de asbesto y productos que contengan asbesto.

(3) La prohibición o autorización de la utilización de determinados tipos de asbesto o de ciertos productos que contengan asbesto y su sustitución por otras sustancias deberían basarse en una evaluación científica del riesgo que entrañan para la salud.

11. (1) La autoridad competente debería fomentar la investigación de los problemas técnicos y de salud relacionados con la exposición al asbesto, los materiales de sustitución y las tecnologías alternativas.

(2) Con objeto de eliminar o reducir los riesgos para los trabajadores, la autoridad competente debería fomentar la investigación y desarrollo relativos a productos que contengan asbesto, a otros materiales de sustitución y a tecnologías alternativas que sean inofensivos o menos nocivos.

12. (1) Cuando sea necesario para proteger a los trabajadores, la autoridad competente debería exigir el reemplazo del asbesto por materiales de sustitución, toda vez que esto sea posible.

(2) No debería aceptarse el uso de materiales de sustitución en cualquier proceso sin proceder a una evaluación minuciosa de sus posibles efectos nocivos para la salud. La salud de los trabajadores expuestos a tales efectos debería supervisarse continuamente.

13. (1) A fin de asegurar la aplicación efectiva de la legislación nacional, la autoridad competente debería determinar las informaciones que habrán de contener las notificaciones de los trabajos que entrañen exposición al asbesto, previstas en el artículo 13 del Convenio sobre el asbesto, 1986. (2) Estas informaciones deberían incluir, en particular, las siguientes:

- a) tipo y cantidad de asbesto utilizado;
- b) actividades y procesos realizados;
- c) productos elaborados;
- d) número de trabajadores expuestos y nivel y frecuencia de su exposición al riesgo;
- e) medidas de protección y de prevención adoptadas en cumplimiento de la legislación nacional;
- f) cualquier otra información necesaria para proteger la salud de los trabajadores.

14. (1) En el caso de demolición de las partes de las instalaciones o estructuras que contengan materiales aislantes friables a base de asbesto y la eliminación del asbesto de los edificios o construcciones, cuando hay riesgo de que el asbesto pueda entrar en suspensión en el aire, estas obras deberían estar sometidas a una autorización que sólo se debería conceder a los empleadores o contratistas reconocidos por la autoridad competente como calificados para ejecutar tales obras, conforme a las disposiciones de la presente Recomendación.

(2) Antes de emprender los trabajos de demolición o remoción, el empleador o el contratista debería elaborar un plan de trabajo en el que se especifiquen las medidas que habrán de tomarse antes de comenzar las obras, inclusive las destinadas a:

- a) proporcionar toda la protección necesaria a los trabajadores;
- b) limitar el desprendimiento de polvo de asbesto en el aire;
- c) hacer conocer los procedimientos generales y el equipo que se utilizarán, así como las precauciones que habrán de adoptarse, a los trabajadores a los que pueda afectar la presencia de polvo de asbesto en el aire;
- d) prever la eliminación de residuos que contengan asbesto, de conformidad con el párrafo 28 de la presente Recomendación.

(3) Debería consultarse a los trabajadores o sus representantes sobre el plan de trabajo a que se refiere el subpárrafo 2) del presente párrafo.

15. (1) Todo empleador debería elaborar y poner en práctica, con la participación de los trabajadores de su empresa, un programa para la prevención y el control de la exposición de los trabajadores al asbesto. Este programa debería revisarse periódicamente habida cuenta de la evolución registrada en los procesos de trabajo y en la maquinaria utilizada, o en las técnicas y métodos de prevención y control.

(2) De conformidad con la práctica nacional, la autoridad competente debería emprender actividades de asistencia, en particular a las pequeñas empresas en que pueda haber insuficiencia de conocimientos o medios técnicos, con miras a elaborar programas de prevención en los casos en que pueda haber exposición al asbesto.

16. Deberían adoptarse dispositivos de prevención técnicos y prácticas de trabajo adecuadas para impedir el desprendimiento de polvo de asbesto en la atmósfera de los lugares de trabajo. Tales medidas deberían tomarse incluso en los casos en que se respeten los límites de exposición u otros criterios de exposición, a fin de reducir la exposición al nivel más bajo que sea razonable y factible lograr.

17. Entre las medidas que deberían tomarse a fin de prevenir o de controlar la exposición de los trabajadores al asbesto y de evitar cualquier exposición deberían incluirse, en particular, las siguientes:

- a) sólo debería utilizarse el asbesto cuando sea posible prevenir o controlar los riesgos que entraña; en caso, contrario debería reemplazarse, si ello es técnicamente factible, por otros materiales o recurrirse a tecnologías alternativas que hayan sido reconocidos científicamente como inofensivos o menos nocivos;
- b) tanto el número de personas cuyo trabajo entrañe una exposición al asbesto como la duración de su exposición deberían reducirse al mínimo necesario para realizar la tarea con seguridad;

- c) deberían utilizarse maquinaria, equipo y procesos de trabajo que eliminen o reduzcan al mínimo la formación de polvo de asbesto y, sobre todo, su desprendimiento en los lugares de trabajo y en el medio ambiente general;
- d) los lugares de trabajo en los que la utilización de asbesto pueda dar lugar al desprendimiento de polvo de asbesto en el aire deberían estar aislados del medio ambiente de trabajo en general, con el fin de evitar toda posible exposición de otros trabajadores al asbesto;
- e) las zonas de actividad que impliquen una exposición al asbesto deberían estar claramente delimitadas e indicadas por medio de señales de advertencia que impidan el acceso de las personas no autorizadas;
- f) debería consignarse por escrito la localización del asbesto utilizado en la construcción de edificios.

18. (1) Debería prohibirse la utilización de la crocidolita y de los productos que contengan esa fibra.

(2) Previa consulta de las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesados, la autoridad competente debería estar facultada para permitir excepciones a la prohibición prevista en el subpárrafo 1), cuando la sustitución no sea razonable y factible, siempre que se tomen medidas para garantizar que la salud de los trabajadores no corra riesgo alguno.

19. (1) Debería prohibirse la pulverización del asbesto, cualquiera que sea su forma.

(2) Debería prohibirse la instalación de materiales friables aislantes de asbesto.

(3) Previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores interesados, la autoridad competente debería estar facultada para permitir excepciones a la prohibición que figura en el subpárrafo 1) cuando no sea razonable ni factible recurrir a métodos alternativos, siempre que se adopten medidas para asegurar que la salud de los trabajadores no corra riesgo.

20. (1) Los productores y los proveedores de asbesto y los fabricantes y los proveedores de productos que contengan asbesto deberían tener la responsabilidad de rotular debida y suficientemente los embalajes o productos.

(2) La legislación nacional debería estipular que los rótulos se impriman en el idioma o idiomas de uso común en el país de que se trata e indiquen que el recipiente o producto contiene asbesto, que la inhalación de polvo de asbesto entraña riesgos para la salud y que deberían tomarse medidas de protección adecuadas.

(3) La legislación nacional debería exigir a los productores y proveedores de asbesto y a los fabricantes y proveedores de productos que contengan asbesto que preparen y proporcionen una ficha técnica informativa en la que se indiquen el contenido de asbesto, los riesgos que entraña para la salud y las medidas de protección adecuadas.

21. El sistema de inspección previsto en el artículo 5 del Convenio sobre el asbesto, 1986, debería basarse en las disposiciones del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947. La inspección debería estar a cargo de personal calificado. El empleador debería facilitar a los servicios de inspección las informaciones a que se refiere el párrafo 13 de la presente Recomendación.

22. (1) Los límites de exposición deberían fijarse por referencia a la concentración de polvo de asbesto en suspensión en el aire, ponderada en el tiempo, comúnmente referida a una jornada de ocho horas y a una semana de cuarenta horas, y por referencia a un método reconocido de muestreo y medición.

(2) Los límites de exposición deberían revisarse y actualizarse periódicamente a la luz del progreso tecnológico y de la evolución de los conocimientos técnicos y médicos.

23. Las instalaciones, sistemas de ventilación, maquinaria y dispositivos de protección concebidos para prevenir y controlar los efectos del polvo de asbesto deberían revisarse periódicamente y mantenerse en buen estado de funcionamiento.

24. Los lugares de trabajo deberían limpiarse según métodos que garanticen la seguridad, con la frecuencia requerida para impedir la acumulación de polvo de asbesto en las superficies. Las disposiciones del Convenio sobre el asbesto, 1986, y de la presente Recomendación deberían aplicarse al personal encargado de la limpieza.

25. (1) Cuando no sea posible prevenir o controlar de otra forma los riesgos debidos al asbesto en suspensión en el aire, el empleador debería proporcionar, mantener y en caso necesario reemplazar, sin que ello suponga gasto alguno para los trabajadores, un equipo de protección respiratoria adecuado

y ropa de protección especial, cuando corresponda. En tales casos, debería exigirse a los trabajadores que utilicen dicho equipo.

(2) El equipo de protección respiratoria debería ser conforme a las normas fijadas por la autoridad competente y utilizarse solamente con carácter complementario, temporal, de emergencia o excepcional y nunca en sustitución del control técnico.

(3) En los casos en que se requiera utilizar equipo de protección respiratoria deberían preverse tiempos de descanso suficientes en zonas de reposo apropiadas, habida cuenta de las molestias físicas que entraña la utilización de ese equipo.

26. (1) Cuando el polvo de asbesto pueda contaminar la ropa personal de los trabajadores, el empleador, de conformidad con la legislación nacional y previa consulta con los representantes de los trabajadores, debería proporcionar ropa de trabajo adecuada, que no debería llevarse fuera del lugar de trabajo, sin que ello suponga gasto alguno para los trabajadores.

(2) El empleador debería proporcionar a los trabajadores información suficiente y en debida forma sobre los riesgos que pudiera entrañar para la salud de su familia y de otras personas si llevan a sus casas ropas contaminadas por el polvo de asbesto.

(3) La manipulación y la limpieza de la ropa de trabajo y de la ropa de protección especial utilizada deberían realizarse en condiciones sujetas a control, de conformidad con lo establecido por la autoridad competente, a fin de impedir el desprendimiento de polvo de asbesto en el aire.

27. (1) Cuando ello sea necesario, deberían ponerse a disposición de los trabajadores ocupados en actividades que entrañan exposición al asbesto vestuarios dobles, instalaciones de aseo, duchas y zonas de descanso.

(2) De conformidad con las prácticas nacionales en vigor, debería concederse suficiente tiempo, dentro del horario de trabajo, para cambiarse de ropa, ducharse o lavarse después del turno de trabajo.

28. (1) De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, el empleador debería eliminar los residuos que contengan asbesto de manera que no se produzca ningún riesgo para la salud de los trabajadores interesados, incluidos los que manipulan residuos de asbesto, ni de la población vecina a la empresa.

(2) Deberían tomarse medidas apropiadas por la autoridad competente y por los empleadores para evitar que el medio ambiente general sea contaminado por polvos de asbesto provenientes de los lugares de trabajo.

IV. Vigilancia del medio ambiente de trabajo y de la salud de los trabajadores

29. En los casos que determine la autoridad competente, el empleador debería tomar las medidas necesarias para la vigilancia sistemática de la concentración de polvo de asbesto en suspensión en el aire del lugar de trabajo y de la duración y nivel de exposición de los trabajadores al asbesto, así como para la vigilancia de la salud de los trabajadores.

30. (1) El nivel de exposición de los trabajadores al asbesto debería medirse o calcularse en términos de concentraciones medias ponderadas en el tiempo para determinado período de referencia.

(2) El muestreo y la medición de la concentración de polvo de asbesto en suspensión en el aire deberían realizarse por personal calificado, utilizando métodos aprobados por la autoridad competente.

(3) La frecuencia e importancia del muestreo y de las mediciones deberían guardar relación con el nivel de riesgo, con los cambios introducidos en los procesos de trabajo y con otras circunstancias pertinentes.

(4) Al evaluar el riesgo, la autoridad competente debería tomar en consideración el riesgo que entrañan las fibras de asbesto de cualquier tamaño.

31. (1) Para la prevención de las enfermedades y de las insuficiencias funcionales provocadas por la exposición al asbesto, todos los trabajadores que hayan de desempeñar un trabajo que entrañe exposición al asbesto deberían beneficiarse, en la medida en que sea necesario, de:

a) un reconocimiento médico previo al desempeño de ese trabajo;

b) reconocimientos médicos periódicos a intervalos adecuados;

c) otras pruebas e investigaciones, en especial radiografías del tórax y exámenes del funcionamiento de los pulmones, que puedan ser necesarias para vigilar su estado de salud en relación con el riesgo profesional y para identificar los síntomas precoces de una enfermedad causada por el asbesto.

(2) Los intervalos entre los reconocimientos médicos deberían ser fijados por la autoridad competente, teniendo en cuenta el nivel de exposición y la edad y el estado de salud del trabajador en relación con el riesgo profesional.

(3) La autoridad competente debería velar por que se tomen las disposiciones necesarias, de conformidad con la legislación y práctica nacionales, para que los trabajadores puedan seguir sometidos a los reconocimientos médicos adecuados tras cesar de desempeñar un trabajo que entrañe exposición al asbesto.

(4) Los reconocimientos, pruebas e investigaciones previstos en los subpárrafos 1) y 3) deberían realizarse, en la medida de lo posible, durante las horas de trabajo, y no deberían significar gasto alguno para el trabajador.

(5) Cuando los resultados de las pruebas o investigaciones médicas revelen la existencia de efectos de carácter clínico o preclínico, deberían tomarse medidas para reducir o eliminar la exposición de los trabajadores interesados y evitar un deterioro mayor de su salud.

(6) Los resultados de los reconocimientos médicos deberían utilizarse para determinar el estado de salud en relación con la exposición al asbesto y no deberían utilizarse para discriminar en contra del trabajador.

(7) Los resultados de los reconocimientos médicos deberían utilizarse para colocar al trabajador en otro puesto de trabajo compatible con su estado de salud.

(8) Los trabajadores cuyo estado de salud se halle sometido a vigilancia deberían tener derecho:

- a) al respeto del carácter confidencial de su expediente personal y médico;
- b) a recibir explicaciones completas y detalladas sobre los objetivos y los resultados de la vigilancia;
- c) a negarse a que se los someta a métodos clínicos que puedan atentar contra su integridad física.

32. Los trabajadores deberían ser informados en grado suficiente y de manera adecuada, de conformidad con la práctica nacional, de los resultados de los reconocimientos médicos y recibir asesoramiento individual acerca de su estado de salud en relación con el trabajo que deban realizar.

33. Cuando la vigilancia de la salud haya permitido detectar una enfermedad profesional causada por el asbesto, ésta debería notificarse a la autoridad competente de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

34. Cuando no sea aconsejable desde el punto de vista médico la asignación permanente a un trabajo que entraña exposición al asbesto, debería hacerse todo lo posible para proporcionar al trabajador afectado otros medios de mantener sus ingresos, compatibles con la práctica y las condiciones nacionales.

35. La legislación nacional debería establecer prestaciones para los trabajadores que contraigan una enfermedad o sufran un menoscabo funcional relacionado con la exposición profesional al asbesto, de conformidad con el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964.

36. (1) Los registros del control del medio ambiente de trabajo deberían conservarse durante un período no inferior a treinta años.

(2) Los registros de control de la exposición de los trabajadores, así como aquellas partes de su historial médico que hagan referencia a los riesgos para la salud debidos a la exposición al asbesto y las radiografías del tórax, deberían conservarse durante un período no inferior a treinta años después de terminadas las tareas que entrañen exposición al asbesto.

37. Los trabajadores interesados, sus representantes y los servicios de inspección deberían tener acceso a los registros del control del medio ambiente de trabajo.

38. En el caso de cierre de una empresa, o tras la terminación del contrato de un trabajador, los registros y la información conservados de acuerdo con el párrafo 36 de la presente Recomendación deberían depositarse conforme a las instrucciones que dicte la autoridad competente.

39. De conformidad con la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, toda empresa nacional o multinacional que cuente con más de un establecimiento debería tomar, sin discriminación, medidas de seguridad para prevenir y controlar los riesgos para la salud debidos a la exposición profesional al asbesto, a fin de proteger a los trabajadores contra esos riesgos en todos sus establecimientos, cualquiera que sea el lugar o el país en que se encuentren.

V. Información y educación

40. La autoridad competente debería tomar medidas para fomentar la formación e información de todas las personas a quienes conciernen la prevención y el control de los riesgos que entraña para la salud la exposición profesional al asbesto y la protección contra tales riesgos

41. En consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, la autoridad competente debería elaborar guías didácticas apropiadas para empleadores, trabajadores y otras personas.

42. El empleador debería velar por que todo trabajador que pueda estar expuesto al asbesto reciba periódicamente, sin gasto alguno para él, en un idioma y de una manera que le resulten fácilmente comprensibles, formación e instrucciones sobre los efectos para la salud que tiene dicha exposición, sobre las medidas que deben tomarse para prevenir y controlar la exposición al asbesto y, en particular, sobre los métodos de trabajo correctos que permitan prevenir y controlar la formación y el desprendimiento de polvo de asbesto en el aire y sobre el uso de los equipos de protección colectiva e individual puestos a disposición de los trabajadores.

43. Las medidas educativas deberían llamar la atención sobre el riesgo especial que supone el hábito de fumar para la salud de los trabajadores expuestos al asbesto.

44. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían tomar medidas concretas para contribuir y colaborar en la ejecución de programas de formación, información, prevención, control y protección relativos a los riesgos profesionales causados por la exposición al asbesto.

Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico actualizado	4 noviembre 1993	Ginebra, 77ª reunión CIT (25 junio 1990)	18

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 de junio de 1990, en su septuagésima séptima reunión;

Tomando nota de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo pertinentes, y en particular el Convenio y la Recomendación sobre el benceno, 1971; el Convenio y la Recomendación sobre el cáncer profesional, 1974; el Convenio y la Recomendación sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977; el Convenio y la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981; el Convenio y la Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985; el Convenio y la Recomendación sobre el asbesto, 1986, y la lista de enfermedades profesionales, en su versión enmendada de 1980, que figura como anexo al Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964;

Observando que la protección de los trabajadores contra los efectos nocivos de los productos químicos contribuye también a la protección del público en general y del medio ambiente;

Observando que el acceso a la información sobre los productos químicos que se utilizan en el trabajo responde a una necesidad y es un derecho de los trabajadores;

Considerando que es esencial prevenir las enfermedades y accidentes causados por los productos químicos en el trabajo o reducir su incidencia:

- a) garantizando que todos los productos químicos sean evaluados con el fin de determinar el peligro que presentan;
- b) proporcionando a los empleadores sistemas que les permitan obtener de los proveedores información sobre los productos químicos utilizados en el trabajo, de manera que puedan poner en práctica programas eficaces de protección de los trabajadores contra los peligros provocados por los productos químicos;
- c) proporcionando a los trabajadores informaciones sobre los productos químicos utilizados en los lugares de trabajo, así como sobre las medidas adecuadas de prevención que les permitan participar eficazmente en los programas de protección, y
- d) estableciendo las orientaciones básicas de dichos programas para garantizar la utilización de los productos químicos en condiciones de seguridad;

Refiriéndose a la necesidad de una cooperación en el seno del Programa Internacional de Seguridad en los Productos Químicos entre la Organización Internacional del Trabajo, el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente y la Organización Mundial de la Salud, como asimismo con la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación y la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial, y observando los instrumentos, códigos y directrices pertinentes promulgados por estas organizaciones;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la seguridad en la utilización de productos químicos en el trabajo, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veinticinco de junio de mil novecientos noventa, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los productos químicos, 1990:

Parte I. Campo de aplicación y definiciones

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica en las que se utilizan productos químicos.

2. Previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, y sobre la base de una evaluación de los peligros existentes y de las medidas de protección que hayan de aplicarse, la autoridad competente de todo Miembro que ratifique el Convenio:

- a) podrá excluir de la aplicación del Convenio o de algunas de sus disposiciones, determinadas ramas de actividad económica, empresas o productos:
 - i) cuando su aplicación plantee problemas especiales de suficiente importancia, y
 - ii) cuando 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;
- b) 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.

3. El Convenio no se aplica a los artículos que, bajo condiciones de utilización normales o razonablemente previsibles, no exponen a los trabajadores a un producto químico peligroso.

4. El Convenio no se aplica a los organismos, pero sí se aplica a los productos químicos derivados de los organismos.

Artículo 2

A los efectos del presente Convenio:

- a) la expresión **productos químicos** designa los elementos y compuestos químicos, y sus mezclas, ya sean naturales o sintéticos;
- b) la expresión **productos químicos peligrosos** comprende todo producto químico que haya sido clasificado como peligroso de conformidad con el artículo 6 o respecto del cual existan informaciones pertinentes que indiquen que entraña un riesgo;
- c) la expresión **utilización de productos químicos en el trabajo** implica toda actividad laboral que podría exponer a un trabajador a un producto químico, y comprende:
 - i) la producción de productos químicos;
 - ii) la manipulación de productos químicos;
 - iii) el almacenamiento de productos químicos;
 - iv) el transporte de productos químicos;
 - v) la eliminación y el tratamiento de los desechos de productos químicos;
 - vi) la emisión de productos químicos resultante del trabajo;
 - vii) el mantenimiento, la reparación y la limpieza de equipo y recipientes utilizados para los productos químicos;
- d) la expresión **ramas de actividad económica** se aplica a todas las ramas en que estén empleados trabajadores, incluida la administración pública;
- e) el término **artículo** designa todo objeto que sea fabricado con una forma o diseño específicos o que esté en su forma natural, y cuya utilización dependa total o parcialmente de las características de forma o diseño;
- f) la expresión **representantes de los trabajadores** designa a las personas reconocidas como tales por la legislación o la práctica nacionales, de conformidad con el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971.

Parte II. Principios generales

Artículo 3

Deberá consultarse a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas sobre las medidas destinadas a dar efecto a las disposiciones del Convenio.

Artículo 4

Todo Miembro deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores y habida cuenta de las condiciones y práctica nacionales, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política coherente de seguridad en la utilización de productos químicos en el trabajo.

Artículo 5

La autoridad 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 la utilización de dichos productos.

Parte III. Clasificación y medidas conexas

Sistemas de clasificación

Artículo 6

1. La autoridad competente, o los organismos aprobados o reconocidos por la autoridad competente, de conformidad con la normas nacionales o internacionales, deberán establecer sistemas y criterios específicos apropiados para clasificar todos los productos químicos en función del tipo y del grado de los riesgos físicos y para la salud que entrañan, y para evaluar la pertinencia de las informaciones necesarias para determinar su peligrosidad.

2. Las propiedades peligrosas de las mezclas formadas por dos o más productos químicos podrán determinarse evaluando los riesgos que entrañan los productos químicos que las forman.

3. En el caso del transporte, tales sistemas y criterios deberán tener en cuenta las Recomendaciones de las Naciones Unidas relativas al transporte de mercancías peligrosas.

4. Los sistemas de clasificación y su aplicación deberán ser progresivamente extendidos.

Etiquetado y marcado

Artículo 7

1. Todos los productos químicos deberán llevar una marca que permita su identificación.

2. 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.

3. (1) Las exigencias para etiquetar o marcar los productos químicos en consonancia con los párrafos 1 y 2 del presente artículo deberán establecerse por la autoridad competente o por un organismo aprobado o reconocido por la autoridad competente, de conformidad con las normas nacionales o internacionales.

(2) En el caso del transporte, tales exigencias deberán tener en cuenta las Recomendaciones de las Naciones Unidas relativas al transporte de mercancías peligrosas.

Fichas de datos de seguridad

Artículo 8

1. A los empleadores que utilicen productos químicos peligrosos se les deberán proporcionar fichas de datos de seguridad que contengan información esencial detallada sobre su identificación, su proveedor, su clasificación, su peligrosidad, las medidas de precaución y los procedimientos de emergencia.

2. Los criterios para la elaboración de fichas de datos de seguridad deberán establecerse por la autoridad competente o por un organismo aprobado o reconocido por la autoridad competente, de conformidad con las normas nacionales o internacionales.

3. La denominación química o común utilizada para identificar el producto químico en la ficha de datos de seguridad deberá ser la misma que la que aparece en la etiqueta.

Responsabilidad de los proveedores

Artículo 9

1. Los proveedores, ya se trate de fabricantes, importadores o distribuidores, de productos químicos deberán asegurarse de que:

- a) los productos químicos que suministran han sido clasificados conforme con el artículo 6, en base al conocimiento de sus propiedades y a la búsqueda de información disponible o evaluados de conformidad con el párrafo 3 del presente artículo;
- b) dichos productos químicos llevan una marca que permite su identificación, de conformidad con el párrafo 1 del artículo 7;
- c) los productos químicos peligrosos que se suministran han sido etiquetados de conformidad con el párrafo 2 del artículo 7;
- d) se preparan y proporcionan a los empleadores, conforme al párrafo 1 del artículo 8, fichas de datos de seguridad relativas a los productos químicos peligrosos.

2. Los proveedores de productos químicos peligrosos deberán velar por que se preparen y suministren a los empleadores, según un método conforme con la legislación y práctica nacionales, las etiquetas y fichas de datos de seguridad revisadas cada vez que aparezca nueva información pertinente en materia de salud y seguridad.

3. Los proveedores de productos químicos que aún no hayan sido clasificados de conformidad con el artículo 6 deberán identificar los productos que suministran y evaluar las propiedades de estos productos químicos basándose en las informaciones disponibles, con el fin de determinar si son peligrosos.

Parte IV. Responsabilidad de los empleadores

Identificación

Artículo 10

1. Los empleadores deberán asegurarse de que todos los productos químicos utilizados en el trabajo están etiquetados o marcados con arreglo a lo previsto en el artículo 7 y de que las fichas de datos de seguridad han sido proporcionadas según se prevé en el artículo 8 y son puestas a disposición de los trabajadores y de sus representantes.

2. Cuando los empleadores reciban productos químicos que no hayan sido etiquetados o marcados con arreglo a lo previsto en el artículo 7 o para los cuales no se hayan proporcionado fichas de datos de seguridad según se prevé en el artículo 8, deberán obtener la información pertinente del proveedor o de otras fuentes de información razonablemente disponibles, y no deberán utilizar los productos químicos antes de disponer de dicha información.

3. Los empleadores deberán asegurarse de que sólo sean utilizados aquellos productos clasificados con arreglo a lo previsto en el artículo 6 o identificados o evaluados según el párrafo 3 del artículo 9 y etiquetados o marcados de conformidad con el artículo 7, y de que se tomen todas las debidas precauciones durante su utilización.

4. Los empleadores deberán mantener un registro de los productos químicos peligrosos utilizados en el lugar de trabajo, con referencias a las fichas de datos de seguridad apropiadas. El registro deberá ser accesible a todos los trabajadores interesados y sus representantes.

Transferencia de productos químicos

Artículo 11

Los empleadores deberán velar por que, cuando se transfieran productos químicos a otros recipientes o equipos, se indique el contenido de estos últimos a fin de que los trabajadores se hallen informados de la identidad de estos productos, de los riesgos que entraña su utilización y de todas las precauciones de seguridad que se deben tomar.

Exposición

Artículo 12

Los empleadores deberán:

- a) asegurarse de que sus trabajadores no se hallen expuestos a productos químicos por encima de los límites de exposición o de otros criterios de exposición para la evaluación y el control del medio ambiente de trabajo establecidos por la autoridad competente o por un organismo aprobado o reconocido por la autoridad competente, de conformidad con las normas nacionales o internacionales;
- b) evaluar la exposición de los trabajadores a los productos químicos peligrosos;
- c) vigilar y registrar la exposición de los trabajadores a productos químicos peligrosos, cuando ello sea necesario, para proteger su seguridad y su salud o cuando esté prescrito por la autoridad competente;
- d) asegurarse de que los datos relativos a la vigilancia del medio ambiente de trabajo y de la exposición de los trabajadores que utilizan productos químicos peligrosos se conserven por el período prescrito por la autoridad competente y sean accesibles a esos trabajadores y sus representantes.

Control operativo

Artículo 13

1. Los empleadores deberán evaluar los riesgos dimanantes de la utilización de productos químicos en el trabajo, y asegurar la protección de los trabajadores contra tales riesgos por los medios apropiados, y especialmente:

- a) escogiendo los productos químicos que eliminen o reduzcan al mínimo el grado de riesgo;
- b) eligiendo tecnología que elimine o reduzca al mínimo el grado de riesgo;
- c) aplicando medidas adecuadas de control técnico;
- d) adoptando sistemas y métodos de trabajo que eliminen o reduzcan al mínimo el grado de riesgo;
- e) adoptando medidas adecuadas de higiene del trabajo;
- f) cuando las medidas que acaban de enunciarse no sean suficientes, facilitando, sin costo para el trabajador, equipos de protección personal y ropas protectoras, asegurando el adecuado mantenimiento y velando por la utilización de dichos medios de protección.

2. Los empleadores deberán:

- a) limitar la exposición a los productos químicos peligrosos para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores;
- b) proporcionar los primeros auxilios;
- c) tomar medidas para hacer frente a situaciones de urgencia.

Eliminación

Artículo 14

Los productos químicos peligrosos que no se necesiten más y los recipientes que han sido vaciados, pero que pueden contener residuos de productos químicos peligrosos, deberán ser manipulados o eliminados de manera que se eliminen o reduzcan al mínimo los riesgos para la seguridad y la salud, así como para el medio ambiente, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

Información y formación

Artículo 15

Los empleadores deberán:

- a) informar a los trabajadores sobre los peligros que entraña la exposición a los productos químicos que utilizan en el lugar de trabajo;
- b) instruir a los trabajadores sobre la forma de obtener y usar la información que aparece en las etiquetas y en las fichas de datos de seguridad;
- c) utilizar las fichas de datos de seguridad, junto con la información específica del lugar de trabajo, como base para la preparación de instrucciones para los trabajadores, que deberán ser escritas si hubiere lugar;
- d) capacitar a los trabajadores en forma continua sobre los procedimientos y prácticas que deben seguirse con miras a la utilización segura de productos químicos en el trabajo.

Cooperación

Artículo 16

Los empleadores, en el marco de sus responsabilidades, deberán cooperar lo más estrechamente posible con los trabajadores o sus representantes respecto de la seguridad en la utilización de los productos químicos en el trabajo.

Parte V. Obligaciones de los trabajadores

Artículo 17

1. Los trabajadores deberán cooperar lo más estrechamente posible con sus empleadores en el marco de las responsabilidades de estos últimos y observar todos los procedimientos y prácticas establecidos con miras a la utilización segura de productos químicos en el trabajo.

2. 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.

Parte VI. Derechos de los trabajadores y sus representantes

Artículo 18

1. Los trabajadores deberán tener el derecho de apartarse de cualquier peligro derivado de la utilización de productos químicos cuando tengan motivos razonables para creer que existe un riesgo grave e inminente para su seguridad o su salud, y deberán señalarlo sin demora a su supervisor.

2. Los trabajadores que se aparten de un peligro, de conformidad con las disposiciones del párrafo anterior, o que ejerciten cualquier otro derecho de conformidad con este Convenio, deberán estar protegidos contra las consecuencias injustificadas de este acto.

3. Los trabajadores interesados y sus representantes deberán tener el derecho a obtener:

- a) información sobre la identificación de los productos químicos utilizados en el trabajo, las propiedades peligrosas de tales productos, las medidas de precaución que deben tomarse, la educación y la formación;
- b) la información contenida en las etiquetas y los símbolos;
- c) las fichas de datos de seguridad;
- d) cualesquiera otras informaciones que deban conservarse en virtud de lo dispuesto en el presente Convenio.

4. Cuando la divulgación a un competidor de la identificación específica de un ingrediente de un compuesto químico pudiera resultar perjudicial para la actividad del empleador, éste podrá, al suministrar la información mencionada en el párrafo 3, proteger la identificación del ingrediente, de acuerdo con las disposiciones establecidas por la autoridad competente, de conformidad con el artículo 1, párrafo 2, apartado b).

Parte VII. Responsabilidades de los estados exportadores

Artículo 19

Cuando en un Estado Miembro exportador la utilización de productos químicos peligrosos ha 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 exporta.

Recomendación sobre los productos químicos, 1990 (núm. 177)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico actualizado	Ginebra, 77ª reunión CIT (25 junio 1990)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 de junio de 1990, en su septuagésima séptima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la seguridad en la utilización de productos químicos en el trabajo, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación complementaria del Convenio sobre los productos químicos, 1990,

adopta, con fecha veinticinco de junio de mil novecientos noventa, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre los productos químicos, 1990:

I. Disposiciones generales

1. Las disposiciones de la presente Recomendación deberían aplicarse conjuntamente con las del Convenio sobre los productos químicos, 1990 (en adelante designado con la expresión «el Convenio»).

2. Debería consultarse a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas sobre las medidas que sea preciso adoptar para dar efecto a las disposiciones de la Recomendación.

3. La autoridad competente debería especificar las categorías de trabajadores a las que, por razones de seguridad y de salud, no se permite utilizar determinados productos químicos, o a las que sólo se permite utilizarlos en condiciones fijadas de conformidad con la legislación nacional.

4. Las disposiciones de la Recomendación deberían aplicarse igualmente a aquellos trabajadores por cuenta propia que determine la legislación nacional.

5. Las disposiciones especiales establecidas por la autoridad competente para proteger las informaciones confidenciales de conformidad con el artículo 1, párrafo 2, *b)*, y el artículo 18, párrafo 4, del Convenio deberían:

- a)* limitar la divulgación de información confidencial a aquellos que la necesiten en relación con la seguridad y la salud de los trabajadores;
- b)* asegurarse que aquellos que obtengan información confidencial estén de acuerdo en utilizarla exclusivamente para satisfacer las necesidades de salud y seguridad y en proteger su confidencialidad en todos los otros casos;
- c)* asegurar que la información confidencial pertinente sea divulgada inmediatamente en caso de emergencia;
- d)* establecer procedimientos para examinar rápidamente la validez de toda petición de confidencialidad y la necesidad de retener la información cuando exista desacuerdo respecto de su divulgación.

II. Clasificación y medidas conexas

Clasificación

6. Los criterios para la clasificación de productos químicos establecidos de conformidad con el párrafo 1 del artículo 6 del Convenio deberían basarse en sus características, y entre ellas:

- a)* propiedades tóxicas, incluidos los efectos agudos y crónicos sobre la salud en cualquier parte del cuerpo;
- b)* características químicas o físicas, incluidas sus propiedades inflamables, explosivas, comburentes y aquellas que puedan provocar reacciones peligrosas;
- c)* propiedades corrosivas e irritantes;

- d) efectos alérgicos y sensibilizantes;
- e) efectos cancerígenos;
- f) efectos teratógenos y mutágenos, y
- g) efectos sobre el sistema reproductor.

7. (1) En la medida en que sea razonable y factible, la autoridad competente debería establecer y actualizar periódicamente una lista integrada de los elementos químicos y sus compuestos utilizados en el trabajo, junto con la información pertinente sobre sus riesgos.

(2) Respecto de los elementos y compuestos químicos que todavía no estén inscritos en la lista integrada, los fabricantes o importadores deberían estar obligados, a menos que estén exentos, a transmitir a la autoridad competente, antes de su utilización en el trabajo y de manera compatible con la necesidad de proteger la información confidencial, de conformidad con el artículo 1, párrafo 2, b), del Convenio, la información necesaria para mantener actualizada la lista.

Etiquetado y marcado

8. (1) Las exigencias relativas al etiquetado y marcado de productos químicos establecidos de conformidad con el artículo 7 del Convenio deberían ser tales que permitan a las personas que manipulan o utilizan los productos químicos reconocer y distinguir esos productos, tanto al recibirlos como al utilizarlos, a fin de garantizar la seguridad en su utilización.

(2) Las exigencias del etiquetado para productos químicos peligrosos deberían abarcar, de acuerdo con los sistemas nacionales o internacionales existentes:

- a) la información que debe figurar en la etiqueta, incluyendo, si hubiere lugar:
 - i) denominaciones comerciales;
 - ii) identificación del producto químico;
 - iii) nombre, dirección y teléfono del proveedor;
 - iv) símbolos de peligro;
 - v) índole de los riesgos particulares que entrañe la utilización del producto químico;
 - vi) precauciones de seguridad;
 - vii) identificación del lote;
 - viii) indicación de que puede obtenerse del empleador una ficha de datos de seguridad con informaciones complementarias;
 - ix) clasificación asignada bajo el sistema establecido por la autoridad competente;
- b) legibilidad, durabilidad y tamaño de la etiqueta;
- c) uniformidad de las etiquetas y de los símbolos, incluido el color.

(3) La etiqueta debería ser fácilmente comprensible para los trabajadores.

(4) En el caso de productos químicos no contemplados en el subpárrafo 2) del presente párrafo, el marcado podrá limitarse a la identificación del producto químico.

9. Cuando no sea materialmente posible etiquetar o marcar un producto químico en razón del tamaño del recipiente o de la índole del embalaje, deberían preverse otros medios eficaces de reconocimiento, tales como etiquetas no fijas o documentación adjunta. Sin embargo, todos los recipientes que contengan productos químicos peligrosos deberían llevar indicaciones o símbolos adecuados sobre los riesgos inherentes a la peligrosidad de los productos que contienen.

Fichas de datos de seguridad

10. (1) Los criterios para la elaboración de fichas de datos de seguridad de productos químicos peligrosos deberían, cuando corresponda, asegurar que estas fichas contengan información esencial, en particular sobre:

- a) identificación de los productos químicos y del fabricante (incluyendo la denominación comercial o el nombre común del producto químico, así como información detallada sobre el proveedor o fabricante);
- b) composición e información sobre sus ingredientes (de modo que puedan ser claramente identificados con el propósito de llevar a cabo una evaluación del peligro);
- c) identificación de los riesgos;

- d) medidas para los primeros auxilios;
- e) medidas en caso de incendio;
- f) medidas en caso de desprendimiento accidental;
- g) manipulación y almacenamiento;
- h) controles en caso de exposición y protección personal (incluyendo los métodos posibles de vigilancia de los niveles de exposición en el lugar de trabajo);
- i) propiedades físicas y químicas;
- j) estabilidad y reactividad;
- k) información toxicológica (incluyendo las vías posibles de penetración en el organismo y la posibilidad de sinergia con otros productos químicos utilizados u otros riesgos existentes en el trabajo);
- l) información ecológica;
- m) informaciones para la eliminación de desechos del producto;
- n) informaciones sobre el transporte;
- o) informaciones sobre reglamentación;
- p) otras informaciones (incluyendo la fecha de elaboración de las fichas de datos de seguridad).

(2) Los nombres o las concentraciones de los ingredientes a que se refiere el apartado b) del subpárrafo 1) del presente párrafo podrán omitirse en la ficha de datos de seguridad cuando constituyan información confidencial de acuerdo con el artículo 1, párrafo 2, b), del Convenio. De conformidad con el párrafo 5 de la Recomendación, la información debería ser divulgada, previa solicitud y por escrito a la autoridad competente, a los empleadores, a los trabajadores y a los representantes de los trabajadores interesados, que se comprometan a utilizar dicha información exclusivamente con la finalidad de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores y a no divulgarla con otros fines.

III. Responsabilidad de los empleadores

11. (1) Cuando los trabajadores estén expuestos a productos químicos peligrosos, debería exigirse al empleador que:

- a) limite la exposición a dichos productos para proteger la salud de los trabajadores;
- b) evalúe y vigile la concentración de productos químicos en suspensión en el aire del lugar de trabajo y, de ser necesario, lleve un registro de esas mediciones.

(2) Los trabajadores y sus representantes y la autoridad competente deberían tener acceso a dichos registros.

(3) Los empleadores deberían conservar los registros previstos en el presente párrafo durante el período que determine la autoridad competente.

Control operativo en el lugar de trabajo

12. (1) Los empleadores deberían adoptar medidas para proteger a los trabajadores de los peligros derivados de la utilización de productos químicos en el trabajo; estas medidas deberían basarse en los criterios establecidos de conformidad con los párrafos 13 a 16.

(2) De conformidad con la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, toda empresa nacional o multinacional que cuente con más de un establecimiento debería tomar, sin discriminación, medidas de seguridad para prevenir y controlar los riesgos para la salud debidos a la exposición en el trabajo a productos químicos peligrosos y para proteger a los trabajadores contra esos riesgos en todos sus establecimientos, cualquiera que sea el lugar o el país en que se encuentren.

13. La autoridad competente debería velar por que se establezcan criterios para usar de forma segura los productos químicos peligrosos; estos criterios deberían tener en cuenta, según corresponda:

- a) el riesgo de enfermedades agudas o crónicas provocadas por la penetración en el organismo por inhalación, absorción cutánea o ingestión;
- b) el riesgo de lesiones o enfermedades en caso de contacto con la piel o con los ojos;
- c) el riesgo de lesiones en caso de incendio, explosión o de otros eventos resultantes de sus propiedades físicas o de su reactividad química;
- d) las medidas de precaución que deban tomarse:

- i) escogiendo los productos químicos que eliminen o reduzcan al mínimo tales riesgos;
- ii) eligiendo procesos, tecnología e instalaciones que eliminen o reduzcan al mínimo tales riesgos;
- iii) aplicando y manteniendo adecuadamente medidas de control técnico;
- iv) adoptando sistemas y métodos de trabajo que eliminen o reduzcan al mínimo tales riesgos;
- v) adoptando medidas adecuadas de higiene personal y proveyendo instalaciones sanitarias adecuadas;
- vi) facilitando, asegurando el mantenimiento y velando por la utilización de equipos de protección personal y de ropas protectoras adecuadas, sin costo para los trabajadores, cuando las medidas enunciadas no hayan demostrado ser suficientes para eliminar tales riesgos;
- vii) utilizando carteles y avisos;
- viii) preparándose para enfrentar de manera adecuada los casos de emergencia.

14. La autoridad competente debería velar por que se establezcan criterios para almacenar de forma segura los productos químicos peligrosos; estos criterios deberían incluir, según corresponda, disposiciones sobre:

- a) la compatibilidad y almacenamiento separado de los productos químicos;
- b) las propiedades y la cantidad de los productos químicos que deban almacenarse;
- c) la seguridad y emplazamiento de los almacenes, y el acceso a los mismos;
- d) la fabricación, índole e integridad de los contenedores;
- e) la carga y descarga de contenedores;
- f) las exigencias del etiquetado y del reetiquetado;
- g) las precauciones que deban tomarse contra emisiones accidentales, incendios, explosiones y reactividad química;
- h) la temperatura, humedad y ventilación;
- i) las precauciones y formas de proceder en caso de derrames;
- j) los procedimientos en caso de emergencia;
- k) los posibles cambios físicos y químicos en los productos químicos almacenados.

15. La autoridad competente debería velar por que se establezcan criterios conformes con la reglamentación nacional e internacional sobre el transporte para la seguridad de los trabajadores que efectúen el transporte de productos químicos peligrosos; estos criterios deberían tener en cuenta, según corresponda:

- a) las propiedades y la cantidad de los productos químicos que deben transportarse;
- b) la índole, integridad y protección de los embalajes y los contenedores utilizados para su transporte, incluidas las tuberías;
- c) las características del vehículo utilizado para el transporte;
- d) los itinerarios que deban seguirse;
- e) la formación y calificaciones de los trabajadores encargados del transporte;
- f) las exigencias del etiquetado;
- g) la carga y descarga;
- h) la forma de proceder en caso de derrames.

16. (1) La autoridad competente debería velar por que se establezcan criterios conformes con la reglamentación nacional e internacional sobre la eliminación de residuos peligrosos respecto de los procedimientos que deban seguirse para la eliminación y el tratamiento de productos químicos peligrosos y residuos peligrosos, a fin de garantizar en ellos la seguridad de los trabajadores.

(2) Dichos criterios deberían contener disposiciones, cuando corresponda, sobre:

- a) el método para identificar los residuos;
- b) la manipulación de contenedores contaminados;
- c) la identificación, fabricación, índole, integridad y protección de contenedores con residuos;
- d) los efectos sobre el medio ambiente de trabajo;
- e) la demarcación de zonas de eliminación;

- f) el suministro, mantenimiento y utilización de equipos de protección personal y de ropas protectoras;
- g) los métodos de eliminación o de tratamiento.

17. Los criterios establecidos de conformidad con el Convenio y la Recomendación sobre los productos químicos deberían ser compatibles, tanto como sea posible, con la protección del público en general y del medio ambiente y con los criterios establecidos con tal objeto.

Vigilancia médica

18. (1) Debería exigirse al empleador o a la instancia competente en virtud de la legislación y la práctica nacionales que, mediante un método en consonancia con dicha legislación y práctica, dispongan la vigilancia médica de los trabajadores que sea necesaria:

- a) para evaluar el estado de salud de los trabajadores con respecto a los riesgos derivados de su exposición a productos químicos;
- b) para diagnosticar enfermedades y lesiones en el trabajo debidas a la exposición a productos químicos peligrosos.

(2) Cuando los resultados de las pruebas y exámenes médicos revelen efectos clínicos o preclínicos, se deberían tomar medidas para prevenir o reducir la exposición de los trabajadores interesados y para prevenir un deterioro ulterior de su salud.

(3) Los resultados de los exámenes médicos deberían utilizarse para determinar el estado de salud con respecto a la exposición a productos químicos, y en modo alguno con fines discriminatorios para con los trabajadores.

(4) Los registros de control médico de los trabajadores deberían conservarse por un espacio de tiempo y por personas determinadas por la autoridad competente.

(5) Los trabajadores deberían tener acceso a sus propios registros médicos, ya sea personalmente o por intermedio de sus propios médicos.

(6) Debería respetarse el carácter confidencial de los registros médicos personales, de acuerdo con los principios de la ética médica generalmente aceptados.

(7) Los resultados de los exámenes médicos deberían ser explicados claramente a los trabajadores interesados.

(8) Los trabajadores y sus representantes deberían tener acceso a los estudios realizados a partir de los registros médicos, si éstos no identifican individualmente a los trabajadores.

(9) Los resultados de los registros médicos deberían ser facilitados para elaborar estadísticas de salud y estudios epidemiológicos adecuados, con la condición de que el anonimato se mantenga, cuando esto pueda contribuir al reconocimiento y control de las enfermedades profesionales.

Primeros auxilios y emergencias

19. De conformidad con las disposiciones establecidas por la autoridad competente, debería exigirse a los empleadores que prevean procedimientos (incluyendo medios para dispensar primeros auxilios) para actuar en casos de emergencia y de accidente resultante de la utilización de productos químicos peligrosos en el trabajo, y que velen por que sus trabajadores reciban formación en tales procedimientos.

IV. Cooperación

20. Los empleadores y los trabajadores y sus representantes deberían cooperar lo más estrechamente posible en la aplicación de las medidas prescritas de conformidad con la Recomendación.

21. Debería exigirse a los trabajadores:

- a) que velen, en cuanto sea posible, por su propia seguridad y salud y por la seguridad y salud de las demás personas a quienes puedan afectar sus actos u omisiones en el trabajo, con arreglo a la capacitación que posean y a las instrucciones recibidas de su empleador;
- b) que utilicen correctamente todos los medios de que disponen para su protección o la de los demás;
- c) que señalen sin demora a su supervisor toda situación que, a su juicio, pueda entrañar un riesgo, y a la que no puedan hacer frente adecuadamente ellos mismos.

22. El material publicitario relativo a productos químicos peligrosos destinados a ser utilizados en el trabajo debería llamar la atención sobre los peligros que presentan y la necesidad de tomar precauciones.

23. Los proveedores deberían, previa solicitud, proporcionar a los empleadores toda información de que se disponga y que sea necesaria para la evaluación de cualquier riesgo inusual que pueda resultar del uso particular de un producto químico en el trabajo.

V. Derechos de los trabajadores

24. (1) Los trabajadores y sus representantes deberían tener derecho a:

- a) obtener del empleador las fichas de datos de seguridad y otras informaciones que les permitan tomar las precauciones adecuadas, en cooperación con el empleador, para proteger a los trabajadores contra los riesgos potenciales que entraña la utilización de productos químicos peligrosos en el trabajo;
- b) solicitar al empleador o a la autoridad competente que realice investigaciones sobre los riesgos potenciales que entraña la utilización de productos químicos en el trabajo, y participar en dichas investigaciones.

(2) Cuando la información solicitada sea confidencial, de acuerdo con el artículo 1, párrafo 2, *b*), y el artículo 18, párrafo 4, del Convenio, los empleadores podrán pedir a los trabajadores o a sus representantes que limiten su utilización a la evaluación y prevención de los riesgos potenciales que entraña la utilización de productos químicos en el trabajo, y que tomen las medidas razonables para que esta información no sea revelada a posibles competidores.

(3) De conformidad con la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, las empresas multinacionales deberían comunicar a los trabajadores interesados, a los representantes de los trabajadores, a la autoridad competente y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en todos los países en que operen, si lo solicitan, las informaciones acerca de las normas y procedimientos relativos a la utilización de los productos químicos peligrosos, que sean pertinentes para sus operaciones locales y que dichas empresas observan en otros países.

25. (1) Los trabajadores deberían tener el derecho:

- a) de alertar, a sus representantes, al empleador o a la autoridad competente, sobre los peligros potenciales que puedan surgir de la utilización de productos químicos en el trabajo;
- b) de apartarse de cualquier peligro derivado de la utilización de productos químicos cuando tengan motivos razonables para creer que existe un riesgo grave e inminente para su seguridad o su salud, debiendo señalarlo sin demora a su supervisor;
- c) en caso de que su estado de salud aumente el riesgo de sufrir daños, por ejemplo por sensibilización a un producto químico peligroso, a ser ocupado en un trabajo alternativo que no requiera la utilización de ese producto, siempre que se disponga de tal trabajo y que los trabajadores interesados estén calificados o puedan ser razonablemente formados para tal trabajo alternativo;
- d) a obtener una compensación si en el caso previsto en el apartado que precede pierde su empleo;
- e) a un tratamiento médico adecuado y a una indemnización en concepto de accidente o enfermedad provocados por la utilización de productos químicos en el trabajo.

(2) Los trabajadores que se aparten de cualquier peligro, de conformidad con las disposiciones del apartado *b*) del subpárrafo 1), o que ejerzan cualquiera de sus derechos con arreglo a esta Recomendación, deberían estar protegidos contra las consecuencias indebidas de este acto.

(3) Cuando los trabajadores se hayan apartado de un peligro de conformidad con las disposiciones del apartado *b*) del subpárrafo 1), los empleadores, en colaboración con los trabajadores y sus representantes, deberían investigar inmediatamente aquel peligro y tomar todas las medidas correctivas que fuesen necesarias.

(4) En caso de embarazo o lactancia, las trabajadoras deberían tener el derecho a un trabajo alternativo que no implique la exposición a productos químicos peligrosos para la salud del feto o del lactante, o su utilización, siempre que tal trabajo esté disponible, y el derecho a regresar a sus ocupaciones previas en el momento adecuado.

26. Los trabajadores deberían recibir:

- a) información sobre la clasificación y el etiquetado de productos químicos y sobre fichas de datos de seguridad en una forma y en un lenguaje que puedan comprender fácilmente;
- b) información sobre los riesgos que pueda entrañar la utilización de productos químicos peligrosos en su trabajo;
- c) instrucciones escritas u orales basadas en las fichas de datos de seguridad y, si fuera menester, específicas para el lugar de trabajo;
- d) formación y, en caso necesario, readiestramiento sobre los métodos disponibles de prevención y control de dichos riesgos, así como sobre los métodos adecuados para protegerse contra ellos, en particular métodos idóneos de almacenamiento, transporte y eliminación de desechos, así como medidas de urgencia y de primeros auxilios.

Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico actualizado	3 enero 1997	Ginebra, 80ª reunión CIT (22 junio 1993)	18

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 2 de junio de 1993, en su 80.ª reunión;

Tomando nota de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo pertinentes, y en particular el Convenio y la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, y el Convenio y la Recomendación sobre los productos químicos, 1990, y subrayando la necesidad de adoptar un enfoque global y coherente;

Tomando nota también del Repertorio de recomendaciones prácticas para la prevención de accidentes industriales mayores, publicado por la OIT en 1991;

Teniendo en cuenta la necesidad de velar por que se adopten todas las medidas apropiadas para:

- a) prevenir los accidentes mayores;
- b) reducir al mínimo los riesgos de accidentes mayores;
- c) reducir al mínimo las consecuencias de esos accidentes mayores;

Considerando las causas de dichos accidentes, en particular los errores de organización, los factores humanos, las averías o deficiencias de una pieza, las desviaciones respecto de las condiciones normales de funcionamiento, las injerencias del exterior y los fenómenos naturales;

Refiriéndose a la necesidad de una colaboración, en el marco del Programa Internacional de Seguridad en las Sustancias Químicas, entre la Organización Internacional del Trabajo, el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente y la Organización Mundial de la Salud, así como con otras organizaciones intergubernamentales pertinentes;

Después de haber decidido adoptar diversas propuestas relativas a la prevención de los accidentes industriales mayores, tema que constituye el cuarto punto del orden del día la reunión, y

Después de haber decidido que dichas propuestas revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintidós de junio de mil novecientos noventa y tres, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993:

Parte I. Campo de aplicación y definiciones

Artículo 1

1. El presente Convenio tiene por objeto la prevención de accidentes mayores que involucren sustancias peligrosas y la limitación de las consecuencias de dichos accidentes.
2. El Convenio se aplica a instalaciones expuestas a riesgos de accidentes mayores.
3. El Convenio no se aplica:
 - a) a las instalaciones nucleares y fábricas de tratamiento de sustancias radiactivas, a excepción de los sectores de dichas instalaciones en los que se manipulen sustancias no radiactivas;
 - b) a las instalaciones militares;
 - c) al transporte fuera de la instalación distinto del transporte por tuberías.
4. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, después de consultar a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, y a otras partes interesadas que pudieran ser afectadas, excluir de su campo de aplicación aquellas instalaciones o ramas de la actividad económica en las que se disponga de una protección equivalente.

Artículo 2

Cuando se planteen problemas particulares de cierta envergadura que imposibiliten poner inmediatamente en práctica el conjunto de medidas preventivas y de protección previstas por el Convenio, todo Estado Miembro habrá de formular, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores y con otras partes interesadas que pudieran ser afectadas, planes con miras a la aplicación por etapas de dichas medidas, dentro de un plazo fijo.

Artículo 3

1. A los efectos del presente Convenio:
 - a) la expresión **sustancia peligrosa** designa toda sustancia o mezcla que, en razón de propiedades químicas, físicas o toxicológicas, ya sea sola o en combinación con otras, entrañe un peligro;
 - b) la expresión **cantidad umbral** designa respecto de una sustancia o categoría de sustancias peligrosas la cantidad fijada por la legislación nacional con referencia a condiciones específicas que, si se sobrepasa, identifica una instalación expuesta a riesgos de accidentes mayores;
 - c) la expresión **instalación expuesta a riesgos de accidentes mayores** designa aquella 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;
 - d) la expresión **accidente mayor** designa todo 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;
 - e) la expresión **informe de seguridad** designa un documento escrito que contenga la información técnica, de gestión y de funcionamiento relativa a los peligros y los riesgos que

comporta una instalación expuesta a riesgos de accidentes mayores y a su prevención, y que justifique las medidas adoptadas para la seguridad de la instalación;

- f) el término *cuasiaccidente* designa cualquier acontecimiento repentino que implique la presencia de una o varias sustancias peligrosas y que, de no ser por efectos, acciones o sistemas atenuantes, podría haber derivado en un accidente mayor.

Parte II. Principios generales

Artículo 4

1. Todo Miembro deberá formular, adoptar y revisar periódicamente, habida cuenta de la legislación, las condiciones y la práctica nacionales, y en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores y con otras partes interesadas que pudieran ser afectadas, una política nacional coherente relativa a la protección de los trabajadores, la población y el medio ambiente, contra los riesgos de accidentes mayores.

2. Esta política deberá ser aplicada mediante disposiciones preventivas y de protección para las instalaciones expuestas a riesgos de accidentes mayores y, cuando sea posible, deberá promover la utilización de las mejores tecnologías de seguridad disponibles.

Artículo 5

1. La autoridad competente o un organismo aprobado o reconocido por la autoridad competente deberá, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores y con otras partes interesadas que pudieran ser afectadas, establecer un sistema para la identificación de las instalaciones expuestas a riesgos de accidentes mayores según se definen en el artículo 3, c), basado en una lista de sustancias peligrosas o de categorías de sustancias peligrosas, o de ambas, que incluya sus cantidades umbrales respectivas, de conformidad con la legislación nacional o las normas internacionales.

2. El sistema de clasificación al que se hace referencia en el párrafo 1 anterior deberá ser revisado y actualizado regularmente.

Artículo 6

La autoridad competente, después de consultar a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, deberá tomar disposiciones especiales para proteger las informaciones confidenciales que le son transmitidas o puestas a su disposición de conformidad con cualquiera de los artículos 8, 12, 13 o 14, cuya revelación pudiera causar perjuicio a las actividades de un empleador, siempre y cuando dicha confidencialidad no implique un peligro grave para los trabajadores, la población o el medio ambiente.

Parte III. Responsabilidades de los empleadores

Identificación

Artículo 7

Los empleadores deberán identificar, de conformidad con el sistema mencionado en el artículo 5, toda instalación expuesta a riesgos de accidentes mayores sujeta a su control.

Notificación

Artículo 8

1. Los empleadores deberán notificar a la autoridad competente toda instalación expuesta a riesgos de accidentes mayores que hayan identificado:

- a) dentro de un plazo fijo en el caso de una instalación ya existente;
- b) antes de ponerla en funcionamiento en el caso de una nueva instalación.

2. Los empleadores deberán también notificar a la autoridad competente el cierre definitivo de una instalación expuesta a riesgos de accidentes mayores antes de que éste tenga lugar.

Disposiciones relativas a la instalación

Artículo 9

Respecto a cada instalación expuesta a riesgos de accidentes mayores, los empleadores deberán establecer y mantener un sistema documentado de prevención de riesgos de accidentes mayores en el que se prevean:

- a) la identificación y el estudio de los peligros y la evaluación de los riesgos, teniendo también en cuenta las posibles interacciones entre sustancias;
- b) medidas técnicas que comprendan el diseño, los sistemas de seguridad, la construcción, la selección de sustancias químicas, el funcionamiento, el mantenimiento y la inspección sistemática de la instalación;
- c) medidas de organización que comprendan la formación e instrucción del personal, el abastecimiento de equipos de protección destinados a garantizar su seguridad, una adecuada dotación de personal, los horarios de trabajo, la distribución de responsabilidades y el control sobre los contratistas externos y los trabajadores temporales que intervengan dentro de la instalación;
- d) planes y procedimientos de emergencia que comprendan:
 - i) la preparación de planes y procedimientos de emergencia eficaces, con inclusión de procedimientos médicos de emergencia, para su aplicación in situ en caso de accidente mayor o de peligro de accidente mayor, la verificación y evaluación periódica de su eficacia y su revisión cuando sea necesario;
 - ii) el suministro de información sobre los accidentes posibles y sobre los planes de emergencia in situ a las autoridades y a los organismos encargados de establecer los planes y procedimientos de emergencia para proteger a la población y al medio ambiente en el exterior de la instalación;
 - iii) todas las consultas necesarias con dichas autoridades y organismos;
- e) medidas destinadas a limitar las consecuencias de un accidente mayor;
- f) la consulta con los trabajadores y sus representantes;
- g) las disposiciones tendentes a mejorar el sistema, que comprendan medidas para la recopilación de información y para el análisis de accidentes y cuasiaccidentes. La experiencia así adquirida deberá ser discutida con los trabajadores y sus representantes y deberá ser registrada, de conformidad con la legislación y la práctica nacional.

Informe de seguridad

Artículo 10

1. Los empleadores deberán redactar un informe de seguridad de acuerdo con las disposiciones del artículo 9.

2. El informe deberá redactarse:

- a) para las instalaciones ya existentes que estén expuestas a riesgos de accidentes mayores, dentro del plazo posterior a la notificación que prescriba la legislación nacional;
- b) para toda nueva instalación expuesta a riesgos de accidentes mayores, antes de que se ponga en funcionamiento.

Artículo 11

Los empleadores deberán revisar, actualizar y modificar el informe de seguridad:

- a) en caso de una modificación que tenga una influencia significativa sobre el nivel de seguridad en la instalación o en los procedimientos de trabajo de la misma, o sobre las cantidades de sustancias peligrosas presentes;

- b) siempre que lo justifiquen los nuevos conocimientos técnicos o los progresos en la evaluación de los peligros;
- c) en los intervalos prescritos por la legislación nacional;
- d) cuando así lo solicite la autoridad competente.

Artículo 12

Los empleadores deberán transmitir o poner a disposición de la autoridad competente los informes de seguridad a los que se hace referencia en los artículos 10 y 11.

Informe de accidente

Artículo 13

Los empleadores deberán informar tan pronto como se produzca un accidente mayor a la autoridad competente y a los demás organismos que se designen con este objeto.

Artículo 14

1. Tras un accidente mayor, los empleadores deberán, dentro de un plazo establecido previamente, presentar a la autoridad competente un informe detallado en el que se analicen las causas del accidente y se indiquen sus consecuencias inmediatas in situ, así como todas las medidas adoptadas para atenuar sus efectos.

2. El informe deberá incluir recomendaciones que describan en detalle las medidas que se vayan a llevar a cabo para impedir que el accidente vuelva a producirse.

Parte IV. Responsabilidades de las autoridades competentes

Planes para casos de emergencia fuera de la instalación

Artículo 15

Tomando en cuenta la información proporcionada por el empleador, la autoridad competente deberá velar por que se establezcan y actualicen a intervalos apropiados, y se coordinen con las autoridades y organismos interesados, los planes y procedimientos de emergencia que contengan disposiciones para proteger a la población y al medio ambiente fuera del emplazamiento en que se encuentre cada instalación expuesta a riesgos de accidentes mayores.

Artículo 16

La autoridad competente deberá velar por que:

- a) se difunda entre los miembros de la población que estén expuestos a los efectos de un accidente mayor, sin que tengan que solicitarlo, la información sobre las medidas de seguridad que han de adoptarse y sobre la manera de comportarse en caso de accidente mayor, y porque se actualice y se difunda de nuevo dicha información a intervalos apropiados;
- b) se dé la alarma cuanto antes al producirse un accidente mayor;
- c) cuando las consecuencias de un accidente mayor puedan trascender las fronteras, se proporcione a los Estados afectados la información requerida en los apartados a) y b) con el fin de contribuir a las medidas de cooperación y coordinación.

Artículo 17

La autoridad competente deberá elaborar una política global de emplazamiento que prevea una separación adecuada entre las instalaciones en proyecto que estén expuestas a riesgos de accidentes mayores y las áreas de trabajo, las zonas residenciales y los servicios públicos, y deberá adoptar disposiciones apropiadas al respecto en lo que atañe a las instalaciones existentes. Dicha política deberá inspirarse en los principios generales enunciados en la parte II de este Convenio.

Inspección

Artículo 18

1. La autoridad competente deberá disponer de personal debidamente calificado que cuente con una formación y competencia adecuadas y con el apoyo técnico y profesional suficiente para desempeñar sus funciones de inspección, investigación, evaluación y asesoría sobre los temas especificados en este Convenio, así como para asegurar el cumplimiento de la legislación nacional.

2. Los representantes del empleador y los representantes de los trabajadores de la instalación expuesta a riesgos de accidentes mayores deberán tener la posibilidad de acompañar a los inspectores cuando controlen la aplicación de las medidas prescritas en virtud del presente Convenio, a menos que los inspectores estimen, a la luz de las directrices generales de la autoridad competente, que ello puede perjudicar el cumplimiento de sus funciones de control.

Artículo 19

La autoridad competente deberá tener derecho a suspender cualquier actividad que presente una amenaza inminente de accidente mayor.

Artículo 20

En una instalación expuesta a riesgos de accidentes mayores, los trabajadores y sus representantes deberán ser consultados mediante mecanismos apropiados de cooperación, con el fin de garantizar un sistema seguro de trabajo. En particular, los trabajadores y sus representantes deberán:

- a) estar suficiente y adecuadamente informados de los riesgos que entraña dicha instalación y de sus posibles consecuencias;
- b) estar informados acerca de cualquier instrucción o recomendación hecha por la autoridad competente;
- c) ser consultados para la preparación de los siguientes documentos y tener acceso a los mismos:
 - i) el informe de seguridad;
 - ii) los planes y procedimientos de emergencia;
 - iii) los informes sobre los accidentes;
- d) recibir periódicamente instrucciones y formación con respecto a los procedimientos y prácticas de prevención de accidentes mayores y de control de acontecimientos que puedan dar lugar a un accidente mayor y a los procedimientos de emergencia que han de aplicarse en tales casos;
- e) dentro de sus atribuciones, y sin que en modo alguno ello pueda perjudicarlos, tomar medidas correctivas y, en caso necesario, interrumpir la actividad cuando, basándose en su formación y experiencia, tengan razones válidas para creer que existe un peligro inminente de accidente mayor y, según corresponda, informar a su supervisor o dar la alarma antes o tan pronto como sea posible después de haber tomado las medidas correctivas;
- f) discutir con el empleador cualquier peligro potencial que ellos consideren que puede causar un accidente mayor y tener derecho a informar a la autoridad competente acerca de dichos peligros.

Artículo 21

Los trabajadores empleados en el emplazamiento de una instalación expuesta a riesgos de accidentes mayores deberán:

- a) observar todos los procedimientos y prácticas relativos a la prevención de accidentes mayores y al control de acontecimientos que puedan dar lugar a un accidente mayor en las instalaciones expuestas a dichos riesgos;

b) observar todos los procedimientos de emergencia en caso de producirse un accidente mayor.

Artículo 22

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 sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 181)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico actualizado	Ginebra, 80ª reunión CIT (22 junio 1993)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 2 de junio de 1993, en su 80.ª reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas propuestas relativas a la prevención de los accidentes industriales mayores, tema que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas propuestas revistan la forma de una recomendación que complete el Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993,

adopta, con fecha veintidós de junio de mil novecientos noventa y tres, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993:

1. Las disposiciones de la presente Recomendación deberían aplicarse conjuntamente con las del Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (en adelante designado con la expresión «el Convenio»).

2. (1) La Organización Internacional del Trabajo, en colaboración con otras organizaciones internacionales interesadas, intergubernamentales o no gubernamentales, debería adoptar disposiciones para que haya un intercambio internacional de informaciones sobre:

- a) las prácticas de seguridad satisfactorias en las instalaciones expuestas a riesgos de accidentes mayores, incluyendo la gestión de los sistemas de seguridad y la seguridad de los procedimientos de trabajo;
- b) los accidentes mayores;
- c) las experiencias adquiridas a raíz de cuasiaccidentes;
- d) las tecnologías y procedimientos prohibidos por razones de seguridad y salud;
- e) la organización de las técnicas y los servicios médicos necesarios para hacer frente a las consecuencias de un accidente mayor;
- f) los mecanismos y procedimientos utilizados por la autoridad competente para llevar a efecto la aplicación del Convenio y de la presente Recomendación.

(2) Los Estados Miembros deberían, en la medida de lo posible, proporcionar a la Oficina Internacional del Trabajo informaciones sobre las cuestiones a que se refiere el subpárrafo 1) anterior.

3. La política nacional estipulada en el Convenio, así como la legislación nacional u otras medidas destinadas a aplicar dicha política, deberían inspirarse, según los casos, en el Repertorio de recomendaciones prácticas para la prevención de accidentes industriales mayores, publicado por la OIT en 1991.

4. Los Miembros deberían desarrollar políticas dirigidas a hacer frente a los riesgos y peligros de los accidentes mayores y a sus consecuencias en aquellos sectores y actividades excluidos del campo de aplicación del Convenio, a tenor de su artículo 1, párrafo 3.

5. Reconociendo que un accidente mayor podría tener graves consecuencias en cuanto a sus repercusiones para la vida humana y el medio ambiente, los Miembros deberían fomentar el establecimiento de sistemas para indemnizar a los trabajadores lo más rápidamente posible después del acontecimiento y para hacer frente, de manera adecuada, a sus efectos sobre la población y el medio ambiente.

6. De conformidad con la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, toda empresa nacional o multinacional que cuente con más de un establecimiento debería, sin discriminación, adoptar medidas de seguridad para prevenir accidentes mayores y controlar acontecimientos que puedan dar lugar a un accidente mayor y para proteger a los trabajadores en todos sus establecimientos, cualquiera que sea el lugar o el país en que se encuentren.

Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921 (núm. 13)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico pendiente de revisión	31 agosto 1923	Ginebra, 3ª reunión CIT (19 noviembre 1921)	63

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad, en su tercera reunión, el 25 de octubre de 1921;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la prohibición del empleo de la cerusa en la pintura, cuestión que constituye el sexto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

Artículo 1

1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a prohibir, a reserva de las excepciones previstas en el artículo 2, el empleo de cerusa, de sulfato de plomo y de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos, en los trabajos de pintura interior de los edificios, con excepción de las estaciones de ferrocarril y de los establecimientos industriales en los que el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos sea declarado necesario por las autoridades competentes, previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores.

2. Queda, no obstante, autorizado el empleo de pigmentos blancos que contengan como máximo un 2 por ciento de plomo, expresado en plomo metal.

Artículo 2

1. Las disposiciones del artículo 1 no se aplicarán a la pintura decorativa ni a los trabajos de hilatura y de plastecido.

2. Cada gobierno determinará la línea de demarcación entre los diferentes géneros de pintura, y reglamentará el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo y de cualquier producto que contenga dichos pigmentos, en los expresados trabajos, de conformidad con las disposiciones de los artículos 5, 6 y 7 del presente Convenio.

Artículo 3

1. Queda prohibido emplear a los jóvenes menores de dieciocho años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

2. Las autoridades competentes, previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, podrán permitir que los aprendices de pintor sean empleados, para su educación profesional, en los trabajos prohibidos en el párrafo precedente.

Artículo 4

Las prohibiciones contenidas en los artículos 1 y 3 entrarán en vigor seis años después de la fecha de clausura de la tercera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Artículo 5

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a reglamentar, sobre la base de los siguientes principios, el empleo de cerusa, de sulfato de plomo y de cualquier otro producto que contenga estos pigmentos en los trabajos en que no esté prohibido su empleo:

I.

- a) La cerusa, el sulfato de plomo o los productos que contengan dichos pigmentos no podrán ser utilizados en los trabajos de pintura sino en forma de pasta o de pintura ya preparada para su empleo.
- b) Se deberán tomar medidas para evitar el peligro procedente de la aplicación de la pintura por pulverización.
- c) Se deberán tomar medidas, siempre que sea posible, para evitar el peligro del polvo provocado por el apomazado y el raspado en seco.

II.

- a) Se deberán tomar medidas para que los obreros pintores puedan lavarse durante el trabajo y a la terminación del mismo.
- b) Los obreros pintores deberán usar ropa de trabajo todo el tiempo que dure el trabajo.
- c) Se deberán establecer disposiciones apropiadas para evitar que la ropa que no se use durante el trabajo se ensucie con los materiales empleados en la pintura.

III.

- a) Se deberán declarar los casos de saturnismo y los casos presuntos de saturnismo, y más tarde deberán ser comprobados por un médico designado por la autoridad competente.
- b) La autoridad competente podrá exigir, cuando lo estime necesario, el examen médico de los trabajadores.

IV. Se deberán distribuir entre los obreros pintores instrucciones sobre las precauciones especiales de higiene concernientes a su profesión.

Artículo 6

A fin de lograr el cumplimiento de la reglamentación prevista en los artículos precedentes, la autoridad competente adoptará las medidas que juzgue necesarias, previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores.

Artículo 7

Se deberán elaborar estadísticas sobre el saturnismo de los obreros pintores en lo que respecta a:

- a) la morbilidad, por medio de la declaración y comprobación de todos los casos de saturnismo;
- b) la mortalidad, de acuerdo con un procedimiento aprobado por el servicio oficial de estadística de cada país.

Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963 (núm. 119)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico pendiente de revisión	21 abril 1965	Ginebra, 47ª reunión CIT (25 junio 1963)	52

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 junio 1963 en su cuadragésima séptima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la prohibición de la venta, arrendamiento y utilización de maquinaria desprovista de dispositivos adecuados de protección, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veinticinco de junio de mil novecientos sesenta y tres, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963:

Parte I. Disposiciones generales

Artículo 1

1. Para la aplicación del presente Convenio, se considerarán como máquinas todas las movidas por una fuerza no humana, ya sean nuevas o de ocasión.

2. La autoridad competente de cada país determinará si las máquinas, nuevas o de ocasión, movidas por fuerza humana, entrañan un riesgo para la integridad física del trabajador y en qué medida, y si deben ser consideradas como máquinas a los efectos de la aplicación del presente Convenio. Estas decisiones se adoptarán previa consulta a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas. La iniciativa de la consulta puede tomarla cualquiera de estas organizaciones.

3. Las disposiciones del presente Convenio no se aplican a:

- a) los vehículos que circulan por carretera o sobre rieles, cuando están en movimiento, sino cuando conciernen a la seguridad del personal conductor;
- b) las máquinas agrícolas móviles, sino cuando conciernen a la seguridad de los trabajadores cuyo empleo tiene relación con estas máquinas.

Parte II. Venta, arrendamiento, cesión a cualquier otro título y exposición

Artículo 2

1. La venta y el arrendamiento de máquinas cuyos elementos peligrosos, enumerados en los párrafos 3 y 4 del presente artículo, se hallen desprovistos de dispositivos adecuados de protección deberán prohibirse por la legislación nacional o impedirse por otras medidas de análoga eficacia.

2. En la medida que determine la autoridad competente, la cesión a cualquier otro título y la exposición de máquinas cuyos elementos peligrosos, enumerados en los párrafos 3 y 4 del presente artículo, se hallen desprovistos de dispositivos adecuados de protección deberán prohibirse por la legislación nacional o impedirse por otras medidas de análoga eficacia. Durante la exposición de una máquina, sin embargo, la remoción provisional de los dispositivos de protección para fines de demostración no se considerará como infracción a la presente disposición a condición de que se adopten las precauciones apropiadas para proteger a las personas contra todo riesgo.

3. Todos los pernos, tornillos de ajuste y chavetas, así como las demás piezas que sobresalgan de las partes móviles de las máquinas, que pudieran presentar también un peligro para las personas que entren en contacto con estas piezas –cuando están en movimiento–, y que designare la autoridad competente, se deberán diseñar, embutir o proteger de manera que se prevenga este peligro.

4. Todos los volantes, engranajes, conos o cilindros de fricción, levas, poleas, correas, cadenas, piñones, tornillos sin fin, bielas y correderas, así como los árboles (comprendidos sus extremos) y otros órganos de transmisión que pudieran presentar también un peligro para las personas que entren en contacto con estos órganos –cuando están en movimiento–, y que designare la autoridad competente, se deberán diseñar o proteger de manera que se prevenga este peligro. Los órganos de impulsión de las máquinas deberán diseñarse o protegerse de manera que se prevenga todo peligro.

Artículo 3

1. Las disposiciones del artículo 2 no deberán aplicarse a las máquinas o partes peligrosas de las máquinas enumeradas en dicho artículo:

- a) que por su construcción ofrezcan idéntica seguridad a la que proporcionarían dispositivos de protección adecuados;
- b) que han de ser instaladas o colocadas de manera que por su instalación o colocación ofrezcan idéntica seguridad a la que proporcionarían dispositivos de protección adecuados.

2. La prohibición de la venta, arrendamiento, cesión a cualquier otro título o exposición a que se refieren los párrafos 1 y 2 del artículo 2 no se aplicará a la maquinaria únicamente por estar diseñada de tal modo que no se cumplan plenamente los requisitos de los párrafos 3 y 4 del citado artículo durante las operaciones de conservación, engrase, cambio de órgano de trabajo o ajuste, si estas operaciones pueden efectuarse de acuerdo con las normas usuales de seguridad.

3. Las disposiciones del artículo 2 no constituyen un obstáculo a la venta ni a la cesión a cualquier otro título de maquinaria para almacenarla, destinarla a chatarra o renovarla. Sin embargo, estas máquinas no se deberán vender, arrendar, ceder a cualquier otro título o exponer después de su almacenamiento o su renovación, a menos que reúnan las condiciones previstas en el artículo 2.

Artículo 4

La obligación de aplicar las disposiciones del artículo 2 deberá incumbir al vendedor, al arrendador, a la persona que cede la máquina a cualquier otro título o al expositor, así como, en los casos apropiados y de conformidad con la legislación nacional, a sus mandatarios respectivos. El fabricante que vende, arrienda, cede a cualquier otro título o expone máquinas tendrá la misma obligación.

Artículo 5

1. Todo Miembro podrá prever una excepción temporal a las disposiciones del artículo 2.
2. Las condiciones y la duración de esta excepción temporal, que en ningún caso habrá de exceder de tres años a partir de la entrada en vigor del presente Convenio para el Miembro interesado, deberán determinarse por la legislación nacional o por otras medidas de análoga eficacia.
3. A los fines de la aplicación del presente artículo, la autoridad competente deberá consultar a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, así como, si ha lugar, a las organizaciones de fabricantes.

Parte III. Utilización*Artículo 6*

1. La utilización de máquinas que tengan alguna parte peligrosa, incluyendo los órganos de trabajo (punto de operación), desprovista de dispositivos adecuados de protección, deberá prohibirse por la legislación nacional o impedirse por otras medidas de análoga eficacia. Sin embargo, cuando esta prohibición no pueda respetarse plenamente sin impedir la utilización de la máquina, se aplicará en toda la medida en que lo permita esta utilización.
2. Las máquinas deberán protegerse de manera que se respeten los reglamentos y las normas nacionales de seguridad e higiene del trabajo.

Artículo 7

La obligación de aplicar las disposiciones del artículo 6 deberá incumbir al empleador.

Artículo 8

1. Las disposiciones del artículo 6 no se aplicarán a las máquinas o partes de máquinas que, por su construcción, instalación o colocación, ofrezcan idéntica seguridad a la que proporcionen dispositivos adecuados de protección.
2. Las disposiciones del artículo 6 y del artículo 11 no constituyen un obstáculo a las operaciones de conservación, de engrase, de cambio de órganos de trabajo o de ajuste de las máquinas o partes de máquinas, efectuadas de acuerdo con las normas usuales de seguridad.

Artículo 9

1. Todo Miembro podrá prever una excepción temporal a las disposiciones del artículo 6.
2. Las condiciones y la duración de esa excepción temporal, que en ningún caso habrá de exceder de tres años a partir de la entrada en vigor del presente Convenio para el Miembro interesado, deberán determinarse por la legislación nacional o por otras medidas de análoga eficacia.
3. A los fines de la aplicación del presente artículo, la autoridad competente deberá consultar a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas.

Artículo 10

1. El empleador deberá tomar medidas para informar a los trabajadores acerca de la legislación nacional relativa a la protección de la maquinaria, y deberá indicarles, de manera apropiada, los peligros que entraña la utilización de las máquinas y las precauciones que deben adoptar.
2. El empleador deberá establecer y mantener, respecto a las máquinas objeto del presente Convenio, condiciones de ambiente que no entrañen peligro alguno para los trabajadores.

Artículo 11

1. Ningún trabajador deberá utilizar una máquina sin que estén colocados en su lugar los dispositivos de protección de que vaya provista. No se podrá pedir a ningún trabajador que utilice una máquina sin que se hallen en su lugar los dispositivos de protección de que vaya provista.

2. Ningún trabajador deberá inutilizar los dispositivos de protección de que vaya provista la máquina que utiliza. No deberán inutilizarse los dispositivos de protección de que vaya provista una máquina destinada a ser utilizada por un trabajador.

Artículo 12

La ratificación del presente Convenio no menoscabará los derechos de que gozan los trabajadores en virtud de la legislación nacional sobre la seguridad social o el seguro social.

Artículo 13

Las disposiciones de la presente parte del Convenio que se refieren a las obligaciones de los empleadores y de los trabajadores se aplican, si la autoridad competente así lo decide y en la medida en que lo fije, a los trabajadores independientes.

Artículo 14

A los fines de la aplicación de la presente parte del Convenio, se entenderá igualmente por *empleador*, si ha lugar, el mandatario de éste en el sentido de la legislación nacional.

Parte IV. Medidas de aplicación

Artículo 15

1. Deberán adoptarse todas las medidas necesarias, incluso las debidas sanciones, para asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente Convenio.

2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se compromete a confiar el control de la aplicación de sus disposiciones a servicios de inspección apropiados, o a comprobar que se asegura una inspección adecuada.

Artículo 16

Toda legislación nacional que dé efecto a las disposiciones del presente Convenio deberá ser elaborada por la autoridad competente, previa consulta a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, y, si ha lugar, a las organizaciones de fabricantes.

Parte V. Campo de aplicación

Artículo 17

1. Las disposiciones del presente Convenio deberán aplicarse a todos los sectores de actividad económica, a menos que el Miembro que ratifique el Convenio restrinja la aplicación por medio de una declaración anexa a su ratificación.

2. En caso de que se formule una declaración que restrinja la aplicación de las disposiciones del presente Convenio:

- a) las disposiciones del Convenio serán aplicables, por lo menos, a las empresas o a los sectores de actividad económica respecto de los cuales la autoridad competente, previa consulta a los servicios de la inspección del trabajo y a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, considere que utilizan máquinas en considerable proporción; la iniciativa de la consulta puede tomarla cualquiera de dichas organizaciones;
- b) el Miembro deberá indicar en las memorias que ha de someter en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo cuáles son los progresos realizados para la más amplia aplicación de las disposiciones del Convenio.

3. Todo Miembro que haya formulado una declaración en virtud de lo dispuesto en el párrafo 1 podrá anularla total o parcialmente en cualquier momento por una declaración ulterior.

Recomendación sobre la protección de la maquinaria, 1963 (núm. 118)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico pendiente de revisión	Ginebra, 47ª reunión CIT (25 junio 1963)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 junio 1963 en su cuadragésima séptima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la prohibición de la venta, arrendamiento y utilización de maquinaria desprovista de dispositivos adecuados de protección, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas disposiciones revistan la forma de una recomendación complementaria del Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963,

adopta, con fecha veinticinco de junio de mil novecientos sesenta y tres, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la protección de la maquinaria, 1963:

I. Fabricación, venta, arrendamiento, cesión a cualquier otro título y exposición

1. (1) La fabricación, la venta, el arrendamiento y, en la medida que determine la autoridad competente, la cesión a cualquier otro título y la exposición de determinados tipos de máquinas tal como se definen en el artículo 1 del Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963, deberían prohibirse por la legislación nacional o impedirse por otras medidas de análoga eficacia cuando estas máquinas comprendan, además de los elementos especificados en el artículo 2 del citado Convenio, órganos de trabajo (punto de operación) peligrosos desprovistos de dispositivos adecuados de protección.

(2) Al diseñar las máquinas deberían tenerse en cuenta las disposiciones del apartado anterior y del párrafo 2.

(3) Los tipos de máquinas a que alude el apartado 1) deberían especificarse por la legislación nacional o por otras medidas de análoga eficacia.

2. Al especificar los tipos de máquinas a que alude el párrafo 1 deberían también tenerse en cuenta las disposiciones siguientes:

- a) todos los órganos de trabajo de las máquinas que en el curso de su funcionamiento produzcan astillas o virutas deberían ser protegidos adecuadamente para garantizar la completa seguridad de los encargados de las máquinas;
- b) deberían protegerse todos los elementos de la máquina que se encuentren bajo tensión eléctrica peligrosa, de manera que se garantice la completa protección de los trabajadores;
- c) cada vez que sea posible, se debería proteger a las personas mediante dispositivos automáticos cuando se pone en marcha la máquina, durante su utilización y cuando se para;
- d) las máquinas deberían diseñarse de manera que, en la medida de lo posible, se evite todo peligro, que no se especifique en el presente párrafo, a que pueden estar expuestas las personas encargadas de estas máquinas, teniendo en cuenta la índole de las materias utilizadas y la naturaleza del peligro.

3. (1) Las disposiciones del párrafo 1 no se aplican a las máquinas u órganos de trabajo de las máquinas a que se refiere dicho párrafo:

- a) que por su construcción ofrezcan idéntica seguridad a la que proporcionarían dispositivos de protección adecuados;
- b) que han de ser instaladas o colocadas de manera que por su instalación o colocación ofrezcan idéntica seguridad a la que proporcionarían dispositivos de protección adecuados.

(2) La prohibición de la fabricación, venta, arrendamiento, cesión a cualquier otro título o exposición de las máquinas a que se refiere el párrafo 1 no se aplica a la maquinaria únicamente por estar diseñada de tal modo que no se cumplan plenamente los requisitos del citado párrafo relativos a la

protección durante las operaciones de conservación, engrase, cambio de órganos de trabajo o ajuste, si estas operaciones pueden efectuarse de acuerdo con las normas usuales de seguridad.

(3) Las disposiciones del párrafo 1 no prohíben la venta de máquinas o su cesión a cualquier otro título para almacenarlas, exponerlas o destinarlas a chatarra o para renovarlas. Sin embargo, estas máquinas no deberían ser vendidas, arrendadas, cedidas a cualquier otro título o expuestas después de su almacenamiento o su renovación, a menos que reúnan las condiciones previstas en el párrafo 1.

4. La obligación de aplicar las disposiciones del párrafo 1 debería incumbir al fabricante, al vendedor, al arrendador, a la persona que cede máquinas a cualquier otro título o al expositor, e igualmente, en los casos apropiados y de conformidad con la legislación nacional, a sus mandatarios respectivos.

5. (1) Todo Miembro podría prever una excepción temporal a las disposiciones del párrafo 1.

(2) Las condiciones y la duración de esta excepción temporal, que en ningún caso habría de exceder de tres años, deberían determinarse por la legislación nacional o por otras medidas de análoga eficacia.

(3) A los fines de la aplicación del presente párrafo, la autoridad competente debería consultar a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, así como, si ha lugar, a las organizaciones de fabricantes.

6. Las instrucciones sobre el modo de utilizar la máquina deberían basarse en métodos adecuados para garantizar su utilización con toda seguridad.

II. Utilización

7. (1) La utilización de máquinas que tengan alguna parte peligrosa, incluyendo los órganos de trabajo (punto de operación), desprovista de dispositivos adecuados de protección debería prohibirse por la legislación nacional o impedirse por otras medidas de análoga eficacia. Sin embargo, cuando esta prohibición no pueda respetarse plenamente sin impedir la utilización de la máquina, se debería aplicar en toda la medida en que lo permita esta utilización.

(2) Las máquinas deberían protegerse de manera que se respeten los reglamentos y las normas de seguridad e higiene del trabajo.

8. La obligación de aplicar las disposiciones del párrafo 7 debería incumbir al empleador.

9. (1) Las disposiciones del párrafo 7 no se aplican a las máquinas o partes de máquinas que, por su construcción, instalación o colocación, ofrezcan idéntica seguridad a la que proporcionarían dispositivos de protección adecuados.

(2) Las disposiciones del párrafo 7 y del párrafo 12 no constituyen un obstáculo a las operaciones de conservación, de engrase, de cambio de órganos de trabajo o de ajuste de las máquinas o partes de máquinas, efectuadas de acuerdo con las normas usuales de seguridad.

10. (1) Todo Miembro podrá prever una excepción temporal a las disposiciones del párrafo 7.

(2) Las condiciones y la duración de esa excepción temporal, que en ningún caso habrá de exceder de tres años, deberían determinarse por la legislación nacional o por otras medidas de análoga eficacia.

(3) A los fines de la aplicación del presente párrafo, la autoridad competente debería consultar a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas.

11. (1) El empleador debería tomar medidas para informar a los trabajadores acerca de la legislación nacional relativa a la protección de la maquinaria, y debería indicarles, de manera apropiada, los peligros que entraña la utilización de las máquinas y las precauciones que deben adoptar.

(2) El empleador debería establecer y mantener, respecto a las máquinas objeto de la presente Recomendación, condiciones de ambiente que no entrañen peligro alguno para los trabajadores.

12. (1) Ningún trabajador debería utilizar una máquina sin que estén colocados en su lugar los dispositivos de protección de que vaya provista. No se debería pedir a ningún trabajador que utilice una máquina sin que se hallen en su lugar los dispositivos de protección de que vaya provista.

(2) Ningún trabajador debería inutilizar los dispositivos de protección de que vaya provista la máquina que utiliza. No deberían inutilizarse los dispositivos de protección de que vaya provista una máquina destinada a ser utilizada por un trabajador.

13. La aplicación de la presente Recomendación no debería menoscabar los derechos de que gozan los trabajadores en virtud de la legislación nacional sobre la seguridad social o el seguro social.

14. Las disposiciones de la presente parte de la Recomendación que se refieren a las obligaciones de los empleadores y de los trabajadores deberían aplicarse, si la autoridad competente así lo decide y en la medida en que lo fije, a los trabajadores independientes.

15. A los fines de la aplicación de la presente parte de la Recomendación, se entenderá igualmente por *empleador*, si ha lugar, el mandatario de éste e en el sentido de la legislación nacional.

III. Campo de aplicación

16. La presente Recomendación se aplica a todos los sectores de actividad económica.

IV. Disposiciones diversas

17. (1) Deberían adoptarse todas las medidas necesarias para asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones de la presente Recomendación. Entre estas medidas deberían figurar disposiciones detalladas, lo más completas posible, especificando por qué medios las máquinas o ciertos tipos de máquinas podrían considerarse como protegidos de manera adecuada, disposiciones para una inspección eficaz y sanciones adecuadas.

(2) Todo Miembro debería confiar el control de la aplicación de las disposiciones de la presente Recomendación a servicios de inspección apropiados o comprobar que se asegura una inspección adecuada.

18. (1) Deberían preverse acuerdos bilaterales o multilaterales entre los Miembros importadores o exportadores de maquinaria con objeto de efectuar consultas mutuas y colaborar para la aplicación del Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963, y de la presente Recomendación en las transacciones de carácter internacional sobre la venta o el arrendamiento de maquinaria.

(2) Estos acuerdos deberían prever, entre otras cuestiones, la uniformidad de las normas de seguridad e higiene del trabajo relativas a las máquinas.

(3) Al proceder a la elaboración de tales acuerdos, los Miembros deberían tener en cuenta los reglamentos-tipo de seguridad y los repertorios de recomendaciones prácticas apropiados que publica la Oficina Internacional del Trabajo de cuando en cuando, así como las normas apropiadas de las organizaciones internacionales de normalización.

Convenio sobre el peso máximo, 1967 (núm. 127)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico pendiente de revisión	10 marzo 1970	Ginebra, 51ª reunión CIT (28 junio 1967)	29

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 junio 1967, en su quincuagésima primera reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al peso máximo de la carga que puede ser transportada por un trabajador, cuestión que constituye el sexto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintiocho de junio de mil novecientos sesenta y siete, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el peso máximo, 1967:

Artículo 1

A los fines del presente Convenio:

- a) la expresión **transporte manual de carga** significa todo transporte en que el peso de la carga es totalmente soportado por un trabajador, incluidos el levantamiento y la colocación de la carga;
- b) la expresión **transporte manual y habitual de carga** significa toda actividad dedicada de manera continua o esencial al transporte manual de carga o toda actividad que normalmente incluya, aunque sea de manera discontinua, el transporte manual de carga;
- c) la expresión **joven trabajador** significa todo trabajador menor de 18 años de edad.

Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica al transporte manual y habitual de carga.
2. El presente Convenio se aplica a todos los sectores de actividad económica para los cuales el Estado Miembro interesado mantenga un sistema de inspección del trabajo.

Artículo 3

No se deberá exigir ni permitir a un trabajador el transporte manual de carga cuyo peso pueda comprometer su salud o su seguridad.

Artículo 4

Para la aplicación del principio enunciado en el artículo 3, los Miembros tendrán en cuenta todas las condiciones en que deba ejecutarse el trabajo.

Artículo 5

Cada Miembro tomará las medidas necesarias para que todo trabajador empleado en el transporte manual de carga que no sea ligera reciba, antes de iniciar esa labor, una formación satisfactoria respecto de los métodos de trabajo que deba utilizar, a fin de proteger su salud y evitar accidentes.

Artículo 6

Para limitar o facilitar el transporte manual de carga se deberán utilizar, en la máxima medida que sea posible, medios técnicos apropiados.

Artículo 7

1. El empleo de mujeres y jóvenes trabajadores en el transporte manual de carga que no sea ligera será limitado.
2. Cuando se emplee a mujeres y jóvenes trabajadores en el transporte manual de carga, el peso máximo de esta carga deberá ser considerablemente inferior al que se admita para trabajadores adultos de sexo masculino.

Artículo 8

Cada Miembro, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, tomará las medidas necesarias para dar efecto a las disposiciones del presente Convenio, sea por vía legislativa o por cualquier otro método conforme con la práctica y las condiciones nacionales.

Recomendación sobre el peso máximo, 1967 (núm. 128)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico pendiente de revisión	Ginebra, 51ª reunión CIT (28 junio 1967)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 junio 1967 en su quincuagésima primera reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al peso máximo de la carga que puede ser transportada por un trabajador, cuestión que constituye el sexto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complemente el Convenio sobre el peso máximo, 1967,

adopta, con fecha veintiocho de junio de mil novecientos sesenta y siete, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre el peso máximo, 1967:

I. Definición y campo de aplicación

1. A los fines de la presente Recomendación:

- a) la expresión *transporte manual de carga* significa todo transporte en que el peso de la carga sea totalmente soportado por un trabajador, incluidos el levantamiento y la colocación de la carga;
- b) la expresión *transporte manual y habitual de carga* significa toda actividad dedicada de manera continua o esencial al transporte manual de carga o toda actividad que normalmente incluya, aunque sea de manera discontinua, el transporte manual de carga;
- c) la expresión *joven trabajador* significa todo trabajador menor de 18 años de edad.

2. Salvo disposición contraria, la presente Recomendación se aplica al transporte manual, habitual y ocasional de carga que no sea ligera.

3. La presente Recomendación se aplica a todos los sectores de actividad económica.

II. Principio general

4. No se debería exigir ni permitir a un trabajador el transporte manual de carga cuyo peso pueda comprometer su salud o su seguridad.

III. Formación e instrucciones

5. (1) Todo trabajador empleado en el transporte manual y habitual de carga debería recibir, antes de iniciar esa labor, una formación satisfactoria respecto de los métodos de trabajo que deba utilizar, a fin de proteger su salud y evitar accidentes.

(2) Esta formación debería incluir métodos para levantar, llevar, colocar, descargar y almacenar los diferentes tipos de carga y debería ser impartida por personas o instituciones que posean la competencia necesaria.

(3) Cuando ello sea posible, esta formación debería ser complementada con vigilancia durante el empleo, que esté destinada a asegurar la aplicación de métodos correctos.

6. Todo trabajador empleado ocasionalmente en el transporte manual de carga debería recibir instrucciones apropiadas acerca de la forma de ejecutar esta operación en condiciones de seguridad.

IV. Exámenes médicos

7. Se debería exigir, siempre que sea posible y apropiado, un examen médico de aptitud para el empleo antes de destinar a un trabajador al transporte manual y habitual de carga.

8. Posteriormente se deberían efectuar otros exámenes médicos periódicos de acuerdo con las necesidades.

9. La autoridad competente debería establecer reglamentos relativos a los exámenes previstos en los párrafos 7 y 8 de esta Recomendación.

10. El examen previsto en el párrafo 7 de esta Recomendación debería ser objeto de un certificado. Este certificado debería referirse sólo a la aptitud para el empleo y no debería contener ningún dato médico.

V. Medios técnicos y embalajes

11. Para limitar o facilitar el transporte manual de carga, deberían utilizarse, en la máxima medida que sea posible, medios técnicos apropiados.

12. Los embalajes de la carga que puede ser transportada manualmente deberían ser poco embarazosos y de materiales apropiados. Si fuera posible, los embalajes deberían, en todos los casos en que sea apropiado, estar provistos de medios para asirlos y ser de tal tamaño que no presenten riesgos de accidentes. No deberían tener, por ejemplo, aristas cortantes, partes salientes o superficies rugosas.

VI. Peso máximo

13. Para la aplicación de esta sección de la Recomendación, los Miembros deberían tener en cuenta:

- a) las características fisiológicas de los trabajadores, la naturaleza del trabajo y las condiciones del medio en que éste se efectúa;
- b) cualquier otra condición que pueda influir en la higiene y seguridad de los trabajadores.

A. Trabajadores adultos de sexo masculino

14. Cuando el peso máximo de la carga que puede ser transportada manualmente por un trabajador adulto de sexo masculino sea superior a 55 kilogramos deberían adoptarse medidas, lo más rápidamente posible, para reducirlo a este nivel.

B. Mujeres trabajadoras

15. Cuando se emplee a mujeres adultas en el transporte manual de carga, el peso máximo de esa carga debería ser considerablemente inferior al que se admite para trabajadores adultos de sexo masculino.

16. En lo posible, no debería emplearse a mujeres adultas en el transporte manual y habitual de carga.

17. En los casos en que se emplee a mujeres adultas en el transporte manual y habitual de carga se deberían adoptar disposiciones a fin de:

- a) reducir, según sea apropiado, el tiempo efectivo dedicado por esas trabajadoras a levantar, llevar y colocar la carga;
- b) prohibir el empleo de esas trabajadoras en ciertas operaciones determinadas de transporte manual de carga particularmente penosas.

18. Ninguna mujer debería ser empleada durante un embarazo comprobado por un médico o durante las diez semanas siguientes al parto en el transporte manual de carga si a juicio de un médico calificado este trabajo puede comprometer su salud o la de su hijo.

C. Jóvenes trabajadores

19. Cuando se emplee a jóvenes trabajadores en el transporte manual de carga, el peso máximo de esa carga debería ser considerablemente inferior al que se admite para trabajadores adultos del mismo sexo.

20. En lo posible, no debería emplearse a jóvenes trabajadores en el transporte manual y habitual de carga.

21. Cuando la edad mínima para el empleo en el transporte manual de carga sea inferior a 16 años deberían adoptarse medidas, lo más rápidamente posible, para elevarla a este nivel.

22. Se debería elevar la edad mínima para el empleo en el transporte manual y habitual de carga, a fin de llegar a una edad mínima de 18 años.

23. Cuando se emplee a jóvenes trabajadores en el transporte manual y habitual de carga, se deberían adoptar disposiciones a fin de:

- a) reducir, según sea apropiado, el tiempo efectivo dedicado por esos trabajadores a levantar, llevar y colocar la carga;
- b) prohibir el empleo de esos trabajadores en ciertas operaciones determinadas de transporte manual de carga particularmente penosas.

VII. Otras medidas para proteger la seguridad y la higiene

24. La autoridad competente, a base de un dictamen médico y teniendo en cuenta las condiciones particulares en que deba ejecutarse el trabajo, debería tratar de asegurar que el esfuerzo exigido, durante una jornada o turno de trabajo, de los trabajadores empleados en el transporte manual de carga no comprometa su salud o su seguridad.

25. Se deberían entregar o poner a disposición de los trabajadores empleados en el transporte manual de carga todos los dispositivos y equipos apropiados que sean necesarios para preservar su salud y su seguridad, y los trabajadores deberían utilizarlos.

VIII. Disposiciones generales

26. La formación y los exámenes médicos previstos en la presente Recomendación no deberían ocasionar gasto alguno al trabajador.

27. La autoridad competente debería promover de manera activa la investigación científica en materia de transporte manual de carga, con inclusión de los estudios ergonómicos, con el fin de, entre otros:

- a) determinar las posibles relaciones entre las enfermedades y afecciones profesionales y el transporte manual de carga;
- b) reducir al mínimo los riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores empleados en el transporte manual de carga.

28. Cuando se utilicen, de manera general, métodos de transporte por los cuales se arrastra y empuja la carga, y estos métodos requieran un esfuerzo análogo al que exige el transporte manual de carga, la autoridad competente podrá considerar la posibilidad de aplicar a estos métodos de transporte las disposiciones de la presente Recomendación que les sean apropiadas.

29. Cada Miembro, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, debería adoptar las medidas necesarias para dar efecto a las disposiciones de la presente Recomendación, sea por vía legislativa o por cualquier otro método conforme a la práctica y a las condiciones nacionales.

30. Previa consulta con el servicio nacional de inspección y con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, los Miembros podrán establecer excepciones a la aplicación de algunas de las disposiciones de la presente Recomendación cuando las condiciones de trabajo o la naturaleza de la carga impongan la necesidad de tales excepciones. Se deberían indicar los límites de cada excepción o categoría de excepciones.

31. Cada Miembro debería, de acuerdo con la práctica nacional, designar la persona o personas responsables de la obligación de cumplir con las disposiciones de la presente Recomendación, así como la autoridad responsable del control de la aplicación de las mismas.

Convenio sobre el benceno, 1971 (núm. 136)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico pendiente de revisión	27 julio 1973	Ginebra, 56ª reunión CIT (23 junio 1971)	38

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 2 junio 1971 en su quincuagésima sexta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección contra los riesgos del benceno, cuestión que constituye el sexto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintitrés de junio de mil novecientos setenta y uno, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el benceno, 1971:

Artículo 1

El presente Convenio se aplica a todas las actividades en que los trabajadores estén expuestos:

- a) al hidrocarburo aromático, benceno C_6H_6 , que se designará en adelante por la palabra ***benceno***;
- b) a los productos cuyo contenido en benceno exceda de 1 por ciento por unidad de volumen; estos productos se designarán en adelante por la expresión ***productos que contengan benceno***.

Artículo 2

1. Siempre que se disponga de productos de sustitución inocuos o menos nocivos, deberán utilizarse tales productos en lugar del benceno o de los productos que contengan benceno.

2. El párrafo 1 del presente artículo no se aplica:

- a) a la producción de benceno;
- b) al empleo de benceno en trabajos de síntesis química;
- c) al empleo de benceno en los carburantes;
- d) a los trabajos de análisis o de investigación realizados en laboratorios.

Artículo 3

1. La autoridad competente de un país podrá permitir excepciones temporales al porcentaje establecido en el apartado b) del artículo 1 y a las disposiciones del párrafo 1 del artículo 2 de este Convenio, en las condiciones y dentro de los límites de tiempo que se determinen, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesados, donde tales organizaciones existan.

2. En tal caso, el Miembro en cuestión indicará en su memoria sobre la aplicación de este Convenio, presentada en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, el estado de su legislación y práctica en cuanto a las cuestiones objeto

de tales excepciones y cualquier progreso realizado con miras a la aplicación completa de las disposiciones de este Convenio.

3. A la expiración de un período de tres años, después de la entrada en vigor inicial de este Convenio, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia un informe especial relativo a la aplicación de los párrafos 1 y 2 del presente artículo, que contenga las proposiciones que juzgue oportunas con miras a las medidas que hayan de tomarse a este respecto.

Artículo 4

1. Deberá prohibirse el empleo de benceno o de productos que contengan benceno en ciertos trabajos que la legislación nacional habrá de determinar.

2. Esta prohibición deberá comprender, por lo menos, el empleo de benceno o de productos que contengan benceno como disolvente o diluyente, salvo cuando se efectúe la operación en un sistema estanco o se utilicen otros métodos de trabajo igualmente seguros.

Artículo 5

Deberán adoptarse medidas de prevención técnica y de higiene del trabajo para asegurar la protección eficaz de los trabajadores expuestos al benceno o a productos que contengan benceno.

Artículo 6

1. En los locales donde se fabrique, manipule o emplee benceno o productos que contengan benceno deberán adoptarse todas las medidas necesarias para prevenir la emanación de vapores de benceno en la atmósfera del lugar de trabajo.

2. Cuando haya trabajadores expuestos al benceno o a productos que contengan benceno, el empleador deberá tomar las medidas necesarias para que la concentración de benceno en la atmósfera del lugar de trabajo no exceda de un máximo que habrá de fijar la autoridad competente en un nivel no superior a un valor tope de 25 partes por millón (u 80 mg/m³).

3. La autoridad competente deberá fijar mediante normas apropiadas el modo de medir la concentración de benceno en la atmósfera del lugar de trabajo.

Artículo 7

1. Los trabajos que entrañen el empleo de benceno o de productos que contengan benceno deberán realizarse, en lo posible, en sistemas estancos.

2. Cuando no puedan utilizarse sistemas estancos, los lugares de trabajo donde se emplee benceno o productos que contengan benceno deberán estar equipados de medios eficaces que permitan evacuar los vapores de benceno en la medida necesaria para proteger la salud de los trabajadores.

Artículo 8

1. Los trabajadores que puedan entrar en contacto con benceno líquido o con productos líquidos que contengan benceno deberán estar provistos de medios de protección personal adecuados contra los riesgos de absorción percutánea.

2. Los trabajadores que, por razones especiales, puedan estar expuestos a concentraciones de benceno en la atmósfera del lugar de trabajo que excedan del máximo a que se refiere el párrafo 2 del artículo 6 de este Convenio deberán estar provistos de medios de protección personal adecuados contra los riesgos de inhalación de vapores de benceno. Se deberá limitar la duración de la exposición en la medida de lo posible.

Artículo 9

1. Los trabajadores que, a causa de las tareas que hayan de realizar, estén expuestos al benceno o a productos que contengan benceno deberán ser objeto de:

- a) un examen médico completo de aptitud, previo al empleo, que comprenda un análisis de sangre;
- b) exámenes periódicos ulteriores que comprendan exámenes biológicos, incluido un análisis de sangre, a intervalos fijados por la legislación nacional.

2. La autoridad competente de cada país, previa consulta a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, donde tales organizaciones existan, podrá permitir excepciones a las disposiciones del párrafo 1 del presente artículo, respecto de determinadas categorías de trabajadores.

Artículo 10

1. Los exámenes médicos previstos en el párrafo 1 del artículo 9 del presente Convenio deberán:

- a) efectuarse bajo la responsabilidad de un médico calificado y reconocido por la autoridad competente, con la ayuda, si ha lugar, de un laboratorio competente;
- b) certificarse en la forma apropiada.

2. Dichos exámenes médicos no deberán ocasionar gasto alguno a los trabajadores.

Artículo 11

1. Las mujeres embarazadas cuyo estado haya sido certificado por un médico y las madres lactantes no deberán ser empleadas en trabajos que entrañen exposición al benceno o a productos que contengan benceno.

2. Los menores de dieciocho años de edad no deberán ser empleados en trabajos que entrañen exposición al benceno o a productos que contengan benceno, a menos que se trate de jóvenes que reciban formación profesional impartida bajo la vigilancia médica y técnica adecuada.

Artículo 12

En todo recipiente que contenga benceno o productos en cuya composición haya benceno deberán inscribirse de forma claramente visible la palabra Benceno y los símbolos necesarios de peligro.

Artículo 13

Los Estados Miembros deberán tomar las medidas apropiadas para que todo trabajador expuesto al benceno o a productos que contengan benceno reciba instrucciones adecuadas sobre las precauciones que deba tomar para proteger su salud y evitar accidentes, y sobre el tratamiento apropiado en caso de que se manifiesten síntomas de intoxicación.

Artículo 14

Todo Estado Miembro que ratifique el presente Convenio deberá:

- a) adoptar, por vía legislativa o por cualquier otro método conforme a la práctica y las condiciones nacionales, las medidas necesarias para dar efecto a las disposiciones del presente Convenio;
- b) indicar, conforme a la práctica nacional, a qué persona o personas incumbe la obligación de asegurar el cumplimiento de las disposiciones del presente Convenio;
- c) comprometerse a proporcionar los servicios de inspección apropiados para controlar el cumplimiento de las disposiciones del presente Convenio, o a cerciorarse de que se ejerce una inspección adecuada.

Recomendación sobre el benceno, 1971 (núm. 144)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico pendiente de revisión	Ginebra, 56ª reunión CIT (23 junio 1971)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:
 Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo,
 y congregada en dicha ciudad el 2 junio 1971 en su quincuagésima sexta reunión;
 Después de haber adoptado el Convenio sobre el benceno, 1971;
 Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección contra los
 riesgos del benceno, cuestión que constituye el sexto punto del orden del día de la reunión, y
 Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación,
 adopta, con fecha veintitrés de junio de mil novecientos setenta y uno, la presente Recomendación,
 que podrá ser citada como la Recomendación sobre el benceno, 1971:

I. Campo de aplicación

1. La presente Recomendación se aplica a todas las actividades en que los trabajadores estén expuestos:

- a) al hidrocarburo aromático, benceno C(DNB)6(DNE)H(DNB)6(DNE), que se designará en adelante por la palabra *benceno*;
- b) a los productos cuyo contenido en benceno exceda de 1 por ciento por unidad de volumen, que se designarán en adelante por la expresión *productos que contengan benceno*; el contenido en benceno debería determinarse mediante métodos analíticos recomendados por organizaciones internacionales competentes.

2. A pesar de lo dispuesto en el párrafo 1 de la presente Recomendación, el contenido en benceno de los productos no cubiertos por el apartado b) del párrafo 1 de la presente Recomendación debería reducirse progresivamente al nivel más bajo posible cuando sea necesario para proteger la salud de los trabajadores.

II. Restricciones al empleo del benceno

3. (1) Siempre que se disponga de productos de sustitución inocuos o menos nocivos, deberían utilizarse tales productos en lugar del benceno o de los productos que contengan benceno.

(2) El subpárrafo 1) de este párrafo no se aplica:

- a) a la producción de benceno;
- b) al empleo de benceno en trabajos de síntesis química;
- c) al empleo de benceno en los carburantes;
- d) a los trabajos de análisis o de investigación realizados en laboratorios.

4. (1) Debería prohibirse el empleo de benceno o de productos que contengan benceno en ciertos trabajos que deberá determinar la legislación nacional.

(2) Esta prohibición debería comprender, por lo menos, el empleo de benceno o de productos que contengan benceno como disolvente o diluyente, salvo cuando se efectúe la operación en un sistema estanco o se utilicen otros métodos de trabajo igualmente seguros.

5. Debería prohibirse, en los casos que habrá de determinar la autoridad competente, el comercio de ciertos productos industriales que contengan benceno (como pinturas, barnices, masillas, colas, adhesivos, tintas y soluciones diversas) y que deberá especificar la legislación nacional.

III. Prevención técnica e higiene del trabajo

6. (1) Deberían adoptarse medidas de prevención técnica y de higiene del trabajo para asegurar la protección eficaz de los trabajadores expuestos al benceno o a productos que contengan benceno.

(2) A pesar de lo dispuesto en el párrafo 1 de la presente Recomendación, tales medidas deberían adoptarse también cuando el trabajador se halle expuesto a productos cuyo contenido en benceno sea inferior a 1 por ciento por unidad de volumen, si es necesario, para evitar que la concentración en la atmósfera del lugar de trabajo exceda del máximo fijado por la autoridad competente.

7. (1) En los locales donde se fabrique, manipule o emplee benceno o productos que contengan benceno deberían adoptarse todas las medidas necesarias para prevenir la emanación de vapores de benceno en la atmósfera del lugar de trabajo.

(2) Cuando haya trabajadores expuestos al benceno o a productos que contengan benceno, el empleador debería tomar las medidas necesarias para que la concentración de benceno en la atmósfera del lugar de trabajo no exceda de un máximo que debería ser fijado por la autoridad competente en un nivel no superior a un valor tope de 25 partes por millón (80 mg/m³).

(3) Si los datos médicos disponibles lo hacen aconsejable, debería reducirse lo más rápidamente posible la concentración máxima en la atmósfera del lugar de trabajo a que se refiere el subpárrafo anterior.

(4) La autoridad competente debería fijar mediante normas apropiadas el modo de medir la concentración de benceno en la atmósfera del lugar de trabajo.

8. (1) Los trabajos que entrañen el empleo de benceno o de productos que contengan benceno deberían realizarse en lo posible en sistemas estancos.

(2) Cuando no puedan utilizarse sistemas estancos, los lugares de trabajo donde se emplee benceno o productos que contengan benceno deberían estar equipados de medios eficaces que permitan evacuar los vapores de benceno en la medida necesaria para proteger la salud de los trabajadores.

(3) Deberían tomarse medidas para asegurar que los residuos que contengan benceno líquido o vapores de benceno no pongan en peligro la salud de los trabajadores.

9. (1) Los trabajadores que puedan entrar en contacto con benceno líquido o con productos líquidos que contengan benceno deberían estar provistos de medios de protección personal adecuados contra los riesgos de absorción percutánea.

(2) Los trabajadores que, por razones especiales, puedan estar expuestos a concentraciones de benceno en la atmósfera del lugar de trabajo que excedan del máximo a que se refiere el subpárrafo 2) del párrafo 7 de la presente Recomendación deberían estar provistos de medios de protección personal adecuados contra los riesgos de inhalación de vapores de benceno. Se debería limitar la duración de la exposición en la medida de lo posible.

10. Todo trabajador expuesto al benceno o a productos que contengan benceno debería usar ropa de trabajo apropiada.

11. Se debería prohibir a los trabajadores el uso de benceno o de productos que contengan benceno para limpiarse las manos o limpiar la ropa de trabajo.

12. No deberían introducirse ni consumirse alimentos en los locales donde se fabrique, manipule o utilice benceno o productos que contengan benceno. Tampoco se debería permitir que se fume en dichos locales.

13. En las empresas donde se fabrique, manipule o utilice benceno o productos que contengan benceno, el empleador debería tomar las medidas apropiadas para que haya a disposición de los trabajadores:

- a) instalaciones adecuadas y suficientes para lavarse, debidamente situadas y mantenidas en buenas condiciones;
- b) locales e instalaciones adecuados para comer, a menos que se hayan tomado medidas apropiadas para que los trabajadores puedan ir a comer a otro lugar;
- c) guardarropas u otros lugares adecuados donde los trabajadores puedan guardar la ropa de trabajo separada de la ropa de calle.

14. (1) Los medios de protección individual a que alude el párrafo 9 y la ropa de trabajo mencionada en el párrafo 10 de la presente Recomendación se deberían suministrar, limpiar y mantener en buenas condiciones por cuenta del empleador.

(2) Se debería exigir de los trabajadores interesados la utilización y el debido cuidado de dichos medios de protección individual y de la ropa de trabajo.

IV. Prevención médica

15. (1) Los trabajadores que, a causa de las tareas que hayan de realizar, estén expuestos al benceno o a productos que contengan benceno deberían ser objeto de:

- a) un examen médico completo de aptitud, previo al empleo, que comprenda un análisis de sangre;
- b) exámenes periódicos ulteriores que comprendan exámenes biológicos (incluido un análisis de sangre) a intervalos que fije la legislación nacional y que no deberían exceder de un año.

(2) La autoridad competente de cada país, previa consulta a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, donde tales organizaciones existan, podrá permitir excepciones a las disposiciones del subpárrafo 1) de este párrafo, respecto de determinadas categorías de trabajadores.

16. Con ocasión de los exámenes médicos, los trabajadores interesados deberían recibir instrucciones por escrito sobre las medidas de protección que han de tomar contra los riesgos del benceno.

17. Los exámenes médicos previstos en el subpárrafo 1) del párrafo 15 de la presente Recomendación deberían:

- a) efectuarse bajo la responsabilidad de un médico calificado y reconocido por la autoridad competente, con la ayuda, si hubiere lugar, de un laboratorio competente;
- b) certificarse en la forma apropiada.

18. Los exámenes médicos deberían efectuarse durante las horas de trabajo y no deberían ocasionar gasto alguno al trabajador.

19. Las mujeres embarazadas cuyo estado haya sido certificado por un médico y las madres lactantes no deberían ser empleadas en trabajos que entrañen exposición al benceno o a productos que contengan benceno.

20. Los menores de dieciocho años de edad no deberían ser empleados en trabajos que entrañen exposición al benceno o a productos que contengan benceno, a menos que se trate de jóvenes que reciban formación profesional impartida bajo la vigilancia técnica y médica adecuada.

V. Recipientes

21. (1) En todo recipiente que contenga benceno o productos en cuya composición haya benceno deberían inscribirse de forma claramente visible la palabra Benceno» y los símbolos necesarios de peligro.

(2) Debería indicarse igualmente el porcentaje de benceno que contengan los productos de que se trata.

(3) Los símbolos de peligro previstos en el subpárrafo 1) de este párrafo deberían ser reconocidos internacionalmente.

22. El benceno y los productos que contengan benceno sólo deberían ser introducidos en los lugares de trabajo en recipientes de material apropiado, de solidez suficiente, concebidos y construidos de modo que se evite toda fuga de líquido o escape accidental de vapores.

VI. Educación

23. Los Estados Miembros deberían tomar las medidas apropiadas para que todo trabajador expuesto al benceno o a productos que contengan benceno reciba la formación y las instrucciones adecuadas, a expensas del empleador, sobre las precauciones que deba tomar para proteger su salud y evitar accidentes, y sobre el tratamiento apropiado en caso de que se manifiesten síntomas de intoxicación.

24. En los locales donde se utilice benceno o productos que contengan benceno deberían fijarse en lugares apropiados avisos que indiquen:

- a) los riesgos existentes;
- b) las medidas de prevención que deban tomarse;
- c) el equipo de protección que deba emplearse;
- d) las medidas de primeros auxilios que han de aplicarse en caso de intoxicación grave debida al benceno.

VII. Disposiciones generales

25. Todo Estado Miembro debería:

- a) adoptar, por vía legislativa o por cualquier otro método conforme a la práctica y las condiciones nacionales, las medidas necesarias para dar efecto a las disposiciones de la presente Recomendación;
- b) indicar, conforme a la práctica nacional, a qué persona o personas incumbe la obligación de asegurar el cumplimiento de las disposiciones de la presente Recomendación;
- c) comprometerse a proporcionar los servicios de inspección apropiados para controlar el cumplimiento de las disposiciones de la presente Recomendación, o a cerciorarse de que se ejerce una inspección adecuada.

26. La autoridad competente de cada país debería fomentar activamente la búsqueda de productos que puedan reemplazar al benceno y que sean inocuos o menos nocivos.

27. La autoridad competente debería establecer un sistema de estadísticas que permita reunir datos sobre los casos de intoxicación debida al benceno comprobados por un médico y publicar dichos datos anualmente.

Recomendación sobre la prevención del carbunco, 1919 (núm. 3)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico pendiente de revisió	Washington, 1ª reunión CIT (28 noviembre 1919)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Washington por el Gobierno de los Estados Unidos de América el 29 octubre 1919;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al empleo de la mujer en trabajos insalubres, cuestión que está comprendida en el tercer punto del orden del día de la reunión de la Conferencia celebrada en Washington, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación, adopta la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la prevención del carbunco, 1919, y que será sometida al examen de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, con el fin de que se le dé efecto en forma de ley nacional, o de otro modo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

La Conferencia General recomienda a los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo la adopción de medidas que garanticen, en el país de origen o, si ello no fuere posible, en el puerto de desembarque, la desinfección de las lanas sospechosas de contener esporas carbuncosas.

Recomendación sobre el saturnismo (mujeres y niños), 1919 (núm. 4)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico pendiente de revisión	Washington, 1ª reunión CIT (28 noviembre 1919)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Washington por el Gobierno de los Estados Unidos de América el 29 octubre 1919;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al empleo de las mujeres y de los niños en trabajos insalubres, cuestión que está comprendida en los puntos tercero y cuarto del orden del día de la reunión de la Conferencia celebrada en Washington, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación, adopta la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre el saturnismo (mujeres y niños), 1919, y que será sometida a examen de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, con el fin de que se le dé efecto en forma de ley nacional, o de otro modo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

1. La Conferencia General recomienda a los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo que, en razón de los peligros que ofrecen para las mujeres, desde el punto de vista de la maternidad, ciertas operaciones industriales, y con el fin de permitir que los niños se desarrollen físicamente, se prohíba el empleo de mujeres y de personas menores de dieciocho años en los trabajos que se enumeran a continuación:

- a) en el trabajo en los hornos donde se haga la reducción de los minerales de cinc y de plomo;
- b) en la manipulación, tratamiento o reducción de las cenizas que contengan plomo y en el desplate del plomo;
- c) en la fusión en gran escala del plomo o del cinc viejo;
- d) en la fabricación de la soldadura o de las aleaciones que contengan más de 10 por ciento de plomo;
- e) en la fabricación del litargirio, del protóxido de plomo, del minio, de la cerusa, del minio-naranja o del sulfato, del cromato o del silicato de plomo (frita);
- f) en las operaciones de mezcla y empastado, en la fabricación o la reparación de acumuladores eléctricos;
- g) en la limpieza de los talleres donde se realicen los trabajos antes enumerados.

2. La Conferencia recomienda, además, que no se autorice el empleo de mujeres y personas menores de dieciocho años en los trabajos en que se utilicen sales de plomo, sino a condición de que se tomen las medidas siguientes:

- a) ventilación localizada, de manera que se disipen, desde el momento de su formación, el polvo y los vapores;
- b) limpieza de las herramientas y de los talleres;
- c) notificación a la autoridad pública de todos los casos de saturnismo, y concesión de indemnizaciones a las personas intoxicadas;
- d) examen médico periódico de las personas empleadas en los trabajos antes enumerados;
- e) instalación, en condiciones satisfactorias, de cuartos para vestuario, lavabos y comedores, y suministro de ropas y protectores especiales;
- f) prohibición de introducir alimentos o bebidas en los talleres.

3. La Conferencia recomienda, por otra parte, que, en la industria en que sea posible sustituir las sales solubles de plomo por sustancias no tóxicas, el empleo de sales solubles de plomo sea objeto de una reglamentación más severa.

4. A los efectos de la presente Recomendación, se considera soluble una sal de plomo si contiene más del 5 por ciento de su peso de plomo metálico, soluble en una solución acuosa de ácido clorhídrico de 0,25 por ciento de ácido.

Recomendación sobre el fósforo blanco, 1919 (núm. 6)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico pendiente de revisión	Washington, 1ª reunión CIT (28 noviembre 1919)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Washington por el Gobierno de los Estados Unidos de América el 29 octubre 1919;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la extensión y aplicación del Convenio internacional adoptado en Berna en 1906, sobre la prohibición del empleo del fósforo blanco (amarillo) en la industria de las cerillas, cuestión que está comprendida en el quinto punto del orden del día de la reunión de la Conferencia celebrada en Washington, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación, adopta la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre el fósforo blanco, 1919, y que será sometida al examen de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, con el fin de que se le dé efecto en forma de ley nacional, o de otro modo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

La Conferencia General recomienda que cada Miembro de la Organización Internacional del Trabajo ratifique, si no lo ha hecho ya, el Convenio internacional adoptado en Berna en 1906, sobre la prohibición del empleo del fósforo blanco (amarillo) en la industria de las cerillas.

ANEXO

Convenio internacional de Berna sobre el empleo del fosforo blanco (amarillo) en la industria de las cerillas

Artículo 1

Las Altas Partes contratantes se comprometen a prohibir en su territorio la fabricación, importación y venta de cerillas que contengan fósforo blanco (amarillo).

Artículo 2

A cada uno de los Estados contratantes le incumbe la misión de tomar las medidas administrativas necesarias para asegurar en su territorio el estricto cumplimiento de las disposiciones que contiene el presente Convenio.

Los Gobiernos se comunicarán por la vía diplomática las leyes y reglamentos sobre la materia del presente Convenio que están o sean puestos en vigor en sus respectivos países, así como los informes relativos a la aplicación de estas leyes y reglamentos.

Artículo 3

Las disposiciones del presente Convenio no serán aplicables a una colonia, posesión o protectorado, salvo los casos en que se haga una comunicación a este efecto, en su nombre, al Consejo Federal de Suiza por el Gobierno metropolitano.

Artículo 4

El presente Convenio será ratificado, y las ratificaciones serán depositadas, lo más tarde el 31 de diciembre de 1908, en el Consejo Federal de Suiza.

De ese depósito se levantará acta, de la cual se remitirá copia certificada por la vía diplomática a cada uno de los Estados contratantes.

El presente Convenio entrará en vigor tres años después de hecha el acta sobre el depósito mencionado.

Artículo 5

Los Estados que no han firmado el presente Convenio podrán declarar su adhesión al mismo por medio de un acta dirigida al Consejo Federal de Suiza, el cual lo dará a conocer a cada uno de los Estados contratantes.

El plazo previsto en el artículo 4 para poner en vigor el presente Convenio se elevará a cinco años para los Estados que no lo han firmado, así como para las colonias, posesiones o protectorados, a partir de la notificación de su adhesión.

Artículo 6

El presente Convenio no podrá ser denunciado, ni por los Estados, colonias, posesiones o protectorados que se adhieran a él ulteriormente, antes del plazo de cinco años, a contar desde el momento en que fue comunicada su ratificación. Pasados los cinco años, podrá ser denunciado anualmente.

La denuncia no tendrá efecto sino un año después de haber sido comunicada por escrito al Consejo Federal de Suiza por el Gobierno interesado, o si se trata de una colonia, posesión o protectorado, por el Gobierno metropolitano; el Consejo Federal lo comunicará inmediatamente al Gobierno de cada uno de los Estados contratantes.

La denuncia no tendrá efecto sino respecto al Estado, colonia, posesión o protectorado en nombre del cual se haya hecho.

Conformes con él, los Plenipotenciarios firman el presente Convenio.

Hecho en Berna el 26 de septiembre de 1906, en un ejemplar que se guardará depositado en los archivos de la Confederación suiza, y del cual una copia certificada será remitida por la vía diplomática a cada uno de los Estados contratantes.

3. Protección en ciertas ramas de actividad³

Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964 (núm. 120)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico actualizado	29 marzo 1966	Ginebra, 48ª reunión CIT (8 julio 1964)	51

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 junio 1964 en su cuadragésima octava reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la higiene en el comercio y en las oficinas, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que algunas de esas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha ocho de julio de mil novecientos sesenta y cuatro, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964:

3. 1) Convenio que ha sido superado: Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937 (núm. 62). 2) Recomendaciones reemplazadas: Recomendación sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937 (núm. 53); Recomendación sobre la colaboración para prevenir los accidentes (edificación), 1937 (núm. 55).

Parte I. Obligaciones de las partes

Artículo 1

El presente Convenio se aplica:

- a) a los establecimientos de comercio;
- b) a los establecimientos, instituciones o servicios administrativos cuyo personal efectúe principalmente trabajos de oficina;
- c) en la medida en que no estén sometidos a la legislación nacional o a otras disposiciones relativas a la higiene en la industria, las minas, los transportes o la agricultura, a toda sección de otros establecimientos, instituciones o servicios administrativos en que el personal efectúe principalmente actividades comerciales o trabajos de oficina.

Artículo 2

La autoridad competente podrá, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores directamente interesadas, donde tales organizaciones existan, excluir de la aplicación de la totalidad o de algunas de las disposiciones del presente Convenio a determinadas categorías de establecimientos, instituciones o servicios administrativos mencionadas en el artículo 1, o a algunas de sus secciones, cuando las circunstancias y las condiciones de empleo sean tales que la aplicación del Convenio en su conjunto o de algunas de sus disposiciones no resulte conveniente.

Artículo 3

En todos los casos en que no resulte evidente que el presente Convenio se aplica a un establecimiento, institución o servicio administrativo determinado, la cuestión será resuelta, sea por la autoridad competente previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, donde tales organizaciones existan, o por cualquier otro método compatible con la legislación y la práctica nacionales.

Artículo 4

Todo Miembro que ratifique este Convenio se compromete:

- a) a adoptar y mantener vigente una legislación que asegure la aplicación de los principios generales contenidos en la parte II; y
- b) a asegurar que, en la medida en que las condiciones nacionales lo hagan posible y oportuno, se dé efecto a las disposiciones de la Recomendación sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964, o a disposiciones equivalentes.

Artículo 5

La legislación por la que se dé efecto a las disposiciones del presente Convenio, así como aquella por la que se asegure, dentro de lo que sea posible y conveniente, habida cuenta de las condiciones nacionales, que se dé efecto a las disposiciones de la Recomendación sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964, o a disposiciones equivalentes, deberán ser establecidas previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesados, donde tales organizaciones existan.

Artículo 6

1. Se deberán tomar las medidas apropiadas, mediante servicios de inspección adecuados o por otros medios, para asegurar la aplicación efectiva de la legislación mencionada en el artículo 5.

2. Si las medidas por las que se dé efecto a las disposiciones del presente Convenio lo permiten, deberá garantizarse la aplicación efectiva de esa legislación mediante el establecimiento de un sistema adecuado de sanciones.

Parte II. Principios generales

Artículo 7

Todos los locales utilizados por los trabajadores y los equipos de tales locales deberán ser mantenidos en buen estado de conservación y de limpieza.

Artículo 8

Todos los locales utilizados por los trabajadores deberán tener suficiente y adecuada ventilación natural o artificial, o ambas a la vez, que provean a dichos locales de aire puro o purificado.

Artículo 9

Todos los locales utilizados por los trabajadores deberán estar iluminados de manera suficiente y apropiada. Los lugares de trabajo tendrán, dentro de lo posible, luz natural.

Artículo 10

En todos los locales utilizados por los trabajadores se deberá mantener la temperatura más agradable y estable que permitan las circunstancias.

Artículo 11

Todos los locales de trabajo, así como los puestos de trabajo, estarán instalados de manera que no se produzca un efecto nocivo para la salud de los trabajadores.

Artículo 12

Se deberá poner a disposición de los trabajadores, en cantidad suficiente, agua potable o cualquier otra bebida sana.

Artículo 13

Deberán existir instalaciones para lavarse e instalaciones sanitarias, apropiadas y en número suficiente, que serán mantenidas en condiciones satisfactorias.

Artículo 14

Se deberán poner asientos adecuados y en número suficiente a disposición de los trabajadores, y éstos deberán tener la posibilidad de utilizarlos en una medida razonable.

Artículo 15

Para que los trabajadores puedan cambiarse de ropa, dejar las prendas que no vistan durante el trabajo y ponerlas a secar, deberán proporcionarse instalaciones adecuadas y mantenerlas en condiciones satisfactorias.

Artículo 16

Los locales subterráneos y los locales sin ventanas en los que se efectúe regularmente un trabajo deberán ajustarse a normas de higiene adecuadas.

Artículo 17

Los trabajadores deberán estar protegidos, por medidas adecuadas y de posible aplicación, contra las sustancias o los procedimientos incómodos, insalubres o tóxicos, o nocivos por cualquier razón que sea. La autoridad competente prescribirá, cuando la naturaleza del trabajo lo exija, la utilización de equipos de protección personal.

Artículo 18

Deberán ser reducidos con medidas apropiadas y practicables y en todo lo que sea posible los ruidos y las vibraciones que puedan producir efectos nocivos en los trabajadores.

Artículo 19

Todo establecimiento, institución, servicio administrativo, o secciones de ellos a que se aplique el presente Convenio deberá poseer, según su importancia y según los riesgos previsibles, lo siguiente:

- a) una enfermería o un puesto de primeros auxilios propio;
- b) una enfermería o un puesto de primeros auxilios común con otros establecimientos, instituciones, servicios administrativos, o sus secciones; o c) uno o varios botiquines, cajas o estuches de primeros auxilios

Recomendación sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964 (núm. 120)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico actualizado	Ginebra, 48ª reunión CIT (8 julio 1964)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 junio 1964 en su cuadragésima octava reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la higiene en el comercio y en las oficinas, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación, adopta, con fecha ocho de julio de mil novecientos sesenta y cuatro, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964:

I. Campo de aplicación

1. La presente Recomendación se aplica a todos los establecimientos, las instituciones y los servicios administrativos, públicos o privados, que a continuación se indican:

- a) establecimientos de comercio;
- b) establecimientos, instituciones y servicios administrativos cuyos trabajadores efectúan principalmente trabajos de oficina, comprendidas las oficinas de las personas que ejercen profesiones liberales;
- c) en la medida en que no estén incluidos entre los enumerados en el párrafo 2 ni sometidos a la legislación nacional o a otras disposiciones relativas a la higiene en la industria, las minas, los transportes o la agricultura, a toda sección de otros establecimientos, instituciones o servicios administrativos donde los trabajadores efectúen principalmente actividades comerciales o trabajos de oficina.

2. Asimismo, la presente Recomendación se aplicará a los establecimientos, instituciones y servicios administrativos siguientes:

- a) establecimientos, instituciones y servicios administrativos que prestan servicios de carácter personal;
- b) servicios de correos y de telecomunicaciones;
- c) empresas de prensa y de edición;
- d) hoteles y pensiones;
- e) restaurantes, círculos, cafés y otros establecimientos donde se sirven comidas o bebidas;
- f) empresas de espectáculos y de diversiones públicas y otros servicios recreativos.

3. (1) Si fuese necesario, se deberían tomar disposiciones adecuadas para determinar, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, la línea divisoria entre los establecimientos, instituciones o servicios administrativos a los que se aplica la presente Recomendación y los demás establecimientos.

(2) En todos los casos en que no resultare evidente que la presente Recomendación se aplica a un establecimiento, institución o servicio administrativo determinado, la cuestión debería ser resuelta sea por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, sea conforme a cualquier otro método compatible con la legislación y la práctica nacionales.

II. Métodos de aplicación

4. Habida cuenta de la diversidad de condiciones y de prácticas nacionales, se podrá dar efecto a las disposiciones de la presente Recomendación;

- a) por vía legislativa;
- b) por medio de contratos colectivos o de otros acuerdos concertados entre los empleadores y los trabajadores interesados;
- c) en virtud de laudos arbitrales; o
- d) por cualquier otra forma aprobada por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas.

III. Conservación y limpieza

5. Deberían mantenerse en buen estado de conservación todos los lugares destinados al trabajo o previstos para el tránsito de los trabajadores o utilizados para las instalaciones sanitarias y demás instalaciones comunes que se pongan a disposición de los trabajadores, así como el equipo de todos ellos.

6. (1) Dichos lugares y sus equipos deberían ser mantenidos en buen estado de limpieza.

(2) En particular, sería necesario que se limpien con regularidad:

- a) el suelo, los pisos, las escaleras y los pasajes;
- b) las ventanas que dan luz a los locales y las fuentes de luz artificial;
- c) las paredes, los techos y el equipo.

7. La limpieza debería ser hecha:

- a) de manera que se levante la menor cantidad de polvo posible;
- b) fuera de las horas de trabajo, salvo en caso de exigencias particulares, o bien cuando la limpieza pueda efectuarse sin inconveniente para los trabajadores durante las horas de trabajo.

8. Se deberían limpiar regularmente y desinfectar periódicamente los vestuarios, los retretes, los lavabos y las demás instalaciones comunes que estén a disposición de los trabajadores.

9. Se deberían neutralizar, sacar del establecimiento o aislar lo antes posible todos los desperdicios y residuos que puedan desprender sustancias incómodas, tóxicas o peligrosas, o que puedan ser origen de infección. La eliminación de los desperdicios y residuos debería hacerse de conformidad con normas aprobadas por la autoridad competente.

10. Deberían tomarse disposiciones para la evacuación y eliminación de toda otra clase de desperdicios y residuos y proveerse recipientes en número suficiente y en sitios adecuados para depositarlos.

IV. Ventilación

11. Todos los lugares destinados al trabajo o utilizados para las instalaciones sanitarias y demás instalaciones comunes que se pongan a disposición de los trabajadores deberían tener suficiente y adecuada ventilación natural o artificial, o ambas a la vez, que provean a dichos locales de aire puro o purificado.

12. En particular:

- a) los dispositivos de ventilación natural o de ventilación artificial deberían estar concebidos de manera que permitan la introducción de suficiente cantidad de aire puro o purificado en el local, por persona y por hora, teniendo en cuenta la naturaleza y las condiciones del trabajo;

- b)* en la medida de lo posible, deberían tomarse disposiciones para eliminar o hacer inofensivas las emanaciones, el polvo y las otras impurezas incómodas o nocivas que se produzcan en el transcurso del trabajo;
 - c)* la velocidad normal del movimiento del aire en los puestos de trabajo fijos no debería ser nociva para la salud o para la comodidad de las personas que en ellos trabajan;
 - d)* en la medida de lo posible y cuando las circunstancias lo exijan, deberían tomarse medidas apropiadas para mantener en los locales cerrados un nivel higrométrico conveniente del aire.
13. Cuando un lugar de trabajo está provisto totalmente o en gran parte de acondicionamiento de aire, deberían instalarse sistemas adecuados de ventilación natural o artificial de emergencia.

V. Iluminación

14. Mientras exista la posibilidad de que sean utilizados, todos los lugares destinados al trabajo o previstos para el tránsito de los trabajadores o utilizados para las instalaciones sanitarias y demás instalaciones comunes que se pongan a disposición de los trabajadores deberían tener suficiente y adecuada iluminación natural o artificial, o ambas a la vez.

15. En particular, se deberían tomar todas las medidas posibles:

- a)* para asegurar el descanso de la vista:
 - i)* por medio de aberturas de iluminación natural de dimensiones suficientes y distribuidas en forma conveniente;
 - ii)* por la elección cuidadosa y la distribución conveniente de las fuentes de luz artificial;
 - iii)* por la elección conveniente de los colores que se den a los locales y a su equipo;
- b)* para evitar las molestias y los trastornos provocados por el deslumbramiento, los contrastes demasiado acentuados entre sombras y luz, el reflejo de la luz y la iluminación directa demasiado intensa;
- c)* para suprimir todo parpadeo nocivo de la luz cuando se utilice la iluminación artificial.

16. Cuando sea posible sin grandes dificultades, una iluminación natural suficiente debería ser preferida a cualquier otro tipo de iluminación.

17. La autoridad competente debería fijar normas adecuadas de iluminación, natural o artificial, para los diferentes locales y clases de trabajo, así como para las diferentes ocupaciones.

18. En los locales donde se reúnen trabajadores y visitantes en gran número, debería preverse la instalación de una iluminación de seguridad.

VI. Temperatura

19. En todos los lugares destinados al trabajo o previstos para el tránsito de los trabajadores o utilizados para las instalaciones sanitarias y demás instalaciones comunes que se pongan a disposición de los trabajadores, deberían mantenerse las mejores condiciones posibles de temperatura, de humedad y de movimiento del aire, habida cuenta del tipo de trabajo y del clima.

20. Ningún trabajador debería verse obligado a trabajar habitualmente a una temperatura extrema. En consecuencia, la autoridad competente debería señalar los límites mínimos o máximos de temperatura, o ambos, teniendo en cuenta el clima, el tipo de establecimiento, institución o servicio administrativo de que se trate, y la índole del trabajo.

21. Ningún trabajador debería verse obligado a trabajar habitualmente en condiciones que entrañen cambios bruscos de temperatura considerados por la autoridad competente como perjudiciales para la salud.

22. (1) Ningún trabajador debería verse obligado a trabajar habitualmente en las proximidades de instalaciones que produzcan irradiación térmica elevada o un enfriamiento intenso de la atmósfera circundante considerados por la autoridad competente como perjudiciales para la salud, a menos que se adopten medidas adecuadas de control, que la exposición sea limitada en su duración, o que el trabajador esté provisto de equipo o de ropa de protección adecuados.

(2) Se deberían instalar y utilizar mamparas fijas o portátiles, deflectores u otros medios apropiados para proteger a los trabajadores contra toda entrada de frío o de calor intensos, comprendido el calor producido por el sol.

23. (1) Ningún trabajador debería verse obligado a trabajar en mostradores o puestos de venta al aire libre a temperaturas que sean tan bajas que puedan resultar perjudiciales para su salud, a menos que disponga de medios adecuados de calefacción.

(2) Ningún trabajador debería verse obligado a trabajar en mostradores o puestos de venta al aire libre a temperaturas que sean tan elevadas que puedan resultar perjudiciales para su salud, a menos que disponga de medios adecuados de protección contra esas temperaturas elevadas.

24. Debería prohibirse el uso de medios de calefacción o de refrigeración que puedan producir emanaciones peligrosas o molestas en la atmósfera de los locales.

25. Cuando los trabajadores estén sometidos a temperaturas muy bajas o muy altas, se les deberían conceder pausas durante las horas de trabajo, o jornadas más reducidas, o se deberían tomar otras medidas oportunas.

VII. Espacio por trabajador

26. (1) Todos los locales de trabajo, así como los puestos de trabajo, deberían estar instalados de manera que no se produzca un efecto nocivo para la salud de los trabajadores.

(2) Todo trabajador debería disponer de espacio suficiente, libre de todo estorbo, para poder efectuar su trabajo sin peligro para su salud.

27. La autoridad competente debería determinar:

- a) la superficie que en los locales cerrados se debe reservar para cada trabajador que ordinariamente trabaje en ellos;
- b) el volumen mínimo de espacio, libre de todo estorbo, para cada trabajador que regularmente trabaje dentro de un local cerrado;
- c) la altura mínima de los locales nuevos cerrados donde ordinariamente se trabaje.

VIII. Agua potable

28. Se debería poner a disposición de los trabajadores, en cantidad suficiente, agua potable, o cualquier otra bebida sana. Siempre que sea posible, se debería adoptar el sistema de abastecimiento de agua potable corriente.

29. (1) Los recipientes que se utilicen para la distribución de agua potable o de cualquier otra bebida autorizada:

- a) deberían estar herméticamente cerrados y, cuando sea adecuado, provistos de un grifo;
- b) deberían llevar un rótulo con una indicación clara de la naturaleza de su contenido;
- c) no deberían ser ni baldes, ni toneles ni otros recipientes de boca ancha, con tapa o sin ella, en que se pueda introducir un instrumento para sacar el líquido;
- d) deberían ser mantenidos limpios en todo momento.

(2) Debería disponerse de un número suficiente de recipientes para beber agua y de medios para lavarlos en agua limpia.

(3) Debería prohibirse la utilización colectiva de recipientes para beber.

30. (1) Cuando el agua no proviene de un servicio oficialmente aceptado de abastecimiento de agua potable, el servicio de higiene competente debería autorizar expresamente su distribución como agua potable y analizarla periódicamente.

(2) Toda forma de abastecimiento que no sea la que utiliza el servicio oficialmente aceptado de abastecimiento local debería ser puesta en conocimiento del servicio de higiene competente para que dé su aprobación.

31. (1) En todo sistema de abastecimiento de agua no potable debería ponerse una indicación de esta circunstancia en los sitios en que se pueda sacarla.

(2) No debería haber ninguna comunicación, real o potencial, entre los sistemas de agua potable y no potable.

IX. Lavabos y duchas

32. Deberían ponerse a disposición de los trabajadores, en lugares apropiados, instalaciones suficientes para lavarse, convenientemente mantenidas.

33. (1) En estas instalaciones debería haber, en la medida de lo posible, lavabos con agua caliente, cuando sea necesario, así como duchas con agua caliente, cuando la índole del trabajo lo exige.

(2) Se debería poner jabón a disposición de los trabajadores.

(3) Se deberían poner productos adecuados (tales como detergentes, cremas o polvos especiales de limpieza) a disposición de los trabajadores cuando la índole del trabajo lo haga necesario. Debería prohibirse el uso para la limpieza corporal de productos perjudiciales para la salud.

(4) Se deberían poner toallas, de ser posible individuales, o cualquier otro medio adecuado para secarse, a disposición de los trabajadores. Debería prohibirse el uso colectivo de toallas que no permitan a los trabajadores disponer de una porción limpia cada vez.

34. (1) El agua utilizada en los lavabos y las duchas no debería presentar ningún peligro para la salud.

(2) Cuando el agua que se utiliza en los lavabos y las duchas no sea potable, se debería poner en los lavabos o en las duchas una indicación que así lo señale.

35. Deberían ponerse a disposición de los hombres y de las mujeres instalaciones separadas para lavarse, excepto en establecimientos muy pequeños donde, con la aprobación de la autoridad competente, se podrían proporcionar instalaciones comunes.

36. El número de lavabos y de duchas debería ser fijado por la autoridad competente, teniendo en cuenta el número de trabajadores y la índole del trabajo que efectúan.

X. Instalaciones sanitarias

37. Los trabajadores deberían disponer de retretes suficientes y apropiados, colocados en lugares convenientes, y mantenidos en condiciones adecuadas.

38. (1) Los retretes deberían tener tabiques que los aislen convenientemente.

(2) De ser posible, en los retretes debería haber dispositivos para la descarga automática de agua, sifones hidráulicos y papel higiénico o medios higiénicos análogos.

(3) En los retretes para el uso de mujeres se deberían poner recipientes para desechos de un modelo especial y con tapa, u otros dispositivos adecuados tales como incineradores.

(4) De ser posible, deberían instalarse cerca de los retretes lavabos fácilmente accesibles y en número suficiente.

39. Se deberían prever retretes separados para hombres y mujeres, pero previa aprobación de la autoridad competente se exceptuarían los establecimientos que no empleen a más de cinco personas o en los que sólo estén empleados miembros de la familia del empleador.

40. El número de retretes y de urinarios para los hombres y de retretes para las mujeres debería ser fijado por la autoridad competente, habida cuenta del número de trabajadores.

41. Los retretes deberían estar adecuadamente ventilados y situados de modo que se eviten molestias. Los retretes no deberían tener comunicación directa con los lugares de trabajo ni con las salas de descanso o los comedores, sino que deberían estar separados de éstos por una antecámara o por un espacio libre. Los accesos a los retretes exteriores deberían estar cubiertos.

XI. Asientos

42. Se deberían poner asientos adecuados y en número suficiente a disposición de los trabajadores y éstos deberían tener la posibilidad de utilizarlos en una medida razonable.

43. En lo posible, los puestos de trabajo deberían ser instalados de manera que el personal que trabaja de pie pueda efectuar sus tareas sentado, cada vez que esta posición sea compatible con la índole del trabajo.

44. Los asientos que se pongan a disposición de los trabajadores deberían ser de forma, modelo y dimensiones que resulten cómodos al trabajador, ser adecuados para el trabajo que se realiza y facilitar la adopción de una buena postura para el trabajo, en bien de la salud del trabajador. En caso de necesidad, y por igual razón, se deberían suministrar banquetas para poner los pies.

XII. Vestuarios

45. Para que los trabajadores puedan cambiarse de ropa, dejar las prendas que no vistan durante el trabajo y ponerlas a secar, deberían proporcionarse instalaciones adecuadas, tales como perchas y armarios, y esas instalaciones se deberían mantener en condiciones satisfactorias.

46. Deberían existir vestuarios cuando el número de trabajadores y la índole del trabajo así lo exijan.

47. (1) En los vestuarios debería haber:

- a) armarios individuales de dimensiones suficientes, adecuadamente ventilados y que se puedan cerrar con llave, u otras instalaciones que ofrezcan las mismas ventajas;
- b) asientos en número suficiente.

(2) Se deberían instalar compartimientos diferentes para guardar la ropa de calle y el equipo de trabajo cuando los trabajadores efectúen operaciones que exijan el uso de un equipo de trabajo que pueda contaminarse, ensuciarse mucho, mancharse o impregnarse.

48. Los vestuarios para hombres y mujeres deberían estar separados.

XIII. Locales subterráneos y similares

49. Los locales subterráneos y los locales sin ventanas en los que se efectúe regularmente un trabajo deberían ajustarse a las normas adecuadas de higiene establecidas por la autoridad competente.

50. En la medida en que las circunstancias lo permitan, los trabajadores no deberían verse obligados a trabajar de manera continua en locales subterráneos o sin ventanas, sino que deberían trabajar por rotación.

XIV. Sustancias y procedimientos incómodos, insalubres o tóxicos

51. Los trabajadores deberían estar protegidos por medidas adecuadas y de posible aplicación contra las sustancias y los procedimientos incómodos, insalubres o tóxicos, o que sean peligrosos por cualquier razón.

52. En particular:

- a) se deberían tomar las medidas adecuadas y de posible aplicación para sustituir las sustancias o procedimientos que puedan ser incómodos, insalubres o tóxicos, o, por una u otra razón, peligrosos para la salud de los trabajadores, por sustancias o procedimientos que no lo sean o que lo sean en menor grado;
- b) la autoridad competente debería fomentar la adopción de las medidas de sustitución previstas en el apartado a), y proporcionar consejos en la materia. En lo que atañe a la venta al por menor, dicha autoridad debería promover el empleo de procedimientos o de sistemas de embalaje que no tengan efectos peligrosos;
- c) cuando no sea posible sustituir las sustancias o procedimientos mencionados en el apartado a), deberían utilizarse otros métodos de protección, tales como el aislamiento y la ventilación;
- d) el equipo para controlar o eliminar las sustancias incómodas, insalubres o tóxicas, o que son peligrosas por cualquier razón debería ser mantenido en buen estado en todo momento;
- e) se deberían tomar todas las medidas adecuadas y de posible aplicación para proteger a los trabajadores contra los riesgos de vuelco, derramamiento, desprendimiento, salpicadura, etc., de sustancias incómodas, insalubres o tóxicas o que, por una u otra razón, son peligrosas;
- f) cuando se manejan sustancias que son tóxicas o peligrosas por cualquier razón que sea, debería prohibirse fumar, comer, beber o ponerse afeites. Los productos alimenticios, las bebidas, el tabaco o los afeites utilizados por los trabajadores no deberían estar expuestos a la contaminación de tales sustancias.

53. Los recipientes que contienen sustancias peligrosas deberían llevar:

- a) un símbolo de peligro, de conformidad con las normas internacionales reconocidas, que precise, de ser necesario, la naturaleza del riesgo;
- b) el nombre de la sustancia o una indicación que permita identificarla; y
- c) en la medida de lo posible, las instrucciones principales acerca de los primeros auxilios que se deben prestar en caso de que la sustancia haya atacado la salud o la integridad física de una persona.

54. (1) Cuando, a pesar de las medidas adoptadas de conformidad con los párrafos 51 y 52, las operaciones que se efectúan son particularmente sucias o implican la utilización, la preparación o el manejo de sustancias o el empleo de procedimientos insalubres, tóxicos o peligrosos por cualquier razón, y habida cuenta de la importancia y de la índole de los riesgos, los trabajadores deberían estar protegidos de manera adecuada por medio de ropa especial o por medio de equipos o dispositivos de protección personal necesarios.

(2) Según la índole de las operaciones, las ropas, el equipo y los medios de protección individual deberían comprender, por ejemplo, uno o varios de los artículos siguientes: capotes, blusas, mandiles, lentes, guantes, gorros, cascos, máscaras respiratorias, calzado, cremas protectoras y polvos especiales.

(3) La autoridad competente debería fijar en caso necesario normas mínimas de eficacia respecto del equipo y otros medios de protección personal.

(4) Cuando las medidas especiales de higiene pública o la protección de la salud de los trabajadores exijan el uso de ropa o cualquier otro equipo o dispositivos de protección personal durante el trabajo, esta ropa y este equipo deberían ser suministrados por el empleador, el cual debería asimismo pagar los gastos que originen la limpieza de los mismos y su conservación en buen estado.

55. Cuando la utilización del equipo y los dispositivos de protección personal no eliminen totalmente el efecto de las sustancias o procedimientos nocivos, tóxicos o perjudiciales por cualquier razón, la autoridad competente debería recomendar, si ello es necesario, otras medidas adicionales de prevención que deban tomarse.

56. (1) Cuando sea necesario, la autoridad competente debería fijar una edad mínima de empleo para el personal que deba estar en contacto con tales sustancias y procedimientos.

(2) La autoridad competente debería prescribir exámenes médicos (iniciales y periódicos) para los trabajadores expuestos a los efectos de sustancias insalubres, tóxicas o peligrosas por cualquier razón.

XV. Ruidos y vibraciones

57. (1) Deberían ser reducidos con medidas apropiadas y practicables, y en todo lo que sea posible, los ruidos (incluidas las emisiones sonoras) y las vibraciones que puedan producir efectos nocivos en los trabajadores.

(2) Se debería tener cuidado especial en:

- a) atenuar notablemente los ruidos y las vibraciones producidos por las máquinas, los mecanismos y los aparatos sonoros;
- b) aislar las fuentes de ruidos y vibraciones que no puedan ser atenuados;
- c) limitar la intensidad y la duración de las emisiones sonoras, incluidas las emisiones musicales; y
- d) establecer instalaciones adecuadas para atenuar en las oficinas el ruido de los talleres, ascensores y transportadores, así como el ruido de la calle, cuando sea posible.

58. En caso de que las medidas previstas en el subpárrafo 2) del párrafo 57 resulten insuficientes para eliminar adecuadamente los efectos perjudiciales:

- a) se deberían suministrar a los trabajadores medios adecuados para proteger sus oídos cuando estén expuestos a emisiones sonoras que puedan producir en ellos efectos nocivos;
- b) se deberían conceder a los trabajadores expuestos a emisiones sonoras o a vibraciones que puedan producir en ellos efectos nocivos, pausas periódicas durante las horas de trabajo en lugares libres de tales emisiones sonoras y vibraciones;
- c) cuando fuere necesario, se deberían aplicar diversos sistemas de reparto o de rotación de las ocupaciones.

XVI. Métodos y ritmo de trabajo

59. Los métodos de trabajo deberían ser adaptados, en la medida de lo posible, a las exigencias en materia de higiene, a la salud física y mental y a la comodidad de los trabajadores.

60. Deberían tomarse, entre otras, medidas adecuadas para impedir que la mecanización o los métodos para acelerar las operaciones impongan un ritmo de trabajo que pueda, a causa de la constante atención o de la rapidez de movimiento que impone, provocar efectos nocivos en los trabajadores— particularmente la fatiga física o la fatiga nerviosa que originan trastornos médicamente determinables.

61. Cuando las condiciones de trabajo así lo exijan, la autoridad competente debería fijar una edad mínima para el empleo en las operaciones a que se refiere el párrafo 60.

62. Para evitar o reducir todo lo posible los efectos perjudiciales, convendría prever pausas de reposo durante las horas de trabajo, o cuando fuere posible, sistemas de reparto o de rotación de las ocupaciones.

XVII. Primeros auxilios

63. Todo establecimiento, institución, servicio administrativo o secciones de éstos a que se aplique la presente Recomendación debería poseer, según su importancia y según los riesgos previsibles:

- a) una enfermería o un puesto de primeros auxilios propios; o
- b) una enfermería o puesto de primeros auxilios común con otros establecimientos, instituciones, servicios administrativos o secciones de ellos; o bien
- c) uno o varios botiquines, cajas o estuches de primeros auxilios.

64. (1) El equipo de las enfermerías, puestos, botiquines, cajas o estuches de primeros auxilios previstos en el párrafo 63 debería ser determinado por la autoridad competente, teniendo en cuenta el número de trabajadores y la índole de los riesgos.

(2) El contenido de los botiquines, cajas o estuches de primeros auxilios debería ser conservado en condiciones de asepsia y debidamente cuidado y ser verificado por lo menos una vez al mes. Se debería reponer tal contenido en esa ocasión, o si fuera necesario inmediatamente después de usarlo.

(3) Cada botiquín, caja o estuche de primeros auxilios debería contener instrucciones claras y sencillas acerca de los primeros auxilios que hay que prestar en caso de urgencia e indicar el nombre de la persona responsable designada de conformidad con el párrafo 65. Su contenido debería estar cuidadosamente rotulado.

65. Las enfermerías, puestos, botiquines, cajas o estuches de primeros auxilios deberían estar en todo momento en lugar accesible y fácil de encontrar, bajo la responsabilidad de una persona determinada, que pueda prestar los primeros auxilios de acuerdo con lo que prescriba la autoridad competente.

XVIII. Comedores

66. Se deberían poner comedores a disposición de los trabajadores, en los casos que determine la autoridad competente.

67. (1) Los comedores deberían estar provistos de un número suficiente de asientos y mesas.

(2) En los comedores o en su vecindad inmediata deberían proveerse: una instalación donde se puedan calentar las comidas; un grifo de agua fresca potable, y un grifo de agua caliente.

(3) Debería disponerse de recipientes para basura, provistos de tapa.

68. (1) Los comedores deberían estar separados de todo lugar donde se esté expuesto a sustancias tóxicas.

(2) Debería prohibirse llevar en los comedores ropa de trabajo contaminada.

XIX. Salas de descanso

69. (1) Cuando no existan otras facilidades para los trabajadores que necesiten descansar cierto tiempo durante las horas de trabajo, se debería instalar una sala de descanso, cuando fuere conveniente, teniendo en cuenta la naturaleza de las labores y todas las demás condiciones y circunstancias al respecto. Especialmente, deberían instalarse salas de descanso para satisfacer las necesidades de las trabajadoras, de los trabajadores ocupados en tareas particularmente penosas o en trabajos especiales que requieran descanso periódico durante la jornada de trabajo, y de los trabajadores en equipo durante las pausas.

(2) La legislación nacional, cuando fuere apropiado, debería conferir a la autoridad competente la facultad de exigir la instalación de salas de descanso, en los casos en que lo considere conveniente y tomando en cuenta las condiciones y circunstancias del empleo.

70. Las instalaciones así previstas deberían comprender por lo menos:

- a) un local donde se hayan tomado medidas adecuadas al clima para disminuir los inconvenientes resultantes del frío o del calor;
- b) ventilación e iluminación adecuadas;
- c) asientos apropiados en número suficiente.

XX. Planeamiento y construcción

71. Los planos de los nuevos edificios destinados a los establecimientos, instituciones, servicios administrativos o secciones de éstos a que se aplica la presente Recomendación, así como los planos de las nuevas instalaciones destinadas a esos fines que se hagan en edificios antiguos donde deban hacerse reformas importantes, deberían guardar conformidad, en la mayor medida de lo posible, con las disposiciones de la presente Recomendación y deberían ser sometidos a la autoridad competente para su aprobación previa en los casos en que así lo prescriba la legislación nacional.

72. En los planos debería figurar información suficiente, en particular, sobre lo siguiente:

- a) la ubicación de los locales de trabajo, de los lugares de tránsito, de las salidas normales, de las salidas de urgencia y de las instalaciones sanitarias;
- b) las dimensiones de los locales de trabajo y de las salidas de urgencia, así como de las puertas y ventanas, con indicación de la altura de los antepechos;
- c) la naturaleza del suelo, las paredes y los techos;
- d) las máquinas e instalaciones que puedan emitir calor, vapores, gases, polvo, olores, luz, ruido o vibraciones en cantidades que puedan afectar a la salud, a la seguridad o a la comodidad de los trabajadores, así como sobre las medidas propuestas para combatir estos inconvenientes;
- e) el sistema de calefacción y de iluminación;
- f) cualquier instalación de ventilación mecánica;
- g) los sistemas de insonorización, de protección contra la humedad y de control de la temperatura.

73. La autoridad competente debería conceder plazos razonables para toda modificación que exija con objeto de que los establecimientos, instituciones, servicios administrativos o secciones de éstos a que se aplique la presente Recomendación se ajusten a las disposiciones de la misma.

74. En la medida de lo posible, las paredes, los suelos, los techos y el equipo de todos los locales deberían estar contruidos de manera que no presenten peligro para la salud.

75. Debería preverse un número suficiente de salidas de urgencia y mantenerlas adecuadamente.

XXI. Medidas para evitar la propagación de enfermedades

76. (1) Se deberían tomar medidas para evitar la propagación de enfermedades transmisibles entre las personas que trabajen en cualquier establecimiento, institución, servicio administrativo o secciones de éstos a que se aplique la presente Recomendación, así como entre los trabajadores y el público.

(2) Estas medidas deberían comprender, en particular:

- a) medidas colectivas o individuales de prevención técnica y de profilaxis, comprendidas la prevención de las enfermedades infecciosas y la lucha contra los insectos, los roedores y otros animales nocivos;
- b) medidas de observación médica.

XXII. Enseñanza de las medidas de higiene

77. Se deberían tomar medidas para dar a los trabajadores y a los empleadores las nociones elementales necesarias con respecto a las medidas de higiene que los trabajadores tengan que tomar durante sus horas de trabajo.

78. (1) Los trabajadores deberían ser informados, en particular:

- a) de los riesgos para la salud que entrañan todas las sustancias nocivas que pueden tener que preparar, manejar o emplear, aun cuando se trate de productos de uso poco corriente en el establecimiento en que trabajan;

b) de la necesidad de utilizar convenientemente los dispositivos y el equipo previstos para los fines de higiene y protección.

(2) Si no pueden darse indicaciones completas acerca de la higiene en un idioma que comprendan los trabajadores, debería, por lo menos, informárseles en su idioma sobre el sentido de ciertos términos, expresiones, símbolos y emblemas importantes.

XXIII. Cooperación en materia de higiene

79. (1) La autoridad competente, los empleadores y los trabajadores deberían ponerse en contacto para asegurar la higiene de los trabajadores en relación con su trabajo.

(2) La autoridad competente, al dar efecto a las disposiciones de esta Recomendación, debería consultar con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores interesados, y si no existieren, con representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados.

80. (1) La autoridad competente debería fomentar y, llegado el caso, efectuar ella misma el estudio de todas las medidas tendentes a asegurar la higiene de los trabajadores en relación con su trabajo.

(2) La autoridad competente debería difundir ampliamente toda la documentación relativa a las medidas que tienden a asegurar la higiene de los trabajadores en relación con su trabajo.

(3) Deberían poder obtenerse de la autoridad competente todas las informaciones y consejos sobre cualquier cuestión relacionada con la presente Recomendación.

81. (1) En los establecimientos, instituciones, servicios administrativos o secciones de éstos donde la autoridad competente lo estime deseable, habida cuenta de los riesgos previsibles, se debería designar por lo menos un delegado o encargado de la higiene.

(2) Estos delegados o encargados de la higiene deberían cooperar estrechamente con los empleadores y los trabajadores para la eliminación de los riesgos que amenacen la salud de los trabajadores, y a este efecto, sobre todo, deberían mantenerse en contacto con los representantes de los empleadores y de los trabajadores.

(3) En los establecimientos, instituciones y servicios administrativos donde la autoridad competente lo considere oportuno, habida cuenta de los riesgos previsibles, se debería organizar un comité de higiene.

(4) Los comités de higiene deberían poner especial empeño en la eliminación de los riesgos que amenacen la salud de los trabajadores.

82. La autoridad competente, con la cooperación de los empleadores y de los trabajadores interesados o de sus organizaciones representativas, debería hacer encuestas para reunir datos relativos a las enfermedades que puedan tener origen profesional y para adoptar medidas a fin de eliminar las causas y condiciones que provocan estas enfermedades.

XXIV. Control de la aplicación

83. Se deberían tomar las medidas apropiadas, mediante servicios de inspección adecuados o por otros medios, para asegurar la aplicación efectiva de la legislación, los reglamentos o de las otras disposiciones relativas a la higiene.

84. Si las medidas por las que se dé efecto a las disposiciones de la presente Recomendación lo permiten, debería garantizarse la aplicación efectiva de esa legislación mediante el establecimiento de un sistema adecuado de sanciones.

Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico actualizado	11 enero 1991	Ginebra, 75ª reunión CIT (20 junio 1988)	25

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1 junio 1988 en su septuagésima quinta reunión;

Recordando los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo pertinentes, y en particular el Convenio y la Recomendación sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937; la Recomendación sobre la colaboración para prevenir los accidentes (edificación), 1937; el Convenio y la Recomendación sobre la protección contra las radiaciones, 1960; el Convenio y la Recomendación sobre la protección de la maquinaria, 1963; el Convenio y la Recomendación sobre el peso máximo, 1967; el Convenio y la Recomendación sobre el cáncer profesional, 1974; el Convenio y la Recomendación sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977; el Convenio y la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981; el Convenio y la Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo 1985; el Convenio y la Recomendación sobre el asbesto, 1986, y la lista de enfermedades profesionales, en su versión modificada de 1980, anexa al Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo, 1964;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la seguridad y la salud en la construcción, que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional que revise el Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937,

adopta, con fecha veinte de junio de mil novecientos ochenta y ocho, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988:

I. Campo de aplicación y definiciones

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a todas las actividades de construcción, es decir, los trabajos de edificación, las obras públicas y los trabajos de montaje y desmontaje, incluidos cualquier proceso, operación o transporte en las obras, desde la preparación de las obras hasta la conclusión del proyecto.

2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, si las hubiere, excluir de la aplicación del Convenio o de algunas de sus disposiciones determinadas ramas de actividad económica o 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.

3. El presente Convenio se aplica también a los trabajadores por cuenta propia que pueda designar la legislación nacional.

Artículo 2

A los efectos del presente Convenio:

- a) la expresión **construcción** abarca:
- i) la edificación, incluidas las excavaciones y la construcción, las transformaciones estructurales, la renovación, la reparación, el mantenimiento (incluidos los trabajos de limpieza y pintura) y la demolición de todo tipo de edificios y estructuras;
 - ii) las obras públicas, incluidos los trabajos de excavación y la construcción, transformación estructural, reparación, mantenimiento y demolición de, por ejemplo, aeropuertos, muelles, puertos, canales, embalses, obras de protección contra las aguas fluviales y marítimas y las avalanchas, carreteras y autopistas, ferrocarriles, puentes, túneles, viaductos y obras relacionadas con la prestación de servicios, como comunicaciones, desagües, alcantarillado y suministros de agua y energía;
 - iii) el montaje y desmontaje de edificios y estructuras a base de elementos prefabricados, así como la fabricación de dichos elementos en las obras o en sus inmediaciones;
- b) la expresión **obras** designa cualquier lugar en el que se realicen cualesquiera de los trabajos u operaciones descritos en el apartado a) anterior;
- c) la expresión **lugar de trabajo** designa todos los sitios en los que los trabajadores deban estar o a los que hayan de acudir a causa de su trabajo, y que se hallen bajo el control de un empleador en el sentido del apartado e);
- d) la expresión **trabajador** designa cualquier persona empleada en la construcción;
- e) la expresión **empleador** designa:
- i) cualquier persona física o jurídica que emplea uno o varios trabajadores en una obra, y
 - ii) según el caso, el contratista principal, el contratista o el subcontratista;
- f) la expresión **persona competente** designa a la persona en posesión de calificaciones adecuadas, tales como una formación apropiada y conocimientos, experiencia y aptitudes suficientes, para ejecutar funciones específicas en condiciones de seguridad. Las autoridades competentes podrán definir los criterios apropiados para la designación de tales personas y fijar las obligaciones que deban asignárseles;
- g) la expresión **andamiaje** designa toda estructura provisional, fija, suspendida o móvil, y los componentes en que se apoye, que sirva de soporte a trabajadores y materiales o permita el acceso a dicha estructura, con exclusión de los aparatos elevadores que se definen en el apartado h).
- h) la expresión **aparato elevador** designa todos los aparatos, fijos o móviles, utilizados para izar o descender personas o cargas;
- i) la expresión **accesorio de izado** designa todo mecanismo o aparejo por medio del cual se pueda sujetar una carga a un aparato elevador, pero que no sea parte integrante del aparato ni de la carga.

II. Disposiciones generales

Artículo 3

Deberá consultarse a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas sobre las medidas que hayan de adoptarse para dar efecto a las disposiciones del presente Convenio.

Artículo 4

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se compromete, con base en una evaluación de los riesgos que existan para la seguridad y la salud, a adoptar y mantener en vigor una legislación que asegure la aplicación de las disposiciones del Convenio.

Artículo 5

1. La legislación que se adopte de conformidad con el artículo 4 del presente Convenio podrá prever su aplicación práctica mediante normas técnicas o repertorios de recomendaciones prácticas o por otros métodos apropiados conformes con las condiciones y a la práctica nacionales.

2. Al dar efecto al artículo 4 del Convenio y al párrafo 1 del presente artículo, todo Miembro deberá tener debidamente en cuenta las normas pertinentes adaptadas por las organizaciones internacionales reconocidas en el campo de la normalización.

Artículo 6

Deberán tomarse medidas para asegurar la cooperación entre empleadores y trabajadores, de conformidad con las modalidades que defina la legislación nacional, a fin de fomentar la seguridad y la salud en las obras.

Artículo 7

La legislación nacional deberá prever que los empleadores y los trabajadores por cuenta propia estarán obligados a cumplir en el lugar de trabajo las medidas prescritas en materia de seguridad y salud.

Artículo 8

1. Cuando dos o más empleadores realicen actividades simultáneamente en una misma obra:

- a) la coordinación de las medidas prescritas en materia de seguridad y salud y, en la medida en que sea compatible con la legislación nacional, la responsabilidad de velar por el cumplimiento efectivo de tales medidas incumbirán al contratista principal u a otra persona u organismo que ejerza un control efectivo o tenga la responsabilidad principal del conjunto de actividades en la obra;
- b) cuando el contratista principal, o la persona u organismo que ejerza un control efectivo o tenga la responsabilidad principal de la obra, no esté presente en el lugar de trabajo deberá, en la medida que ello sea compatible con la legislación nacional, atribuir a una persona o un organismo competente presente en la obra la autoridad y los medios necesarios para asegurar en su nombre la coordinación y la aplicación de las medidas previstas en el apartado a);
- c) cada empleador será responsable de la aplicación de las medidas prescritas a los trabajadores bajo su autoridad.

2. Cuando empleadores o trabajadores por cuenta propia realicen actividades simultáneamente en una misma obra tendrán la obligación de cooperar en la aplicación de las medidas prescritas en materia de seguridad y de salud que determine la legislación nacional.

Artículo 9

Las personas responsables de la concepción y planificación de un proyecto de construcción deberán tomar en consideración la seguridad y la salud de los trabajadores de la construcción de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

Artículo 10

La legislación nacional deberá prever que en cualquier lugar de trabajo los trabajadores tendrán el derecho y el deber de participar en el establecimiento de condiciones seguras de trabajo en la medida en que controlen el equipo y los métodos de trabajo, y de expresar su opinión sobre los métodos de trabajo adoptados en cuanto puedan afectar a la seguridad y la salud.

Artículo 11

La legislación nacional deberá estipular que los trabajadores tendrán la obligación de:

- a) cooperar lo más estrechamente posible con sus empleadores en la aplicación de las medidas prescritas en materia de seguridad y de salud;
- b) velar razonablemente por su propia seguridad y salud y la de otras personas que puedan verse afectadas por sus actos u omisiones en el trabajo;
- c) utilizar los medios puestos a su disposición, y no utilizar de forma indebida ningún dispositivo que se les haya facilitado para su propia protección o la de los demás;
- d) informar sin demora a su superior jerárquico inmediato y al delegado de seguridad de los trabajadores, si lo hubiere, de toda situación que a su juicio pueda entrañar un riesgo y a la que no puedan hacer frente adecuadamente por sí solos;
- e) cumplir las medidas prescritas en materia de seguridad y de salud.

Artículo 12

1. La legislación nacional deberá establecer que todo trabajador tendrá el derecho de alejarse de una situación de peligro cuando tenga motivos razonables para creer que tal situación entraña un riesgo inminente y grave para su seguridad y su salud, y la obligación de informar de ello sin demora a su superior jerárquico.

2. Cuando haya un riesgo inminente para la seguridad de los trabajadores, el empleador deberá adoptar medidas inmediatas para interrumpir las actividades y, si fuere necesario, proceder a la evacuación de los trabajadores.

III. Medidas de prevención y protección

Seguridad en los lugares de trabajo

Artículo 13

1. Deberán adoptarse todas las precauciones adecuadas para garantizar que todos los lugares de trabajo sean seguros y estén exentos de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

2. Deberán facilitarse, mantenerse en buen estado y señalarse, donde sea necesario, medios seguros de acceso y de salida en todos los lugares de trabajo.

3. Deberán adoptarse todas las precauciones adecuadas para proteger a las personas que se encuentren en una obra o en sus inmediaciones de todos los riesgos que pueden derivarse de la misma.

Andamiajes y escaleras de mano

Artículo 14

1. Cuando el trabajo no pueda ejecutarse con plena seguridad desde el suelo o partir del suelo o de una parte de un edificio o de otra estructura permanente, deberá montarse y mantenerse en buen estado un andamiaje seguro y adecuado o recurrirse a cualquier otro medio igualmente seguro y adecuado.

2. A falta de otros medios seguros de acceso a puestos de trabajo en puntos elevados, deberán facilitarse escaleras de mano adecuadas y de buena calidad. Estas deberán afianzarse convenientemente para impedir todo movimiento involuntario.

3. Todos los andamiajes y escaleras de mano deberán construirse y utilizarse de conformidad con la legislación nacional.

4. Los andamiajes deberán ser inspeccionados por una persona competente en los casos y momentos prescritos por la legislación nacional.

*Aparatos elevadores y accesorios de izado**Artículo 15*

1. Todo aparato elevador y todo accesorio de izado, incluidos sus elementos constitutivos, fijaciones, anclajes y soportes, deberán:

- a) ser de buen diseño y construcción, estar fabricados con materiales de buena calidad y tener la resistencia apropiada para el uso a que se destinan;
- b) instalarse y utilizarse correctamente;
- c) mantenerse en buen estado de funcionamiento;
- d) ser examinados y sometidos a prueba por una persona competente en los momentos y en los casos prescritos por la legislación nacional; los resultados de los exámenes y pruebas deben ser registrados;
- e) ser manejados por trabajadores que hayan recibido una formación apropiada de conformidad con la legislación nacional.

2. No deberán izarse, descenderse ni transportarse personas mediante ningún aparato elevador, a menos que haya sido construido e instalado con este fin, de conformidad con la legislación nacional, salvo en caso de una situación de urgencia en que haya que evitar un riesgo de herida grave o accidente mortal, cuando el aparato elevador pueda utilizarse con absoluta seguridad.

*Vehículos de transportes y maquinaria de movimiento de tierras y de manipulación de materiales**Artículo 16*

1. Todos los vehículos y toda la maquinaria de movimiento de tierras y de manipulación de materiales deberán:

- a) ser de buen diseño y construcción teniendo en cuenta, en la medida de lo posible, los principios de la ergonomía;
- b) mantenerse en buen estado;
- c) ser correctamente utilizados;
- d) ser manejados por trabajadores que hayan recibido una formación adecuada de conformidad con la legislación nacional.

2. En todas las obras en las que se utilicen vehículos y maquinaria de movimiento de tierras o de manipulación de materiales:

- a) deberán facilitarse vías de acceso seguras y apropiadas para ellos;
- b) deberá organizarse y controlarse el tráfico de modo que se garantice su utilización en condiciones de seguridad.

*Instalaciones, máquinas, equipos y herramientas manuales**Artículo 17*

1. Las instalaciones, máquinas y equipos, incluidas las herramientas manuales, sean o no accionadas por motor, deberán:

- a) ser de buen diseño y construcción, habida cuenta, en la medida de lo posible, de los principios de la ergonomía;
- b) mantenerse en buen estado;
- c) utilizarse únicamente en los trabajos para los que hayan sido concebidos, a menos que una utilización para otros fines que los inicialmente previstos haya sido objeto de una evaluación completa por una persona competente que haya concluido que esa utilización no presenta riesgos;
- d) ser manejados por los trabajadores que hayan recibido una formación apropiada.

2. En casos apropiados, el fabricante o el empleador proporcionará instrucciones adecuadas para una utilización segura en una forma inteligible para los usuarios.

3. Las instalaciones y los equipos a presión deberán ser examinados y sometidos a prueba por una persona competente, en los casos y momentos prescritos por la legislación nacional.

Trabajos en alturas, incluidos los tejados

Artículo 18

1. Siempre que ello sea necesario para prevenir un riesgo, o cuando la altura de la estructura o su pendiente excedan de las fijadas por la legislación nacional, deberán tomarse medidas preventivas para evitar las caídas de trabajadores y de herramientas u otros materiales u objetos.

2. Cuando los trabajadores hayan de trabajar encima o cerca de tejados o de cualquier otra superficie cubierta de material frágil, a través del cual puedan caerse, deberán adoptarse medidas preventivas para que no pisen por inadvertencia ese material frágil o puedan caer a través de él.

Excavaciones, pozos, terraplenes, obras subterráneas y túneles

Artículo 19

En excavaciones, pozos, terraplenes, obras subterráneas o túneles deberán tomarse precauciones adecuadas:

- a) disponiendo apuntalamientos apropiados o recurriendo a otros medios para evitar a los trabajadores el riesgo de desmoronamiento o desprendimiento de tierras, rocas u otros materiales;
- b) para prevenir los peligros de caídas de personas, materiales u objetos, o de irrupción de agua en la excavación, pozo, terraplén, obra subterránea o túnel;
- c) para asegurar una ventilación suficiente en todos los lugares de trabajo a fin de mantener una atmósfera apta para la respiración y de mantener los humos, los gases, los vapores, el polvo u otras impurezas a niveles que no sean peligrosos o nocivos para la salud y sean conformes a los límites fijados por la legislación nacional;
- d) para que los trabajadores puedan ponerse a salvo en caso de incendio o de una irrupción de agua o de materiales;
- e) para evitar a los trabajadores riesgos derivados de eventuales peligros subterráneos, particularmente la circulación de fluidos o la existencia de bolsas de gas, procediendo a realizar investigaciones apropiadas con el fin de localizarlos.

Ataguías y cajones de aire comprimido

Artículo 20

1. Las ataguías y los cajones de aire comprimido deberán:

- a) ser de buena construcción, estar fabricados con materiales apropiados y sólidos y tener una resistencia suficiente;
- b) estar provistos de medios que permitan a los trabajadores ponerse a salvo en caso de irrupción de agua o de materiales.

2. La construcción, la colocación, la modificación o el desmontaje de una ataguía o cajón de aire comprimido deberán realizarse únicamente bajo la supervisión directa de una persona competente.

3. Todas las ataguías y los cajones de aire comprimido serán examinados por una persona competente, a intervalos prescritos.

Trabajos en aire comprimido

Artículo 21

1. Los trabajos en aire comprimido deberán realizarse únicamente en condiciones prescritas por la legislación nacional.
2. Los trabajos en aire comprimido deberán realizarse únicamente por trabajadores cuya aptitud física se haya comprobado mediante un examen médico, y en presencia de una persona competente para supervisar el desarrollo de las operaciones.

Armaduras y encofrados

Artículo 22

1. El montaje de armaduras y de sus elementos, de encofrados, de apuntalamientos y de entibaciones sólo deberá realizarse bajo la supervisión de una persona competente.
2. Deberán tomarse precauciones adecuadas para proteger a los trabajadores de los riesgos que entrañe la fragilidad o inestabilidad temporales de una estructura.
3. Los encofrados, los apuntalamientos y las entibaciones deberán estar diseñados, contruidos y conservados de manera que sostengan de forma segura todas las cargas a que puedan estar sometidos.

Trabajos por encima de una superficie de agua

Artículo 23

Cuando se efectúen trabajos por encima o a proximidad inmediata de una superficie de agua deberán tomarse disposiciones adecuadas para:

- a) impedir que los trabajadores puedan caer al agua;
- b) salvar a cualquier trabajador en peligro de ahogarse.
- c) proveer medios de transporte seguros y suficientes.

Trabajos de demolición

Artículo 24

Cuando la demolición de un edificio o estructura pueda entrañar riesgos para los trabajadores o para el público:

- a) se tomarán precauciones y se adoptarán métodos y procedimientos apropiados, incluidos los necesarios para la evacuación de desechos o residuos, de conformidad con la legislación nacional;
- b) los trabajos deberán ser planeados y ejecutados únicamente bajo la supervisión de una persona competente.

Alumbrado

Artículo 25

En todos los lugares de trabajo y en cualquier otro lugar de la obra por el que pueda tener que pasar un trabajador deberá haber un alumbrado suficiente y apropiado, incluidas, cuando proceda, lámparas portátiles.

Electricidad

Artículo 26

1. Todos los equipos e instalaciones eléctricos deberán ser contruidos, instalados y conservados por una persona competente, y utilizados de forma que se prevenga todo peligro.

2. Antes de iniciar obras de construcción como durante su ejecución deberán tomarse medidas adecuadas para cerciorarse de la existencia de algún cable o aparato eléctrico bajo tensión en las obras o encima o por debajo de ellas y prevenir todo riesgo que su existencia pudiera entrañar para los trabajadores.

3. El tendido y mantenimiento de cables y aparatos eléctricos en las obras deberán responder a las normas y reglas técnicas aplicadas a nivel nacional.

Explosivos

Artículo 27

Los explosivos sólo deberán ser guardados, transportados, manipulados o utilizados:

- a) en las condiciones prescritas por la legislación nacional;
- b) por una persona competente, que deberá tomar las medidas necesarias para evitar todo riesgo de lesión a los trabajadores y a otras personas.

Riesgos para la salud

Artículo 28

1. Cuando un trabajador pueda estar expuesto a cualquier riesgo químico, físico o biológico en un grado tal que pueda resultar peligroso para su salud deberán tomarse medidas apropiadas de prevención a la exposición.

2. La exposición a que hace referencia el párrafo 1 del presente artículo deberá prevenirse:

- a) reemplazando las sustancias peligrosas por sustancias inofensivas o menos peligrosas, siempre que ello sea posible; o
- b) aplicando medidas técnicas a la instalación, a la maquinaria, a los equipos o a los procesos; o
- c) cuando no sea posible aplicar los apartados a) ni b), recurriendo a otras medidas eficaces, en particular al uso de ropas y equipos de protección personal.

3. Cuando deban penetrar trabajadores en una zona en la que pueda haber una sustancia tóxica o nociva o cuya atmósfera pueda ser deficiente en oxígeno o ser inflamable, deberán adoptarse medidas adecuadas para prevenir todo riesgo.

4. No deberán destruirse ni eliminarse de otro modo materiales de desecho en las obras si ello puede ser perjudicial para la salud.

Precauciones contra incendios

Artículo 29

1. El empleador deberá adoptar todas las medidas adecuadas para:

- a) evitar el riesgo de incendio;
- b) extinguir rápida y eficazmente cualquier brote de incendio;
- c) asegurar la evacuación rápida y segura de las personas.

2. Deberán preverse medios suficientes y apropiados para almacenar líquidos, sólidos y gases inflamables.

Ropas y equipos de protección personal

Artículo 30

1. Cuando no pueda garantizarse por otros medios una protección adecuada contra riesgos de accidentes o daños para la salud, incluidos aquellos derivados de la exposición a condiciones

adversas, el empleador deberá proporcionar y mantener, sin costo para los trabajadores, ropas y equipos de protección personal adecuados a los tipos de trabajo y de riesgos, de conformidad con la legislación nacional.

2. El empleador deberá proporcionar a los trabajadores los medios adecuados para posibilitar el uso de los equipos de protección personal y asegurar la correcta utilización de los mismos.

3. Las ropas y equipos de protección personal deberá ajustarse a las normas establecidas por la autoridad competente habida cuenta, en la medida de lo posible, de los principios de la ergonomía.

4. Los trabajadores tendrán la obligación de utilizar y cuidar de manera adecuada la ropa y el equipo de protección personal que se les suministre.

Primeros auxilios

Artículo 31

El empleador será responsable de garantizar en todo momento la disponibilidad de medios adecuados y de personal con formación apropiada para prestar los primeros auxilios. Se deberán tomar las disposiciones necesarias para garantizar la evacuación de los trabajadores heridos en caso de accidentes o repentinamente enfermos para poder dispensarles la asistencia médica necesaria.

Bienestar

Artículo 32

1. En toda obra o a una distancia razonable de ella deberá disponerse de un suministro suficiente de agua potable.

2. En toda obra o a una distancia razonable de ella, y en función del número de trabajadores y de la duración del trabajo, deberán facilitarse y mantenerse los siguientes servicios:

- a) instalaciones sanitarias y de aseo;
- b) instalaciones para cambiarse de ropa y para guardarla y secarla;
- c) locales para comer y para guarecerse durante interrupciones del trabajo provocadas por la intemperie.

3. Deberían preverse instalaciones sanitarias y de aseo por separado para los trabajadores y las trabajadoras.

Información y formación

Artículo 33

Deberá facilitarse a los trabajadores, de manera suficiente y adecuada:

- a) información sobre los riesgos para su seguridad y su salud a que pueden estar expuestos en el lugar de trabajo;
- b) instrucción y formación sobre los medios disponibles para prevenir y controlar tales riesgos y para protegerse de ellos.

Declaración de accidentes y enfermedades

Artículo 34

La legislación nacional deberá estipular que los accidentes y enfermedades profesionales se declaren a la autoridad competente dentro de un plazo.

IV. Aplicación

Artículo 35

Cada Miembro deberá:

- a) adoptar las medidas necesarias, incluido el establecimiento de sanciones y medidas correctivas apropiadas, para garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente Convenio;
- b) organizar servicios de inspección apropiados para supervisar la aplicación de las medidas que se adopten de conformidad con el Convenio y dotar a dichos servicios de los medios necesarios para realizar su tarea, o cerciorarse de que se llevan a cabo inspecciones adecuadas.

V. Disposiciones finales

Artículo 36

El presente Convenio revisa el Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937.

Recomendación sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 175)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico actualizado	Ginebra, 75ª reunión CIT (20 junio 1988)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1 junio 1988 en su septuagésima quinta reunión;

Recordando los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo pertinentes, y en particular el Convenio y la Recomendación sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937; la Recomendación sobre la colaboración para prevenir los accidentes (edificación), 1937; el Convenio y la Recomendación sobre la protección contra las radiaciones, 1960; el Convenio y la Recomendación sobre la protección de la maquinaria, 1963; el Convenio y la Recomendación sobre el peso máximo, 1967; el Convenio y la Recomendación sobre el cáncer profesional, 1974; el Convenio y la Recomendación sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977; el Convenio y la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981; el Convenio y la Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985; el Convenio y la Recomendación sobre el asbesto, 1986, y la lista de enfermedades profesionales, en su versión modificada de 1980, anexa al Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo, 1964;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la seguridad y la salud en la construcción, que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complemente el Convenio sobre seguridad y salud en la construcción,

adopta, con fecha veinte de junio de mil novecientos ochenta y ocho, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre seguridad y salud en la construcción, 1988:

I. Campo de aplicación y definiciones

1. Las disposiciones del Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (de ahora en adelante designado como «el Convenio»), y de la presente Recomendación deberían aplicarse en particular a:

- a) la edificación y las obras públicas y el montaje y desmontaje de edificios y estructuras a base de elementos prefabricados, tal como se definen en el apartado a) del artículo 2 del Convenio;
- b) la construcción y el montaje de torres de perforación y de instalaciones petroleras marítimas mientras se están construyendo en tierra.

2. A los efectos de la presente Recomendación:

- a) la expresión **construcción** abarca:
 - i) la edificación, incluidas las excavaciones y la construcción, las transformaciones estructurales, la renovación, la reparación, el mantenimiento (incluidos los trabajos de limpieza y pintura) y la demolición de todo tipo de edificios y estructuras;
 - ii) las obras públicas, incluidos los trabajos de excavación y la construcción, transformación estructural, reparación, mantenimiento y demolición de, por ejemplo, aeropuertos, muelles, puertos, canales, embalses, obras de protección contra las aguas fluviales y marítimas y las avalanchas, carreteras y autopistas, ferrocarriles, puentes, túneles, viaductos y obras públicas relacionadas con la prestación de servicios, como comunicaciones, desagües, alcantarillado y suministros de agua y energía;
 - iii) el montaje y desmontaje de edificios y estructuras a base de elementos prefabricados, así como la fabricación de dichos elementos en las obras o en sus inmediaciones;
 - b) la expresión **obras** designa cualquier lugar en el que se realicen cualesquiera de los trabajos y operaciones descritos en el apartado a) anterior;
 - c) la expresión **lugar de trabajo** designa todos los sitios en los que los trabajadores deban estar o a los que hayan de acudir a causa de su trabajo, y que se hallen bajo el control de un empleador en el sentido del apartado f);
 - d) la expresión **trabajador** designa cualquier persona empleada en la construcción;
 - e) la expresión **representantes de los trabajadores** designa las personas reconocidas como tales por la legislación o la práctica nacionales;
 - f) la expresión **empleador** designa:
 - i) cualquier persona física o jurídica que emplea uno o varios trabajadores en una obra, y
 - ii) según el caso, el contratista principal, el contratista o el subcontratista;
 - g) la expresión **persona competente** designa a la persona en posesión de calificaciones adecuadas, tales como una formación apropiada y conocimientos, experiencias y aptitudes suficientes para ejecutar funciones específicas en condiciones de seguridad. Las autoridades competentes podrán definir los criterios apropiados para la designación de tales personas y determinar las obligaciones que deban asignárseles;
 - h) la expresión **andamiaje** designa toda estructura provisional, fija, suspendida o móvil, y los componentes en que se apoye, que sirva de soporte a trabajadores y materiales o permita el acceso a dicha estructura, con exclusión de los aparatos elevadores que se definen en el apartado i);
 - i) la expresión **aparato elevador** designa todos los aparatos, fijos o móviles, utilizados para izar o descender personas o cargas;
 - j) la expresión **accesorio de izado** designa todo mecanismo o aparejo por medio del cual se pueda sujetar una carga a un aparato elevador, pero que no sea parte integrante del aparato ni de la carga.
3. Las disposiciones de la Recomendación deberían aplicarse también a aquellos trabajadores por cuenta propia que designare la legislación nacional.

II. Disposiciones generales

4. La legislación nacional debería establecer que los empleadores y los trabajadores por cuenta propia tienen la obligación general de asegurar condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo y de cumplir las medidas prescritas en materia de seguridad y salud.

5. (1) Cuando dos o más empleadores realicen actividades en una misma obra, deberían tener la obligación de cooperar entre sí y con cualquier otra persona que intervenga en las obras, incluidos el propietario o su representante, a los efectos del cumplimiento de las medidas prescritas en materia de seguridad y salud.

(2) La responsabilidad final de la coordinación de las medidas de seguridad y salud en las obras debería incumbir al contratista principal o a cualquier otra persona responsable en última instancia de la ejecución de los trabajos.

6. La legislación nacional o la autoridad competente deberían prever las medidas que deban adoptarse para instituir una cooperación entre empleadores y trabajadores con el fin de fomentar la seguridad y la salud en las obras. Estas medidas deberían incluir:

- a) la creación de comités de seguridad y salud representativos de los empleadores y de los trabajadores, con las facultades y obligaciones que se les atribuyan;
- b) la elección o el nombramiento de delegados de seguridad de los trabajadores, con las facultades y obligaciones que se les atribuyan;
- c) la designación por los empleadores de personas con las calificaciones y experiencia adecuadas para fomentar la seguridad y la salud;
- d) la formación de los delegados de seguridad y de los miembros de comités de seguridad.

7. Las personas responsables de la elaboración y planificación de un proyecto de construcción deberían tomar en consideración la seguridad y la salud de los trabajadores de la construcción de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

8. El diseño de la maquinaria para obras de construcción, de las herramientas, del equipo de protección personal y de otros elementos análogos debería tener en cuenta los principios de la ergonomía.

III. Medidas de prevención y protección

9. Las obras de construcción y edificación deberían planearse, prepararse y realizarse de forma apropiada para:

- a) prevenir lo antes posible los riesgos que pueda entrañar el lugar de trabajo;
- b) evitar en el trabajo posturas y movimientos excesiva o innecesariamente fatigosos;
- c) organizar el trabajo teniendo en cuenta la seguridad y la salud de los trabajadores;
- d) utilizar materiales o productos apropiados desde el punto de vista de la seguridad y de la salud;
- e) emplear métodos de trabajo que protejan a los trabajadores contra los efectos nocivos de agentes químicos, físicos y biológicos.

10. La legislación nacional debería estipular que se notifiquen a la autoridad competente las obras de construcción de dimensiones, duración o características prescritas.

11. En cualquier lugar de trabajo, los trabajadores deberían tener el derecho y el deber de participar en el establecimiento de condiciones seguras de trabajo, en la medida en que controlen el equipo y los métodos de trabajo, y de expresar su opinión sobre los procedimientos de trabajo adoptados que puedan afectar su seguridad y su salud.

Seguridad en los lugares de trabajo

12. Deberían elaborarse y aplicarse en las obras programas de orden y limpieza en los que se prevea:

- a) el almacenamiento adecuado de materiales y equipos;
- b) la evacuación de desperdicios y escombros a intervalos apropiados.

13. Cuando no haya otros medios para proteger a los trabajadores de una caída desde una altura, deberían:

- a) instalarse y mantenerse en buen estado redes o lonas de seguridad apropiadas; o bien
- b) facilitarse y utilizarse arneses de seguridad adecuados.

14. El empleador debería proporcionar a los trabajadores los medios adecuados para posibilitarles el uso de equipos de protección personal y asegurar su correcta utilización. Las ropas y equipos de protección personal deberían ajustarse a las normas establecidas por la autoridad competente habida cuenta, en la medida de lo posible, de los principios de la ergonomía.

15. (1) La seguridad de las máquinas y del equipo empleados en la construcción debería ser examinada y verificada por tipos o por separado, según convenga, por una persona competente.

(2) La legislación nacional debería tener en cuenta que algunas enfermedades profesionales pueden ser causadas por máquinas, aparatos y sistemas diseñados sin que se hayan tomado en consideración los principios de la ergonomía.

Andamiajes

16. Todos los andamiajes y elementos que los componen deberían estar contruidos con materiales adecuados y de buena calidad, tener las dimensiones y resistencia apropiadas para los fines para los que se utilizan, y mantenerse en buen estado.

17. Todos los andamiajes deberían estar convenientemente diseñados, montados y conservados a fin de prevenir su desplome o su desplazamiento accidental mientras se utilizan normalmente.

18. Las plataformas de trabajo, pasarelas y escaleras de andamiaje deberían ser de tales dimensiones y estar contruidas y protegidas de manera que eviten la caída de personas o la lesión de éstas debido a la caída de objetos.

19. Ningún andamiaje debería sobrecargarse ni utilizarse de forma inadecuada.

20. Los andamiajes sólo deberían ser montados, modificados de manera importante o desmontados por una persona competente o bajo su supervisión.

21. Los andamiajes, de conformidad con la legislación nacional, deberían ser inspeccionados y los resultados registrados por una persona competente

a) antes de utilizarlos;

b) ulteriormente, a intervalos prescritos;

c) tras cualquier modificación, período de no utilización, exposición a la intemperie o a temblores sísmicos u otra circunstancia que haya podido alterar su resistencia o su estabilidad.

Aparatos elevadores y accesorios de izado

22. La legislación nacional debería especificar los aparatos elevadores y los accesorios de izado que deberían ser examinados y verificados por una persona competente:

a) antes de utilizarlos por vez primera;

b) tras ser montados en una obra;

c) ulteriormente a los intervalos prescritos por esta legislación nacional;

d) tras cualquier modificación o reparación importantes.

23. Los resultados de los exámenes y pruebas de aparatos elevadores y accesorios de izados efectuados de conformidad con el párrafo 22 deberían consignarse en un registro y, cuando proceda, ponerse a disposición de la autoridad competente, del empleador y de los trabajadores o sus representantes.

24. Todo aparato elevador que tenga una sola carga máxima de trabajo y todo accesorio de izado deberían llevar claramente indicado el valor de dicha carga.

25. Todo aparato elevador cuya carga máxima de trabajo sea variable debería estar provisto de medios que indiquen claramente a su operador cada una de las cargas máximas y las condiciones en que puede aplicarse.

26. Ningún aparato elevador ni accesorio de izado debería someterse a una carga superior a su carga o cargas máximas de trabajo, excepto a fines de prueba, según las directrices y bajo la supervisión de una persona competente.

27. Todo aparato elevador y todo accesorio de izado deberían instalarse convenientemente, en particular a fin de dejar suficiente espacio entre elementos móviles y partes fijas y de garantizar la estabilidad del aparato.

28. Siempre que ello sea necesario para prevenir un peligro, no debería utilizarse ningún aparato elevador sin que se hayan dispuesto medios o sistemas adecuados de señalización.

29. Los conductores y operadores de aparatos elevadores determinados por la legislación nacional deberían:

- a) haber alcanzado la edad mínima prescrita;
- b) poseer las calificaciones y formación apropiadas.

Vehículos de transporte y maquinaria de movimiento de tierras y de manipulación de materiales

30. Los conductores y operadores de vehículos y de maquinaria de movimiento de tierras o de manipulación de materiales deberían haber recibido la formación y superado las pruebas que requiera la legislación nacional.

31. Debería haber medios o sistemas de señalización u otros medios de control apropiados para prevenir los riesgos inherentes a la circulación de vehículos y de maquinaria de movimiento de tierras y de manipulación de materiales. Deberían adoptarse precauciones especiales de seguridad en vehículos y máquinas cuando hagan maniobras marcha atrás.

32. Deberían adoptarse medidas preventivas para evitar que vehículos y maquinaria de movimiento de tierras y de manipulación de materiales puedan caer en excavaciones o en el agua.

33. Cuando sea apropiado, las maquinarias de movimiento de tierras y de manipulación de materiales deberían estar equipadas con estructuras de protección para impedir que el operador sea aplastado en caso de que la máquina vuelque, o para protegerle de la caída de materiales.

Excavaciones, pozos, terraplenes, obras subterráneas y túneles

34. Las entibaciones u otros sistemas de apuntalamiento utilizados en cualquier parte de una excavación, pozo, terraplén, obra subterránea o túnel sólo deberían construirse, modificarse o desmontarse bajo la supervisión de una persona competente.

35. (1) Todas las partes de una excavación, pozo, terraplén, obra subterránea o túnel en las que haya personas empleadas deberían ser inspeccionadas por una persona competente en los momentos y los casos prescritos por la legislación nacional, y los resultados deberían ser registrados.

(2) Sólo después de tal inspección debería iniciarse el trabajo en ellas.

Trabajos en aire comprimido

36. Las medidas relativas a trabajos en aire comprimido prescritas de conformidad con el artículo 21 del Convenio deberían incluir disposiciones que reglamenten las condiciones en que debe efectuarse el trabajo, las instalaciones y equipos que es preciso utilizar, la supervisión y control médicos de los trabajadores y la duración del trabajo efectuado en aire comprimido.

37. Sólo debería permitirse trabajar a alguien en un cajón de aire comprimido si éste ha sido inspeccionado previamente por una persona competente dentro del plazo que fije la legislación nacional; los resultados de la inspección deberían registrarse.

Hincas de pilotes

38. Todo equipo de hincar pilotes debería estar bien diseñado y construido habida cuenta, en la medida de lo posible, de los principios de la ergonomía; debería mantenerse en buen estado.

39. La hincas de pilotes debería realizarse únicamente bajo la supervisión de una persona competente.

Trabajos por encima de una superficie de agua

40. Las disposiciones relativas a trabajos por encima de una superficie de agua tomadas de conformidad con el artículo 23 del Convenio deberían incluir, cuando proceda, el suministro y la utilización, en forma adecuada y suficiente, de:

- a) barreras, redes de seguridad y arneses de seguridad;
- b) chalecos salvavidas, salvavidas, lanchas tripuladas, que pueden ser a motor, cuando sea necesario, y boyas salvavidas;
- c) medios de protección contra riesgos como los que pueden presentar reptiles y otros animales.

Riesgos para la salud

41. (1) La autoridad competente debería establecer un sistema de información, sobre la base de los resultados de la investigación científica internacional, que facilite informaciones a los arquitectos, contratistas, empleadores y representantes de los trabajadores sobre los riesgos para la salud relacionados con las sustancias nocivas utilizadas en la industria de la construcción.

(2) Los fabricantes y comerciantes de los productos utilizados en la industria de la construcción deberían facilitar con los productos información sobre cualquier riesgo para la salud relacionado con ellos, así como sobre las precauciones que deben tomarse.

(3) En la utilización de materiales que contengan sustancias nocivas y en la evacuación o eliminación de desechos debería salvaguardarse la salud de los trabajadores y del público y garantizarse la protección del medio ambiente, como lo prescriba la legislación nacional.

(4) Las sustancias peligrosas deberían ser designadas claramente y estar provistas de una etiqueta en la que figuren sus características pertinentes y las instrucciones para su utilización. Tales sustancias deberían ser manipuladas según las condiciones prescritas por la legislación nacional o la autoridad competente.

(5) La autoridad competente debería determinar las sustancias peligrosas cuya utilización debería prohibirse en la industria de la construcción.

42. La autoridad competente debería llevar registros del control del medio ambiente de trabajo y de la evaluación de la salud de los trabajadores durante un período prescrito por la legislación nacional.

43. La elevación manual de cargas excesivas cuyo peso entrañe riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores debería ser evitada mediante la reducción de su peso o la utilización de aparatos mecánicos, o mediante otras medidas.

44. Cada vez que se introduzca el uso de nuevos productos, maquinarias o métodos de trabajo debería acordarse especial atención a informar y capacitar a los trabajadores en lo que concierne a sus consecuencias para la salud y la seguridad de los trabajadores.

Atmósferas peligrosas

45. Las medidas relativas a atmósferas peligrosas prescritas de conformidad con el párrafo 3 del artículo 28 del Convenio deberían incluir una autorización o permiso previos por escrito de una persona competente o cualquier otro sistema en virtud del cual el acceso a una zona en la que pueda haber una atmósfera peligrosa sólo sea posible una vez efectuadas las operaciones especificadas.

Precauciones contra incendios

46. Cuando ello sea necesario para prevenir un riesgo, debería instruirse adecuadamente a los trabajadores acerca de las medidas que deben adoptarse en caso de incendio, incluida la utilización de medios de evacuación.

47. Siempre que sea apropiado, las salidas de emergencia en caso de incendio deberán señalarse de manera visual y conveniente.

Riesgos debidos a radiaciones

48. La autoridad competente debería elaborar y hacer aplicar reglamentos rigurosos de seguridad respecto de los trabajadores de la construcción ocupados en trabajos de mantenimiento, renovación, demolición y desmontaje de todo edificio donde pueda haber riesgo de exposición a radiaciones ionizantes, especialmente en la industria de energía nuclear.

Primeros auxilios

49. Las modalidades según las cuales deberían facilitarse los medios y el personal de primeros auxilios, de conformidad con el artículo 31 del Convenio, debería fijarlas la legislación nacional, elaborada tras consultar a la autoridad sanitaria competente y a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas.

50. Cuando el trabajo entrañe riesgos de ahogamiento, asfixia o conmoción eléctrica, el personal de primeros auxilios debería ser competente en técnicas de reanimación y otras técnicas de socorrismo y en operaciones de salvamento.

Bienestar

51. En los casos adecuados, y en función del número de trabajadores ocupados, la duración del trabajo y el lugar en que se realiza, debería haber en el lugar de la obra o en sus inmediaciones instalaciones adecuadas que sirvan comidas y bebidas o permitan prepararlas, en caso de que no se disponga de ellas de otra manera.

52. Deberían ponerse alojamientos adecuados a disposición de los trabajadores ocupados en obras alejadas de sus viviendas, cuando no se disponga de medios suficientes de transporte entre las obras y sus viviendas u otros alojamientos adecuados. Deberían preverse por separado instalaciones sanitarias y de aseo y dormitorios para los trabajadores y las trabajadoras.

IV. Efectos sobre recomendaciones anteriores

53. La presente Recomendación reemplaza a la Recomendación sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937, y a la Recomendación sobre la colaboración para prevenir los accidentes (edificación), 1937.

Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico actualizado	5 junio 1998	Ginebra, 82ª reunión CIT (22 junio 1995)	29

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 de junio de 1995, en su octogésima segunda reunión;

Tomando nota de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo pertinentes, y en particular el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957; el Convenio y la Recomendación sobre la protección contra las radiaciones, 1960; el Convenio y la Recomendación sobre la protección de la maquinaria, 1963; el Convenio y la Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964; el Convenio y la Recomendación sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965; el Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965; el Convenio y la Recomendación sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977; el Convenio y la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981; el Convenio y la Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985; el Convenio y la Recomendación sobre el asbesto, 1986; el Convenio y la Recomendación sobre seguridad y salud en la construcción, 1988; el Convenio y la Recomendación sobre los productos químicos, 1990, y el Convenio y la Recomendación sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993;

Considerando que los trabajadores tienen la necesidad y el derecho de ser informados, de recibir formación, así como de ser realmente consultados y de participar en la preparación y la aplicación de medidas de seguridad y salud relativas a los peligros y riesgos presentes en la industria minera;

Reconociendo que es deseable prevenir todo accidente mortal, lesión o menoscabo de la salud de los trabajadores o de la población, o perjuicio al medio ambiente que tenga su origen en las operaciones mineras;

Teniendo en cuenta la necesidad de cooperación entre la Organización Internacional del Trabajo, la Organización Mundial de la Salud, el Organismo Internacional de Energía Atómica y otras instituciones competentes y tomando nota de los instrumentos, repertorios de recomendaciones prácticas, códigos y directrices pertinentes publicados por dichas organizaciones;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la seguridad y la salud en las minas, tema que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta con fecha veintidós de junio de mil novecientos noventa y cinco, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995:

Parte I. Definiciones

Artículo 1

1. A los efectos del presente Convenio, el término *mina* abarca:

- a) los emplazamientos, subterráneos o de superficie, en los que se lleven a cabo, en particular, las actividades siguientes:
 - i) la exploración de minerales, excluidos el gas y el petróleo, que implique la alteración del suelo por medios mecánicos;
 - ii) la extracción de minerales, excluidos el gas y el petróleo;
 - iii) la preparación, incluidas la trituración, la molturación, la concentración o el lavado del material extraído, y
- b) todas las máquinas, equipos, accesorios, instalaciones, edificios y estructuras de ingeniería civil utilizados en relación con las actividades a que se refiere el apartado a) anterior.

2. A los efectos del presente Convenio, el término *empleador* designa a toda persona física o jurídica que emplea a uno o más trabajadores en una mina, y según proceda, al encargado de la explotación, al contratista principal, al contratista o al subcontratista.

Parte II. Alcance y medios de aplicación

Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todas las minas.

2. Previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, la autoridad competente de un Miembro que ratifique el Convenio:

- a) podrá excluir de la aplicación del Convenio o de algunas de sus disposiciones ciertas categorías de minas si la protección conferida en su conjunto en esas minas, 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;
- b) deberá establecer, en caso de exclusión de ciertas categorías de minas en virtud del apartado a) anterior, planes para extender progresivamente la cobertura a todas las minas.

3. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio y se acoja a la posibilidad prevista en el apartado a) del párrafo 2 anterior deberá indicar, en las memorias sobre la aplicación del Convenio que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, toda categoría específica de minas que haya quedado excluida y los motivos de dicha exclusión.

Artículo 3

Teniendo en cuenta las condiciones y la práctica nacionales, y previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, el Miembro deberá formular, aplicar y revisar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud en las minas, en especial en lo que atañe a las medidas destinadas a hacer efectivas las disposiciones del presente Convenio.

Artículo 4

1. Las medidas destinadas a garantizar la aplicación del Convenio deberán establecerse por medio de la legislación nacional.

2. Cuando proceda, dicha legislación nacional deberá completarse con:

- a) normas técnicas, directrices o repertorios de recomendaciones prácticas, o
 - b) otros medios de aplicación conformes con la práctica nacional,
- según lo establezca la autoridad competente.

Artículo 5

1. La legislación nacional mencionada en el párrafo 1 del artículo 4 deberá designar a la autoridad competente encargada de vigilar y regular los diversos aspectos de la seguridad y la salud en las minas.

2. Dicha legislación nacional deberá contener disposiciones relativas a:

- a) la vigilancia de la seguridad y la salud en las minas;
- b) la inspección de las minas por inspectores designados a tal efecto por la autoridad competente;
- c) los procedimientos para la notificación y la investigación de los accidentes mortales o graves, los incidentes peligrosos y los desastres acaecidos en las minas, según se definan en la legislación nacional;
- d) la compilación y publicación de estadísticas sobre los accidentes, enfermedades profesionales y los incidentes peligrosos, según se definan en la legislación nacional;
- e) la facultad de la autoridad competente para suspender o restringir, por motivos de seguridad y salud, las actividades mineras, en tanto no se hayan corregido las circunstancias causantes de la suspensión o la restricción, y
- f) el establecimiento de procedimientos eficaces que garanticen el ejercicio de los derechos de los trabajadores y sus representantes a ser consultados acerca de las cuestiones y a participar en las medidas relativas a la seguridad y la salud en el lugar de trabajo.

3. Dicha legislación nacional 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.

4. Dicha legislación nacional deberá especificar:

- a) las exigencias en materia de salvamento en las minas, primeros auxilios y servicios médicos adecuados;
- b) la obligación de proporcionar y mantener en condiciones apropiadas respiradores de auto-salvamento a quienes trabajan en minas subterráneas de carbón y, en caso necesario, en otras minas subterráneas;
- c) las medidas de protección que garanticen la seguridad de las explotaciones mineras abandonadas, a fin de eliminar o reducir al mínimo los riesgos que presentan para la seguridad y la salud;
- d) los requisitos para el almacenamiento, el transporte y la eliminación, en condiciones de seguridad, de las sustancias peligrosas utilizadas en el proceso de producción y de los desechos producidos en la mina, y

- e) cuando proceda, la obligación de facilitar y mantener en condiciones higiénicas un número suficiente de equipos sanitarios y de instalaciones para lavarse, cambiarse y comer.

5. Dicha legislación nacional deberá disponer que el empleador responsable de la mina deberá garantizar que se preparen planos apropiados de la explotación antes de iniciar las operaciones y cada vez que haya una modificación significativa y que éstos se actualicen de manera periódica y se tengan a disposición en el lugar de trabajo.

Parte III. Medidas de prevención y protección en la mina

A. Responsabilidades de los Empleadores

Artículo 6

Al adoptar las medidas de prevención y protección previstas en esta parte del Convenio, el empleador deberá evaluar los riesgos y tratarlos en el siguiente orden de prioridad:

- a) eliminar los riesgos;
- b) controlar los riesgos en su fuente;
- c) reducir los riesgos al mínimo mediante medidas que incluyan la elaboración de métodos de trabajo seguros, y
- d) en tanto perdure la situación de riesgo, prever la utilización de equipos de protección personal,

tomando en consideración lo que sea razonable, practicable y factible y lo que esté en consonancia con la práctica correcta y el ejercicio de la debida diligencia.

Artículo 7

El empleador deberá adoptar todas las disposiciones necesarias para eliminar o reducir al mínimo los riesgos para la seguridad y la salud presentes en las minas que están bajo su control, y en particular:

- a) asegurarse de que la mina se diseña, se construye y se dota de equipos eléctricos, mecánicos y de otra índole, incluido un sistema de comunicación, de tal manera que se garantice una explotación segura y un medio ambiente de trabajo salubre;
- b) asegurarse de que la mina se pone en servicio, se explota, se mantiene y se clausura de modo que los trabajadores puedan realizar las tareas encomendadas sin poner en peligro su seguridad y salud ni la de terceras personas;
- c) adoptar medidas para mantener la estabilidad del terreno en las áreas a las que las personas tengan acceso por razones de trabajo;
- d) establecer, siempre que sea posible, dos vías de salida desde cualquier lugar subterráneo de trabajo, cada una de ellas comunicada con una vía independiente de salida a la superficie;
- e) asegurar la vigilancia, la evaluación y la inspección periódica del medio ambiente de trabajo para identificar los diferentes riesgos a que puedan estar expuestos los trabajadores, y evaluar el grado de exposición a dichos riesgos;
- f) asegurar un sistema de ventilación adecuado en todas las explotaciones subterráneas a las que esté permitido el acceso;
- g) en las zonas expuestas a riesgos especiales, preparar y aplicar un plan de explotación y procedimientos que garanticen la seguridad del sistema de trabajo y la protección de los trabajadores;
- h) adoptar medidas y precauciones adecuadas a la índole de la explotación minera para prevenir, detectar y combatir el inicio y la propagación de incendios y explosiones, e
- i) garantizar la interrupción de las actividades y la evacuación de los trabajadores a un lugar seguro en caso de peligro grave para la seguridad y la salud de los mismos.

Artículo 8

El empleador deberá preparar un plan de acción de urgencia específico para cada mina destinado a hacer frente a los desastres naturales e industriales razonablemente previsibles.

Artículo 9

Cuando los trabajadores se encuentren expuestos a riesgos físicos, químicos o biológicos, el empleador deberá:

- a) informar a los trabajadores de manera comprensible de los riesgos relacionados con su trabajo, de los peligros que éstos implican para su salud y de las medidas de prevención y protección aplicables;
- b) tomar las medidas necesarias para eliminar o reducir al mínimo los peligros derivados de la exposición a dichos riesgos;
- c) proporcionar y mantener, sin ningún costo para los trabajadores, el equipo, la ropa según sea necesario y otros dispositivos de protección adecuados que se definan en la legislación nacional, cuando la protección contra los riesgos de accidente o daño para la salud, incluida la exposición a condiciones adversas, no pueda garantizarse por otros medios, y
- d) proporcionar a los trabajadores que han sufrido una lesión o enfermedad en el lugar de trabajo primeros auxilios in situ, un medio adecuado de transporte desde el lugar de trabajo y el acceso a servicios médicos adecuados.

Artículo 10

El empleador deberá velar por que:

- a) los trabajadores dispongan, sin ningún costo para ellos, de programas apropiados de formación y readaptación y de instrucciones comprensibles en materia de seguridad y salud, así como en relación con las tareas que se les asignen;
- b) se lleven a cabo, de acuerdo con la legislación nacional, la vigilancia y el control adecuados en cada turno que permitan garantizar que la explotación de la mina se efectúe en condiciones de seguridad;
- c) se establezca un sistema que permita saber con precisión y en cualquier momento los nombres de todas las personas que están bajo tierra, así como la localización probable de las mismas;
- d) se investiguen todos los accidentes e incidentes peligrosos, según se definan en la legislación nacional, y se adopten las medidas correctivas apropiadas, y
- e) se presente a la autoridad competente, un informe sobre los accidentes e incidentes peligrosos, de conformidad con lo que disponga la legislación nacional.

Artículo 11

De acuerdo con los principios generales de la salud en el trabajo y de conformidad con la legislación nacional, el empleador deberá asegurarse de que se lleve a cabo de manera sistemática la vigilancia de la salud de los trabajadores expuestos a los riesgos propios de las actividades mineras.

Artículo 12

Cuando dos o más empleadores realicen actividades en una misma mina, el empleador responsable de la mina deberá coordinar la aplicación de todas las medidas relativas a la seguridad y la salud de los trabajadores y tendrá asimismo la responsabilidad principal en lo que atañe a la seguridad de las operaciones. Lo anterior no eximirá a cada uno de los empleadores de la responsabilidad de aplicar todas las medidas relativas a la seguridad y la salud de los trabajadores.

B. Derechos y obligaciones de los trabajadores y sus representantes

Artículo 13

1. La legislación nacional a la que se refiere el artículo 4 deberá conferir a los trabajadores el derecho a:

- a) notificar los accidentes, los incidentes peligrosos y los riesgos al empleador y a la autoridad competente;
- b) pedir y obtener, siempre que exista un motivo de preocupación en materia de seguridad y salud, que el empleador y la autoridad competente efectúen inspecciones e investigaciones;
- c) conocer los riesgos existentes en el lugar de trabajo que puedan afectar a su salud o seguridad, y estar informados al respecto;
- d) obtener información relativa a su seguridad o salud que obre en poder del empleador o de la autoridad competente;
- e) 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, y
- f) elegir colectivamente a los representantes de seguridad y salud.

2. Los representantes de seguridad y salud a los que se alude en el apartado f) del párrafo 1 anterior deberán tener, de conformidad con la legislación nacional, derecho:

- a) a representar a los trabajadores en todos los aspectos relativos a la seguridad y la salud en el lugar de trabajo, incluido, en su caso, el ejercicio de los derechos que figuran en el párrafo 1 anterior;
- b) a:
 - i) participar en inspecciones e investigaciones realizadas por el empleador y la autoridad competente en el lugar de trabajo, y
 - ii) supervisar e investigar asuntos relativos a la seguridad y la salud;
- c) a recurrir a consejeros y expertos independientes;
- d) a celebrar oportunamente consultas con el empleador acerca de cuestiones relativas a la seguridad y la salud, incluidas las políticas y los procedimientos en dicha materia;
- e) a consultar a la autoridad competente, y
- f) a recibir notificación de los accidentes e incidentes peligrosos pertinentes para los sectores para los que han sido elegidos.

3. Los procedimientos para el ejercicio de los derechos previstos en los párrafos 1 y 2 anteriores deberán determinarse:

- a) en la legislación nacional, y
- b) mediante consultas entre los empleadores y los trabajadores y sus representantes.

4. La legislación nacional deberá garantizar que los derechos previstos en los párrafos 1 y 2 anteriores puedan ejercerse sin dar lugar a discriminación ni represalias.

Artículo 14

La legislación nacional deberá prever que los trabajadores tengan, en función de su formación, la obligación de:

- a) de acatar las medidas de seguridad y salud prescritas;
- b) de velar de manera razonable por su propia seguridad y salud y por la de las personas que puedan verse afectadas por sus acciones u omisiones en el trabajo, incluidos la utilización y el cuidado adecuados de la ropa de protección, las instalaciones y el equipo puestos a su disposición con este fin;

- c) de informar en el acto a su jefe directo de cualquier situación que consideren que puede representar un riesgo para su salud o seguridad o para la de otras personas y que no puedan resolver adecuadamente ellos mismos, y
- d) de cooperar con el empleador para permitir que se cumplan los deberes y las responsabilidades asignados a éste en virtud de las disposiciones del presente Convenio.

C. Cooperación

Artículo 15

Deberán adoptarse medidas, de conformidad con la legislación nacional, para fomentar la cooperación entre los empleadores y los trabajadores y sus representantes destinadas a promover la seguridad y la salud en las minas.

Parte IV. Aplicación

Artículo 16

El Miembro deberá:

- a) adoptar todas las medidas necesarias, incluidas sanciones y medidas correctivas apropiadas, para garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones del Convenio, y
- b) facilitar servicios de inspección adecuados a fin de supervisar la aplicación de las medidas que se hayan de adoptar en virtud del Convenio, y dotarlos de los recursos necesarios para el cumplimiento de sus tareas.

Recomendación sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 183)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico actualizado	Ginebra, 82ª reunión CIT (22 junio 1995)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 de junio de 1995, en su octogésima segunda reunión;

Tomando nota de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo pertinentes, y en particular el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957; el Convenio y la Recomendación sobre la protección contra las radiaciones, 1960; el Convenio y la Recomendación sobre la protección de la maquinaria, 1963; el Convenio y la Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964; el Convenio y la Recomendación sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965; el Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965; el Convenio y la Recomendación sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977; el Convenio y la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981; el Convenio y la Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985; el Convenio y la Recomendación sobre el asbesto, 1986; el Convenio y la Recomendación sobre seguridad y salud en la construcción, 1988; el Convenio y la Recomendación sobre los productos químicos, 1990; y el Convenio y la Recomendación sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993;

Considerando que los trabajadores tienen la necesidad y el derecho de ser informados, de recibir formación, así como de ser realmente consultados y de participar en la preparación y la aplicación de medidas de seguridad y salud relativas a los peligros y riesgos presentes en la industria minera;

Reconociendo que es deseable prevenir todo accidente mortal, lesión o menoscabo de la salud de los trabajadores o de la población, o perjuicio al medio ambiente que tenga su origen en las operaciones mineras;

Teniendo en cuenta la necesidad de cooperación entre la Organización Internacional del Trabajo, la Organización Mundial de la Salud, el Organismo Internacional de Energía Atómica y otras instituciones competentes, y tomando nota de los instrumentos, repertorios de recomendaciones prácticas, códigos y directrices pertinentes publicados por dichas organizaciones;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la seguridad y la salud en las minas, tema que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complete el Convenio sobre seguridad y salud en las minas,

adopta, con fecha veintidós de junio de mil novecientos noventa y cinco, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre seguridad y salud en las minas, 1995:

I. Disposiciones generales

1. Las disposiciones de la presente Recomendación completan las del Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (en adelante designado con la expresión «el Convenio»), y deberían aplicarse conjuntamente con las de éste.

2. La presente Recomendación se aplica a todas las minas.

3. (1) Teniendo en cuenta las condiciones y la práctica nacionales, y previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, todo Miembro debería formular, aplicar y revisar periódicamente una política coherente en materia de seguridad y salud en las minas.

(2) Las consultas previstas en el artículo 3 del Convenio deberían incluir consultas con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores en cuanto a las consecuencias para la seguridad y la salud de los trabajadores, de la duración de la jornada de trabajo, del trabajo nocturno y del trabajo por turnos. Después de dichas consultas, el Miembro debería adoptar las medidas necesarias respecto al tiempo de trabajo y, en particular, a la jornada máxima de trabajo y a la duración mínima de los períodos de descanso diario.

4. La autoridad competente debería disponer de personal debidamente calificado, instruido y competente que cuente con el apoyo técnico y profesional que se requiere para desempeñar las funciones de inspección, investigación, evaluación y asesoramiento sobre los asuntos de que trata el Convenio y para asegurar el cumplimiento de la legislación nacional.

5. Deberían adoptarse medidas para fomentar y promover:

- a) la investigación y el intercambio, en el ámbito nacional e internacional, de la información relativa a la seguridad y la salud en las minas;
- b) la prestación de una asistencia específica por parte de la autoridad competente a las pequeñas empresas mineras con el fin de contribuir:
 - i) a la transferencia de conocimientos técnicos;
 - ii) al establecimiento de programas preventivos de seguridad y salud, y
 - iii) al fomento de la cooperación y de las consultas entre los empleadores y los trabajadores y sus representantes, y
- c) la existencia de programas o sistemas de rehabilitación y reintegración de los trabajadores que han sido víctimas de lesiones o enfermedades profesionales.

6. Las disposiciones en materia de vigilancia de la seguridad y la salud en las minas previstas en el párrafo 2 del artículo 5 del Convenio, deberían comprender, cuando proceda, las relativas a:

- a) la capacitación y la formación;
- b) la inspección de la mina y de sus equipos e instalaciones;
- c) la supervisión del manejo, transporte, almacenamiento y uso de explosivos y de sustancias peligrosas utilizadas o generadas en el proceso de producción;
- d) la realización de tareas en instalaciones y equipos eléctricos, y
- e) la supervisión de los trabajadores.

7. Las disposiciones previstas en el párrafo 4 del artículo 5 del Convenio podrían comprender la obligación de que los proveedores de equipos, accesorios, productos y sustancias peligrosas para ser utilizados en la mina garanticen que éstos se ajustan a las normas nacionales de seguridad y salud, etiqueten los productos con claridad y proporcionen información e instrucciones inteligibles.

8. Las disposiciones en materia de salvamento en las minas, primeros auxilios y servicios médicos de urgencia adecuados a que se refiere el apartado *a)* del párrafo 4 del artículo 5 del Convenio podrían abarcar:

- a)* las medidas relativas a la organización;
- b)* el equipo que ha de suministrarse;
- c)* las normas de capacitación;
- d)* la formación de los trabajadores y su participación en ejercicios o simulacros;
- e)* el número apropiado de personas capacitadas que deberían estar disponibles;
- f)* un sistema adecuado de comunicaciones;
- g)* un sistema eficaz de alarma para avisar en caso de peligro;
- h)* el establecimiento y el mantenimiento de medios de evacuación y salvamento;
- i)* la formación de uno o varios grupos de salvamento en la mina;
- j)* los reconocimientos médicos periódicos de aptitud y la formación periódica para los miembros de dichos grupos;
- k)* la atención médica, incluido el transporte, de los trabajadores que hayan sido víctimas de una lesión o enfermedad en el lugar de trabajo, sin ningún costo para ellos;
- l)* la coordinación con las autoridades locales;
- m)* las medidas destinadas a promover la cooperación internacional en este campo.

9. Las disposiciones previstas en el apartado *b)* del párrafo 4 del artículo 5 del Convenio podrían comprender las especificaciones y las normas relativas al tipo de equipos de autosalvamento que han de suministrarse y, en particular, en el caso de las minas expuestas a desprendimientos instantáneos de gas y de otros tipos de minas cuando proceda, el suministro de equipos respiratorios autónomos.

10. La legislación nacional debería incluir medidas relativas a la utilización y al mantenimiento del equipo de control a distancia en condiciones de seguridad.

11. La legislación nacional debería especificar que el empleador adopte medidas apropiadas para la protección de los trabajadores que realizan sus tareas solos o aislados.

II. Medidas de prevención y protección en la mina

12. El empleador debería evaluar los peligros y analizar los riesgos con el fin de elaborar y aplicar, según proceda, sistemas de gestión de dichos riesgos.

13. Para mantener la estabilidad del terreno, de conformidad con el apartado *c)* del artículo 7 del Convenio, el empleador debería adoptar todas las medidas apropiadas para:

- a)* vigilar y controlar el movimiento de los estratos;
- b)* en su caso, dar un sostenimiento eficaz a la bóveda, las paredes y el suelo de las obras, salvo en las zonas en las que los métodos de extracción seleccionados permitan el hundimiento controlado del terreno;
- c)* vigilar y controlar las paredes de las minas a cielo abierto para evitar que los materiales caigan o se deslicen en la excavación y pongan en peligro a los trabajadores, y
- d)* asegurarse de que las represas, los depósitos de decantación de residuos y cualquier otro tipo de depósitos estén bien concebidos, construidos y vigilados para evitar los peligros de deslizamiento de material o de derrumbamiento.

14. En virtud de lo dispuesto en el apartado *d)* del artículo 7 del Convenio, las vías de salida deberían ser lo más independientes posible y se deberían adoptar medidas y suministrar el equipo necesario para garantizar la evacuación segura de los trabajadores en caso de peligro.

15. Conforme al apartado *f)* del artículo 7 del Convenio, todas las explotaciones mineras subterráneas a las que los trabajadores tengan acceso, así como otras zonas según proceda, deberían ser ventiladas de manera adecuada para mantener una atmósfera:

- a) en la que se elimine o se reduzca al mínimo el riesgo de explosión;
- b) en la que las condiciones de trabajo sean adecuadas, habida cuenta de los métodos de trabajo utilizados y del esfuerzo físico que suponen para los trabajadores, y
- c) cuya calidad se ajuste a las normas nacionales sobre residuos en suspensión, gases, radiaciones y condiciones climáticas, y en caso de que no existan normas nacionales, el empleador debería considerar las normas internacionales.

16. Los riesgos especiales que se mencionan en el apartado *g)* del artículo 7 del Convenio, que requieren un plan de explotación y procedimientos al respecto, podrían comprender:

- a) los incendios y las explosiones en las minas;
- b) los desprendimientos instantáneos de gas;
- c) las estalladuras de rocas por presión;
- d) la irrupción de agua y materiales semisólidos;
- e) los desprendimientos de rocas;
- f) el riesgo de movimientos sísmicos en la zona;
- g) los riesgos relacionados con el trabajo efectuado a proximidad de aperturas peligrosas o en situaciones geológicas particularmente difíciles;
- h) el fallo de la ventilación.

17. Las disposiciones que los empleadores podrían adoptar en cumplimiento de lo previsto en el apartado *h)* del artículo 7 del Convenio deberían incluir, según proceda, la prohibición de que las personas lleven consigo a la explotación subterránea cualquier artículo, objeto o sustancia que pueda provocar incendios, explosiones o incidentes peligrosos.

18. De conformidad con lo establecido en el apartado *i)* del artículo 7 del Convenio, las instalaciones mineras deberían contar, según proceda, con un número suficiente de refugios incombustibles autónomos para albergar a los trabajadores en caso de urgencia. Dichos refugios deberían ser fácilmente identificables y accesibles, en particular cuando la visibilidad sea mala.

19. El plan de acción de urgencia previsto en el artículo 8 del Convenio podría comprender:

- a) planes de urgencia eficaces en el emplazamiento;
- b) disposiciones para suspender el trabajo y evacuar a los trabajadores en caso de urgencia;
- c) formación idónea en relación con los procedimientos de urgencia y la utilización de los equipos;
- d) protección adecuada de la población y del medio ambiente;
- e) suministro de información a los organismos y a las organizaciones apropiadas y consultas con los mismos.

20. Los riesgos mencionados en el artículo 9 del Convenio podrían comprender:

- a) el polvo ambiental;
- b) los gases inflamables, tóxicos, nocivos y de otra índole presentes en las minas;
- c) los vapores y las sustancias peligrosas;
- d) los gases de escape de los motores diesel;
- e) la falta de oxígeno;
- f) las radiaciones procedentes de los estratos rocosos, de los equipos o de otras fuentes;
- g) el ruido y las vibraciones;
- h) las temperaturas extremas;
- i) la humedad excesiva;
- j) la iluminación o la ventilación insuficientes;
- k) los que derivan del trabajo a gran altura, a gran profundidad o en espacios confinados;
- l) los que se asocian con la manipulación manual;
- m) los que se relacionan con los equipos mecánicos y las instalaciones eléctricas;
- n) los que resultan de la combinación de cualesquiera de los riesgos mencionados.

21. Las medidas previstas en el artículo 9 del Convenio podrían comprender:

- a) las disposiciones técnicas y de organización aplicables a las actividades mineras de que se trate o a las instalaciones, máquinas, equipos, accesorios o estructuras;

- b)* cuando no se pueda recurrir a las disposiciones citadas en el apartado *a)* anterior, otras medidas eficaces, incluida la utilización de equipos de protección personal y de ropa de protección, sin costo para el trabajador;
- c)* cuando se hayan identificado riesgos y peligros para la función reproductora, medidas de formación y disposiciones técnicas y de organización específicas, incluidos, según proceda, el derecho al traslado a otras tareas sin pérdida de salario, especialmente durante períodos, como el embarazo y la lactancia, en que el organismo es más vulnerable a los riesgos;
- d)* la vigilancia y la inspección periódicas de las zonas que presenten o puedan presentar riesgos.

22. El equipo y otros dispositivos de protección mencionados en el apartado *c)* del artículo 9 del Convenio podrían comprender:

- a)* estructuras de protección contra el vuelco y la caída de objetos;
- b)* cinturones y arneses de seguridad;
- c)* compartimentos estancos presionizados;
- d)* refugios autónomos de salvamento;
- e)* duchas de socorro y fuentes para el lavado de ojos.

23. Al aplicar lo establecido en el apartado *b)* del artículo 10 del Convenio, los empleadores deberían:

- a)* asegurarse de que se inspeccionan de manera adecuada todos los lugares de trabajo en la mina y, en particular, la atmósfera, las condiciones del suelo, las máquinas, el equipo y sus accesorios, incluidas, cuando sea necesario, inspecciones antes de cada turno, y
- b)* llevar un registro de las inspecciones realizadas, de las deficiencias y de las medidas correctivas y tenerlo a disposición en la mina.

24. Según proceda, la vigilancia de la salud a la que se hace referencia en el artículo 11 del Convenio debería comprender, sin costo para el trabajador y sin que éste sea objeto de ningún tipo de discriminación o represalia:

- a)* la posibilidad de que se efectúe un reconocimiento médico de ingreso y reconocimientos médicos periódicos, en relación con las tareas que se hayan de realizar, y
- b)* cuando sea posible, la reintegración o la rehabilitación de los trabajadores que no estén en condiciones de llevar a cabo sus tareas normales debido a una lesión o enfermedad profesional.

25. En virtud de lo previsto en el apartado *e)* del párrafo 4 del artículo 5 del Convenio, los empleadores deberían, cuando proceda, facilitar y mantener sin ningún costo para los trabajadores:

- a)* retretes, duchas, lavabos y vestidores adecuados y en número suficiente, separados, cuando proceda, para hombres y mujeres;
- b)* instalaciones adecuadas para el almacenamiento, lavado y secado de ropa;
- c)* un volumen suficiente de agua potable en los lugares convenientes, y
- d)* locales apropiados e higiénicos para comer.

III. Derechos y obligaciones de los trabajadores y sus representantes

26. En virtud de lo dispuesto en el artículo 13 del Convenio, los trabajadores y sus representantes de seguridad y salud deberían recibir o tener a su disposición, cuando sea procedente, información que debería incluir:

- a)* cuando corresponda, la notificación de cualquier visita relacionada con la seguridad y la salud a la mina que realice un representante de la autoridad competente;
- b)* los informes de las inspecciones efectuadas por la autoridad competente o por el empleador, incluidas las inspecciones de máquinas y equipos;
- c)* las copias de las órdenes o instrucciones con respecto a la seguridad y la salud emitidas por la autoridad competente;
- d)* los informes que prepare la autoridad competente o el empleador sobre los accidentes, las lesiones, los casos de menoscabo de la salud y los incidentes que atañan a la seguridad y la salud;
- e)* las informaciones y notificaciones de todos los riesgos en el trabajo, incluidos los que se relacionan con los materiales, las sustancias o los agentes peligrosos, tóxicos o dañinos utilizados en la mina;
- f)* cualquier otra documentación relativa a la seguridad y la salud que el empleador deba conservar;

- g)* la notificación inmediata de los accidentes y otros incidentes peligrosos, y
- h)* los estudios médicos que se realicen en relación con los riesgos presentes en el lugar de trabajo.

27. Las disposiciones adoptadas de conformidad con lo establecido en el apartado *e)* del párrafo 1 del artículo 13 del Convenio podrían prever:

- a)* la notificación a los supervisores y a los representantes de seguridad y salud del peligro al que se refiere dicho apartado;
- b)* la participación de representantes acreditados del empleador y de representantes de los trabajadores en la búsqueda de una solución;
- c)* la intervención, cuando sea necesario, de un representante de la autoridad competente para que ayude a encontrar una solución;
- d)* el mantenimiento del salario del trabajador y, según proceda, su traslado a otro puesto de trabajo adecuado;
- e)* la notificación a todo trabajador al que se pida que trabaje en la zona en cuestión del hecho de que otro trabajador se ha negado a hacerlo y por qué razones.

28. Al aplicar lo dispuesto en el párrafo 2 del artículo 13 del Convenio, los derechos de los representantes de seguridad y salud deberían incluir, según proceda el derecho a:

- a)* recibir formación adecuada durante la jornada de trabajo, sin pérdida de salario, para conocer sus derechos y funciones como representantes de seguridad y salud y las cuestiones relativas a la seguridad y la salud;
- b)* disponer de instalaciones adecuadas para realizar sus funciones;
- c)* percibir su salario normal durante el tiempo que dedican al ejercicio de sus derechos y funciones, y
- d)* asistir y asesorar a todo trabajador que se haya retirado de un lugar de trabajo por considerar que su seguridad o salud se encontraba en peligro.

29. Los representantes de seguridad y salud deberían, cuando proceda, anunciar con antelación razonable al empleador su intención de supervisar o investigar asuntos relativos a la seguridad y la salud de conformidad con lo previsto en el apartado *b)* del párrafo 2 del artículo 13 del Convenio.

30. (1) Toda persona debería tener la obligación de:

- a)* abstenerse de desconectar, cambiar o retirar de manera arbitraria los dispositivos de seguridad instalados en máquinas, equipos, accesorios, herramientas, instalaciones y edificios, y
- b)* utilizar correctamente dichos dispositivos de seguridad.

(2) Los empleadores deberían tener la obligación de facilitar a los trabajadores la formación y las instrucciones adecuadas que les permitan cumplir con las obligaciones descritas en el subpárrafo 1) anterior.

IV. Cooperación

31. Las medidas destinadas a fomentar la cooperación prevista en el artículo 15 del Convenio deberían incluir:

- a)* la creación de mecanismos de cooperación, tales como los comités de seguridad y salud, con representación paritaria de empleadores y de trabajadores y con las facultades y funciones que se les atribuyan, incluida la facultad de realizar inspecciones conjuntas;
- b)* la designación, por parte del empleador, de personas que posean las calificaciones y la experiencia adecuadas para promover la seguridad y la salud;
- c)* la formación de los trabajadores y de sus representantes de seguridad y salud;
- d)* el establecimiento, de manera permanente, de programas de concienciación en materia de seguridad y salud para los trabajadores;
- e)* el intercambio permanente de información y experiencia sobre la seguridad y la salud en las minas;
- f)* la consulta del empleador a los trabajadores y sus representantes al establecer políticas y procedimientos en materia de seguridad y salud, y
- g)* la inclusión, por parte del empleador, de los representantes de los trabajadores en las investigaciones de los accidentes e incidentes peligrosos previstas en el apartado *d)* del artículo 10 del Convenio.

V. Otras disposiciones

32. No debería ejercerse ningún tipo de discriminación o represalia contra el trabajador que ejerza los derechos que le confiere la legislación nacional o los que se hayan establecido mediante un acuerdo entre los empleadores y los trabajadores y sus representantes.

33. Debería prestarse la debida atención a las consecuencias que la actividad minera pueda tener sobre el medio ambiente circundante y la seguridad de la población. Debería efectuarse, en particular, un control de los hundimientos, las vibraciones, las eyecciones de rocas y los contaminantes del agua, aire o suelo, una gestión segura y eficaz de las escombreras y una rehabilitación de los emplazamientos mineros.

Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico actualizado	20 septiembre 2003	Ginebra, 89ª reunión CIT (21 junio 2001)	15

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2001, en su octogésima novena reunión;

Tomando nota de los principios contenidos en los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo pertinentes, en particular el Convenio y la Recomendación sobre las plantaciones, 1958; el Convenio y la Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964; el Convenio y la Recomendación sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969; el Convenio y la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981; el Convenio y la Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985, y el Convenio y la Recomendación sobre los productos químicos, 1990;

Subrayando la necesidad de adoptar un enfoque coherente para la agricultura y teniendo en cuenta el marco más amplio de principios incorporados en otros instrumentos de la OIT aplicables a este sector, en particular, el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948; el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949; el Convenio sobre la edad mínima, 1973, y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999;

Tomando nota de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social adoptada por el Consejo de Administración de la OIT, así como de los repertorios de recomendaciones prácticas pertinentes, en particular el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1996, y el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en el trabajo forestal, 1998;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la seguridad y la salud en la agricultura, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintiuno de junio de dos mil uno, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001.

I. Ámbito de aplicación

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio, el término **agricultura** abarca las 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 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.

Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, el término **agrícola** no abarca:

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

Artículo 3

1. La autoridad competente de todo Estado Miembro que ratifique el presente Convenio, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas:

- a) podrá excluir ciertas explotaciones agrícolas o a categorías limitadas de trabajadores de la aplicación de este Convenio o de ciertas disposiciones del mismo, cuando se planteen problemas especiales de singular importancia, y
- b) deberá elaborar, en caso de que se produzcan tales exclusiones, planes para abarcar progresivamente todas las explotaciones y a todas las categorías de trabajadores.

2. Todo Estado Miembro deberá mencionar en la primera memoria sobre la aplicación del presente Convenio, presentada en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías que hubiesen sido excluidas en virtud del párrafo 1, a) de este artículo, indicando los motivos de tal exclusión. En las memorias ulteriores, deberá exponer las medidas adoptadas para extender progresivamente las disposiciones del Convenio a los trabajadores interesados.

II. Disposiciones generales

Artículo 4

1. A la luz de las condiciones y la práctica nacionales, y previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, los Miembros deberán formular, poner en práctica y examinar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud en la agricultura. Esta política deberá tener por objetivo prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, mediante la eliminación, reducción al mínimo o control de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo en la agricultura.

2. Con este fin, la legislación nacional deberá:

- a) designar a la autoridad competente responsable de la aplicación de esa política y de la observancia de la legislación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo en la agricultura;

- b) definir los derechos y obligaciones de los empleadores y los trabajadores en relación con la seguridad y la salud en el trabajo en la agricultura, y
- c) establecer mecanismos de coordinación intersectorial entre las autoridades y los órganos competentes para el sector agrícola, y definir sus funciones y responsabilidades teniendo en cuenta su carácter complementario, así como las condiciones y prácticas nacionales.

3. La autoridad competente designada deberá prever medidas correctivas y sanciones apropiadas de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, incluidas, cuando proceda, la suspensión o restricción de las actividades agrícolas que representen un riesgo inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores, hasta que se hayan subsanado las condiciones que hubieran provocado dichas suspensiones o restricciones.

Artículo 5

1. Los Miembros deberán garantizar la existencia de un sistema apropiado y conveniente de inspección de los lugares de trabajo agrícolas, que disponga de medios adecuados.

2. De conformidad con la legislación nacional, la autoridad competente podrá encomendar, con carácter auxiliar, ciertas funciones de inspección a nivel regional o local a servicios gubernamentales o a instituciones públicas apropiados, o a instituciones privadas sometidas al control de las autoridades, o asociar esos servicios o instituciones al ejercicio de dichas funciones.

III. Medidas de prevención y protección

Cuestiones de carácter general

Artículo 6

1. En la medida en que sea compatible con la legislación nacional, el empleador deberá velar por la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

2. 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 sus actividades, éstos deberán colaborar en la aplicación de las prescripciones sobre seguridad y salud. Cuando proceda, la autoridad competente deberá prescribir los procedimientos generales para esta colaboración.

Artículo 7

A fin de cumplir con la política nacional a que se hace referencia en el artículo 4, la legislación nacional o las autoridades competentes deberán disponer, teniendo en cuenta el tamaño de la explotación y la naturaleza de su actividad, que el empleador:

- a) realice evaluaciones apropiadas de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores y, con base en sus resultados, adopte medidas de prevención y protección para garantizar que, en todas las condiciones de operación previstas, todas las actividades, lugares de trabajo, maquinaria, equipo, productos químicos, herramientas y procesos agrícolas bajo control del empleador sean seguros y respeten las normas de seguridad y salud prescritas;
- b) asegure que se brinde a los trabajadores del sector agrícola una formación adecuada y apropiada, así como instrucciones comprensibles en materia de seguridad y de salud, y cualquier orientación o supervisión necesarias, en especial información sobre los peligros y riesgos relacionados con su labor y las medidas que deben adoptarse para su protección, teniendo en cuenta su nivel de instrucción y las diferencias lingüísticas, y

- c) tome medidas inmediatas para suspender cualquier operación que suponga un peligro inminente y grave para la seguridad y salud, y para evacuar a los trabajadores como convenga.

Artículo 8

1. Los trabajadores del sector agrícola deberán tener derecho:

- a) a ser informados y consultados sobre cuestiones de seguridad y salud, incluso sobre los riesgos derivados de las nuevas tecnologías;
- b) a participar en la aplicación y examen de las medidas de seguridad y salud y, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a escoger a sus representantes en la materia y a sus representantes en los comités de seguridad y salud, y
- c) a apartarse de cualquier peligro derivado de su actividad laboral cuando tengan motivos razonables para creer que existe un riesgo inminente y grave para su seguridad y su salud, y señalarlo de inmediato a su supervisor. Los trabajadores no deberán verse perjudicados por estas acciones.

2. Los trabajadores del sector agrícola y sus representantes tendrán la obligación de cumplir con las medidas de seguridad y salud prescritas y de colaborar con los empleadores a fin de que éstos cumplan con sus obligaciones y responsabilidades.

3. Las modalidades para el ejercicio de los derechos y obligaciones previstos en los párrafos 1 y 2 deberán determinarse por la legislación nacional, la autoridad competente, los convenios colectivos u otros medios apropiados.

4. Cuando se apliquen las disposiciones del presente Convenio, de conformidad con lo estipulado en el párrafo 3, se celebrarán consultas previas con las organizaciones representativas de los trabajadores y empleadores interesadas.

Seguridad de la maquinaria y ergonomía

Artículo 9

1. La legislación nacional o las autoridades competentes deberán establecer que la maquinaria, el equipo, incluido el de protección personal, los utensilios y las herramientas utilizados en la agricultura cumplan con las normas nacionales o con otras normas reconocidas de seguridad y salud, y se instalen, mantengan y protejan adecuadamente.

2. La autoridad competente deberá tomar medidas para asegurar que los fabricantes, importadores y proveedores cumplan con las normas mencionadas en el párrafo 1 y brinden información adecuada y apropiada, con inclusión de señales de advertencia de peligro, en el o los idiomas oficiales del país usuario, a los usuarios y a las autoridades competentes, cuando éstas lo soliciten.

3. Los empleadores deberán asegurar que los trabajadores reciban y comprendan la información sobre seguridad y salud suministrada por los fabricantes, importadores y proveedores.

Artículo 10

La legislación nacional deberá establecer que la maquinaria y el equipo agrícolas:

- a) se utilicen únicamente en los trabajos para los que fueron concebidos, a menos que su utilización para fines distintos de los inicialmente previstos se haya considerado segura, de acuerdo con la legislación y la práctica nacionales, y, en particular, que no se utilicen para el transporte de personas, a menos que estén concebidos o adaptados para ese fin, y
- b) se manejen por personas capacitadas y competentes, de acuerdo con la legislación y la práctica nacionales.

Manipulación y transporte de materiales

Artículo 11

1. Las autoridades competentes, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, deberán establecer requisitos de seguridad y salud para el manejo y el transporte de materiales, en particular su manipulación. Estos requisitos se establecerán sobre la base de una evaluación de los riesgos, de normas técnicas y de un dictamen médico, teniendo en cuenta todas las condiciones pertinentes en que se realiza el trabajo, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

2. No deberá exigirse o permitirse a ningún trabajador que manipule o transporte manualmente una carga que, debido a su peso o a su naturaleza, pueda poner en peligro su seguridad o su salud.

Gestión racional de los productos químicos

Artículo 12

Las autoridades competentes deberán adoptar medidas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, para asegurar que:

- a) exista un sistema nacional apropiado o cualquier otro sistema aprobado por la autoridad competente que prevea criterios específicos para la importación, clasificación, embalaje y etiquetado de los productos químicos utilizados en la agricultura y para su prohibición o restricción;
- b) quienes produzcan, importen, suministren, vendan, transporten, almacenen o evacúen productos químicos utilizados en la agricultura cumplan con las normas nacionales o con otras normas reconocidas de seguridad y salud, y brinden información adecuada y conveniente a los usuarios, en el o los idiomas oficiales apropiados del país, así como a las autoridades competentes, cuando éstas lo soliciten, y
- c) haya un sistema apropiado para la recolección, el reciclado y la eliminación en condiciones seguras de los desechos químicos, los productos químicos obsoletos y los recipientes vacíos de productos químicos, con el fin de evitar su utilización para otros fines y de eliminar o reducir al mínimo los riesgos para la seguridad, la salud y el medio ambiente.

Artículo 13

1. La legislación nacional o las autoridades competentes deberán asegurar la existencia de medidas de prevención y protección sobre la utilización de productos químicos y la manipulación de los desechos químicos en la explotación.

2. Estas medidas deberán, entre otras, cubrir:

- a) la preparación, manipulación, aplicación, almacenamiento y transporte de productos químicos;
- b) las actividades agrícolas que impliquen la dispersión de productos químicos;
- c) el mantenimiento, reparación y limpieza del equipo y recipientes utilizados para los productos químicos, y
- d) la eliminación de recipientes vacíos y el tratamiento y evacuación de desechos químicos y de productos químicos obsoletos.

Artículo 14

La legislación nacional deberá asegurar que riesgos como los de infección, alergia o intoxicación en el marco de la manipulación de agentes biológicos se eviten o reduzcan al mínimo y que en las actividades con ganado y otros animales, así como en las actividades en criaderos o establos, se cumplan las normas nacionales u otras normas reconocidas en materia de seguridad y salud.

Instalaciones agrícolas

Artículo 15

La construcción, mantenimiento y reparación de las instalaciones agrícolas deberán estar conformes con la legislación nacional y los requisitos de seguridad y salud.

IV. Otras disposiciones

Trabajadores jóvenes y trabajo peligroso

Artículo 16

1. La edad mínima para desempeñar un trabajo en la agricultura que por su naturaleza o las condiciones en que se ejecuta pudiera dañar la salud y la seguridad de los jóvenes no deberá ser inferior a 18 años.

2. Los tipos de empleo o de trabajo a que se aplica el párrafo 1 de este artículo se determinarán por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas.

3. Sin perjuicio de las disposiciones que figuran en el párrafo 1, la legislación nacional o las autoridades competentes podrán, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, autorizar el desempeño de un trabajo previsto en dicho párrafo a partir de los 16 años de edad, a condición de que se imparta una formación adecuada y de que se protejan plenamente la salud y la seguridad de los trabajadores jóvenes.

Trabajadores temporales y estacionales

Artículo 17

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 empleados de forma permanente en la agricultura que se encuentran en una situación comparable.

Trabajadoras

Artículo 18

Deberán adoptarse medidas para que se tengan en cuenta las necesidades propias de las trabajadoras agrícolas, en particular, por lo que se refiere al embarazo, la lactancia y la salud reproductiva.

Servicios de bienestar y alojamiento

Artículo 19

La legislación nacional o las autoridades competentes deberán establecer, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas:

- a) que se pongan a disposición servicios de bienestar adecuados sin costo para los trabajadores, y
- b) normas mínimas de alojamiento para los trabajadores que, por la índole de su trabajo, tengan que vivir temporal o permanentemente en la explotación.

Organización del tiempo de trabajo

Artículo 20

Las horas de trabajo, el trabajo nocturno y los períodos de descanso para los trabajadores de la agricultura deberán ser conformes con lo dispuesto en la legislación nacional o en convenios colectivos.

*Cobertura contra los accidentes de trabajo
y las enfermedades profesionales*

Artículo 21

1. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, los trabajadores del sector agrícola deberán estar cubiertos por un régimen de seguro o de seguridad social contra los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, tanto mortales como no mortales, así como contra la invalidez y otros riesgos para la salud relacionados con el trabajo, que les brinde una cobertura por lo menos equivalente a la ofrecida a los trabajadores de otros sectores.

2. Dichos regímenes pueden ya sea integrarse en un régimen nacional o adoptar cualquier otra forma apropiada que sea conforme con la legislación y la práctica nacionales.

Recomendación sobre la seguridad y la salud en la agricultura,
2001 (núm. 192)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico actualizado	Ginebra, 89ª reunión CIT (21 junio 2001)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2001, en su octogésima novena reunión;

Después de haber decidido adoptar varias proposiciones relativas a la seguridad y la salud en la agricultura, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complemente el Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (en adelante «el Convenio»),

adopta, con fecha veintiuno de junio de dos mil uno, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001:

I. Disposiciones generales

1. Para dar efecto al artículo 5 del Convenio, las medidas relativas a la inspección del trabajo en la agricultura deberían adoptarse a la luz de los principios consagrados en el Convenio y la Recomendación sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969.

2. Las empresas multinacionales deberían proporcionar una protección adecuada en materia de seguridad y salud a los trabajadores agrícolas de todos sus establecimientos, sin discriminación e independientemente del lugar o país donde estén situados, de conformidad con lo dispuesto en la legislación y la práctica nacionales y en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social.

II. Vigilancia de la seguridad y la salud en el trabajo

3. (1) La autoridad competente designada para aplicar la política nacional mencionada en el artículo 4 del Convenio debería, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas:

a) identificar los principales problemas, establecer las prioridades de acción, desarrollar métodos efectivos para hacerles frente y evaluar periódicamente los resultados;

- b) prescribir medidas para la prevención y el control de los riesgos profesionales en la agricultura:
 - i) tomando en consideración los progresos tecnológicos y los conocimientos en materia de seguridad y salud, así como las normas, directivas y repertorios de recomendaciones prácticas pertinentes adoptados por organizaciones nacionales o internacionales reconocidas;
 - ii) teniendo en cuenta la necesidad de proteger el medio ambiente en general del impacto de las actividades agrícolas;
 - iii) especificando las medidas que deben adoptarse para prevenir o controlar el riesgo de enfermedades endémicas derivadas del trabajo a que están expuestos los trabajadores de la agricultura;
 - iv) especificando que ningún trabajador debería realizar trabajos peligrosos en una zona aislada o en espacios confinados sin adecuadas posibilidades de comunicación y medios de asistencia, y
- c) elaborar directivas destinadas a los empleadores y los trabajadores.

(2) Para dar efecto al artículo 4 del Convenio, las autoridades competentes deberían:

- a) adoptar disposiciones para la extensión progresiva de los servicios de salud en el trabajo apropiados a los trabajadores de la agricultura;
- b) establecer procedimientos para el registro y la notificación de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales en la agricultura, en particular para la elaboración de estadísticas, la aplicación de la política nacional y el desarrollo de programas de prevención a nivel de la explotación, y
- c) promover la seguridad y la salud en la agricultura mediante programas y materiales educativos adecuados a las necesidades de los empleadores y los trabajadores agrícolas.

4. (1) Para dar efecto al artículo 7 del Convenio, las autoridades competentes deberían establecer un sistema nacional de vigilancia de la seguridad y la salud en el trabajo que incluya la vigilancia de la salud de los trabajadores y la del medio ambiente de trabajo.

(2) Este sistema debería abarcar la necesaria evaluación de los riesgos y, cuando sea apropiado, su prevención y su control teniendo en cuenta, entre otros, los siguientes factores:

- a) los productos y los desechos químicos peligrosos;
- b) los agentes biológicos tóxicos, infecciosos o alérgicos y los desechos biológicos;
- c) los vapores tóxicos o irritantes;
- d) los polvos peligrosos;
- e) las sustancias o agentes cancerígenos;
- f) el ruido y las vibraciones;
- g) las temperaturas extremas;
- h) las radiaciones solares ultravioletas;
- i) las enfermedades animales transmisibles;
- j) el contacto con animales salvajes o venenosos;
- k) la utilización de maquinaria y equipo, incluido el equipo de protección personal;
- l) la manipulación o el transporte manual de cargas;
- m) los esfuerzos físicos y mentales intensos o sostenidos, el estrés relacionado con el trabajo y las posturas de trabajo inadecuadas, y
- n) los riesgos derivados de las nuevas tecnologías.

(3) Deberían adoptarse, cuando sea apropiado, medidas de vigilancia de la salud de los trabajadores jóvenes, las mujeres embarazadas y en período de lactancia y los trabajadores de edad avanzada.

III. Medidas de prevención y protección

Evaluación y gestión de los riesgos

5. Para dar efecto al artículo 7 del Convenio, el conjunto de medidas sobre seguridad y salud a nivel de la explotación debería incluir:

- a) servicios de seguridad y salud en el trabajo;
- b) medidas de evaluación y gestión de los riesgos en el siguiente orden de prioridad:
 - i) eliminación del riesgo;
 - ii) control del riesgo en su fuente;

- iii) reducción al mínimo del riesgo por medio de la concepción de sistemas de seguridad en el trabajo, de la introducción de medidas técnicas u organizativas y de prácticas seguras, y de la capacitación, y
- iv) en la medida en que subsista el riesgo, suministro y utilización de equipo y ropa de protección personal, sin costo para el trabajador;
- c) medidas para hacer frente a accidentes y emergencias, en particular los primeros auxilios y el acceso a un transporte apropiado hacia los servicios médicos;
- d) procedimientos para el registro y la notificación de los accidentes y enfermedades;
- e) medidas apropiadas para proteger a las personas que se encuentren en una explotación agrícola, la población aledaña y el medio ambiente de los riesgos que puedan derivarse de las actividades agrícolas de que se trate, tales como los resultantes de los desechos de productos químicos, los residuos de animales, la contaminación del suelo y del agua, el agotamiento del suelo y las modificaciones topográficas, y
- f) medidas para asegurar la adaptación de la tecnología utilizada a las condiciones climáticas, la organización del trabajo y las prácticas laborales.

Seguridad de la maquinaria y ergonomía

6. Para dar efecto al artículo 9 del Convenio, deberían adoptarse medidas para asegurar la selección o la adaptación apropiadas de la tecnología, la maquinaria y el equipo, con inclusión del equipo de protección personal, teniendo en cuenta las condiciones locales de los países usuarios y, en particular, las repercusiones ergonómicas y el efecto de las condiciones climáticas.

Gestión racional de los productos químicos

7. (1) Las medidas prescritas en materia de gestión racional de los productos químicos en la agricultura deberían adoptarse a la luz de los principios contenidos en el Convenio y la Recomendación sobre los productos químicos, 1990, y de otras normas técnicas internacionales pertinentes.

(2) En particular, las medidas de prevención y protección que deberían adoptarse en el ámbito de la explotación tendrían que abarcar:

- a) un equipo y ropa de protección personal e instalaciones sanitarias adecuados para quienes utilizan productos químicos y para el mantenimiento y limpieza del equipo de protección personal y de los instrumentos de aplicación, sin costo para el trabajador;
- b) las precauciones necesarias durante y después de la pulverización, y después de ésta, en las zonas tratadas con productos químicos, con inclusión de medidas para prevenir la contaminación de los alimentos y de las fuentes de agua potable, así como de las fuentes de agua para instalaciones sanitarias y para riego;
- c) la manipulación y la eliminación de los productos químicos peligrosos que ya no son necesarios y de los recipientes que han sido vaciados, pero que puedan contener residuos de productos químicos peligrosos, de forma que se supriman o se reduzcan al mínimo los riesgos para la seguridad y la salud y para el medio ambiente, conforme a la legislación y la práctica nacionales;
- d) el mantenimiento de un registro de la aplicación de plaguicidas utilizados en la agricultura, y
- e) la formación continua de los trabajadores agrícolas que comprenda, según proceda, la capacitación sobre las prácticas y procedimientos o sobre los peligros y las precauciones que han de observarse en relación a la utilización de productos químicos en el trabajo.

Manejo de animales y protección contra los riesgos biológicos

8. A efectos de la aplicación del artículo 14 del Convenio, entre las medidas relativas a la manipulación de los agentes biológicos que entrañen riesgos de infección, alergia o intoxicación y al manejo de animales deberían figurar las siguientes:

- a) medidas para la evaluación de los riesgos, de conformidad con el párrafo 5, a fin de eliminar, prevenir o reducir los riesgos biológicos;
- b) el control y examen de los animales, de acuerdo con las normas veterinarias y la legislación y la práctica nacionales, para diagnosticar las enfermedades transmisibles a los seres humanos;

- c) medidas de protección para el manejo de animales y, cuando proceda, el suministro de equipo y ropa de protección;
- d) medidas de protección para la manipulación de agentes biológicos y, de ser necesario, disposiciones para el suministro de equipo y ropa de protección apropiados;
- e) la inmunización, cuando proceda, de los trabajadores en contacto con los animales;
- f) el suministro de desinfectantes y de instalaciones sanitarias, y el mantenimiento y limpieza del equipo y la ropa de protección personal;
- g) el suministro de primeros auxilios, antídotos u otros procedimientos de urgencia en caso de contacto con animales, insectos o plantas venenosos;
- h) medidas de seguridad para la manipulación, recolección, almacenamiento y eliminación del estiércol y los desechos;
- i) medidas de seguridad para la manipulación y eliminación de los restos de animales infectados, con inclusión de la limpieza y desinfección de las instalaciones contaminadas, y
- j) información sobre la seguridad, con inclusión de señales de alerta, y formación para los trabajadores que estén en contacto con animales.

Instalaciones agrícolas

9. Para dar efecto al artículo 15 del Convenio, las prescripciones en materia de seguridad y salud sobre las instalaciones agrícolas deberían incluir normas técnicas para los edificios, estructuras, barandas de seguridad, cercas y espacios confinados.

Servicios de bienestar y alojamiento

10. Para dar efecto al artículo 19 del Convenio, los empleadores deberían poner a disposición de los trabajadores agrícolas, según proceda y de conformidad con la legislación y la práctica nacionales:

- a) un suministro adecuado de agua potable;
- b) instalaciones para guardar y lavar la ropa de protección;
- c) instalaciones para las comidas, y cuando resulte factible para la lactancia en el lugar de trabajo;
- d) instalaciones sanitarias y de aseo separadas, o utilización separada de las mismas, para los trabajadores y las trabajadoras, y
- e) transporte relacionado con el trabajo.

IV. Otras disposiciones

Trabajadoras

11. Para dar efecto al artículo 18 del Convenio, 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 su salud reproductiva.

Agricultores por cuenta propia

12. (1) Teniendo en cuenta las opiniones de las organizaciones representativas de agricultores por cuenta propia, los Miembros deberían prever la extensión progresiva de la protección prevista en el Convenio, cuando proceda, a esos agricultores.

(2) Con este fin, en la legislación nacional deberían especificarse los derechos y deberes de los agricultores por cuenta propia en materia de seguridad y salud en la agricultura.

(3) A la luz de las condiciones y la práctica nacionales, las opiniones de las organizaciones representativas de agricultores por cuenta propia deberían tomarse en consideración, cuando proceda, al formular, poner en práctica y examinar periódicamente la política nacional a que se hace referencia en el artículo 4 del Convenio.

13. (1) De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, la autoridad competente debería adoptar medidas para asegurar que los agricultores por cuenta propia disfruten de la protección en materia de seguridad y salud prevista en el Convenio.

(2) Estas medidas deberían incluir:

- a) disposiciones relativas a la extensión progresiva de servicios de salud en el trabajo apropiados para los agricultores por cuenta propia;
- b) el desarrollo progresivo de procedimientos para incluir a los agricultores por cuenta propia en los sistemas de registro y notificación de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, y
- c) la elaboración de directivas, programas y materiales educativos y asesoramiento y formación apropiados para los agricultores por cuenta propia que abarquen entre otros asuntos:
 - i) su seguridad y salud, así como la de los que trabajan con ellos, en lo que se refiere a los riesgos vinculados al trabajo, incluidos los riesgos de trastornos músculo-esqueléticos, la selección y la utilización de productos químicos y de agentes biológicos, el diseño de sistemas de seguridad en el trabajo y la selección, la utilización y el mantenimiento del equipo de protección personal, la maquinaria, las herramientas y los aparatos, y
 - ii) impedir que los niños sean empleados en actividades peligrosas.

14. Cuando las condiciones económicas, sociales y administrativas no permitan la inclusión de los agricultores por cuenta propia y de sus familias en los regímenes nacionales o voluntarios de seguro, los Miembros deberían tomar medidas para su cobertura progresiva hasta el nivel previsto en el artículo 21 del Convenio. Esto debería conseguirse por medio de:

- a) el establecimiento de regímenes o de cajas de seguro especiales, o
- b) la adaptación de los regímenes de seguridad social existentes.

15. Al hacer efectivas las medidas anteriores relativas a los agricultores por cuenta propia, se debería tener en cuenta la situación especial de:

- a) los pequeños arrendatarios y aparceros;
- b) los pequeños propietarios explotadores;
- c) las personas que participan en empresas agrícolas colectivas, tales como los miembros de las cooperativas agrícolas;
- d) los miembros de la familia, tal como se definen de conformidad con la legislación y la práctica nacionales;
- e) las personas que viven de la agricultura de subsistencia, y
- f) otros trabajadores de la agricultura por cuenta propia, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935 (núm. 45)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico en situación provisoria	30 mayo 1937	Ginebra, 19ª reunión CIT (21 junio 1935)	98 Denuncias: 28

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1935 en su decimonovena reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos de toda clase de minas, cuestión que constituye el segundo punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintiuno de junio de mil novecientos treinta y cinco, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935:

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio, el término *mina* comprende cualquier empresa, pública o privada, dedicada a la extracción de sustancias situadas bajo la superficie de la tierra.

Artículo 2

En los trabajos subterráneos de las minas no podrá estar empleada ninguna persona de sexo femenino, sea cual fuere su edad.

Artículo 3

La legislación nacional podrá exceptuar de esta prohibición:

- a) a las mujeres que ocupen un cargo de dirección y no realicen un trabajo manual;
- b) a las mujeres empleadas en servicios de sanidad y en servicios sociales;
- c) a las mujeres que, durante sus estudios, realicen prácticas en la parte subterránea de una mina, a los efectos de la formación profesional;
- d) a cualquier otra mujer que ocasionalmente tenga que bajar a la parte subterránea de una mina, en el ejercicio de una profesión que no sea de carácter manual.

Seguridad social

1. Normas de alcance general	571
Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)	571
Recomendación sobre la seguridad de los medios de vida, 1944 (núm. 67)	596
Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202)	609
Recomendación sobre el seguro social (agricultura), 1921 (núm. 17)	614
Recomendación sobre la seguridad social (fuerzas armadas), 1944 (núm. 68)	615
2. Protección garantizada en las diferentes ramas de la seguridad social	617
<i>2.1 Asistencia médica y prestaciones monetarias por enfermedad</i>	<i>617</i>
Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 130)	617
Recomendación sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 134)	630
Recomendación sobre la asistencia médica, 1944 (núm. 69)	632
<i>2.2 Prestaciones de vejez, invalidez y sobrevivientes</i>	<i>643</i>
Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 128)	643
Recomendación sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 131)	660
<i>2.3 Prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales</i>	<i>663</i>
Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121)	663
Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121)	677
Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921 (núm. 12) ..	679
<i>2.4 Prestaciones de desempleo</i>	<i>680</i>
Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168) ..	680
Recomendación sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 176)	689
3. Seguridad social para trabajadores migrantes	693
Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118)	693
Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982 (núm. 157)	697
Recomendación sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1983 (núm. 167)	706
Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19)	726
Recomendación sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 25)	727

1. Normas de alcance general

Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico actualizado	27 abril 1955	Ginebra, 35ª reunión CIT (28 junio 1952)	50

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1952 en su trigésima quinta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la norma mínima de seguridad social, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintiocho de junio de mil novecientos cincuenta y dos, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952:

Parte I. Disposiciones generales

Artículo 1

1. A los efectos del presente Convenio:

- a) el término **prescrito** significa determinado por la legislación nacional o en virtud de la misma;
- b) el término **residencia** significa la residencia habitual en el territorio del Miembro, y el término **residente** designa la persona que reside habitualmente en el territorio del Miembro;
- c) la expresión **la cónyuge** designa la cónyuge que está a cargo de su marido;
- d) el término **viuda** designa la cónyuge que estaba a cargo de su marido en el momento de su fallecimiento;
- e) el término **hijo** designa un hijo en la edad de asistencia obligatoria a la escuela o el que tiene menos de quince años, según pueda ser prescrito;
- f) la expresión **período de calificación** significa un período de cotización, un período de empleo, un período de residencia o cualquier combinación de los mismos, según pueda ser prescrito.

2. A los efectos de los artículos 10, 34 y 49, el término **prestaciones** significa sea prestaciones directas en forma de asistencia o prestaciones indirectas consistentes en un reembolso de los gastos hechos por la persona interesada.

Artículo 2

Todo Miembro para el cual esté en vigor este Convenio deberá:

- a) aplicar:
 - i) la parte I;
 - ii) tres, por lo menos, de las partes II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX y X, que comprendan, por lo menos, una de las partes IV, V, VI, IX y X;

- iii) las disposiciones correspondientes de las partes XI, XII, y XIII;
 - iv) la parte XIV; y
- b) especificar en la ratificación cuáles son, de las partes II a X, aquellas respecto de las cuales acepta las obligaciones del Convenio.

Artículo 3

1. Todo Miembro cuya economía y cuyos recursos médicos estén insuficientemente desarrollados podrá acogerse, mediante una declaración anexa a su ratificación –si las autoridades competentes lo desean, y durante todo el tiempo que lo consideren necesario–, a las excepciones temporales que figuran en los artículos siguientes: 9, *d*); 12, 2; 15, *d*); 18, 2; 21, *c*); 27, *d*); 33, *b*); 34, 3; 41, *d*); 48, 1; 55, *d*), y 61, *d*).

2. Todo Miembro que haya formulado una declaración de conformidad con el párrafo 1 del presente artículo deberá incluir, en la memoria anual sobre la aplicación del Convenio que habrá de presentar, en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, una declaración con respecto a cada una de las excepciones a que se haya acogido, en la cual exponga:

- a) las razones por las cuales continúa acogiéndose a dicha excepción; o
- b) que renuncia, a partir de una fecha determinada, a acogerse a dicha excepción.

Artículo 4

1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá notificar ulteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo que acepta las obligaciones del Convenio respecto de una o varias de las partes II a X que no hubiera especificado ya en su ratificación.

2. Las obligaciones previstas en el párrafo 1 del presente artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus efectos desde la fecha de su notificación.

Artículo 5

Cuando, a los efectos del cumplimiento de cualquiera de las partes II a X de este Convenio que hubieren sido mencionadas en su ratificación, un Miembro esté obligado a proteger a categorías prescritas de personas que en total constituyan por lo menos un porcentaje determinado de asalariados o de residentes, dicho Miembro deberá cerciorarse de que el porcentaje correspondiente ha sido alcanzado, antes de comprometerse a cumplir dicha parte.

Artículo 6

A los efectos del cumplimiento de las partes II, III, IV, V, VIII (en lo que se relaciona con la asistencia médica), IX o X de este Convenio, todo Miembro podrá tener en cuenta la protección resultante de aquellos seguros que en virtud de la legislación nacional no sean obligatorios para las personas protegidas, cuando dichos seguros:

- a) estén controlados por las autoridades públicas o administrados conjuntamente por los empleadores y los trabajadores, de conformidad con normas prescritas;
- b) cubran una parte apreciable de las personas cuyas ganancias no excedan de las de un trabajador calificado de sexo masculino;
- c) cumplan, juntamente con las demás formas de protección, cuando fuere apropiado, las disposiciones correspondientes del Convenio.

Parte II. Asistencia médica

Artículo 7

Todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio deberá garantizar a las personas protegidas la concesión, cuando su estado lo requiera, de asistencia médica, de carácter preventivo o curativo, de conformidad con los artículos siguientes de esta parte.

Artículo 8

La contingencia cubierta deberá comprender todo estado mórbido cualquiera que fuere su causa, el embarazo, el parto y sus consecuencias.

Artículo 9

Las personas protegidas deberán comprender:

- a) sea a categorías prescritas de asalariados que en total constituyan, por lo menos, el 50 por ciento de todos los asalariados, así como a las cónyuges y a los hijos de los miembros de esas categorías;
- b) sea a categorías prescritas de la población económicamente activa que en total constituyan, por lo menos, el 20 por ciento de todos los residentes, así como a las cónyuges y a los hijos de los miembros de esas categorías;
- c) sea a categorías prescritas de residentes que en total constituyan, por lo menos, el 50 por ciento de todos los residentes;
- d) o bien, cuando se haya formulado una declaración en virtud del artículo 3, a categorías prescritas de asalariados que en total constituyan, por lo menos, el 50 por ciento de los asalariados que trabajen en empresas industriales en las que estén empleadas, como mínimo, veinte personas, así como a las cónyuges y a los hijos de los asalariados de esas categorías.

Artículo 10

1. Las prestaciones deberán comprender, por lo menos:

- a) en caso de estado mórbido:
 - i) la asistencia médica general, comprendida la visita a domicilio;
 - ii) la asistencia por especialistas, prestada en hospitales a personas hospitalizadas o no hospitalizadas, y la asistencia que pueda ser prestada por especialistas fuera de los hospitales;
 - iii) el suministro de productos farmacéuticos esenciales recetados por médicos u otros profesionales calificados; y
 - iv) la hospitalización, cuando fuere necesaria; y
- b) en caso de embarazo, parto y sus consecuencias:
 - i) la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia puerperal prestada por un médico o por una comadrona diplomada; y
 - ii) la hospitalización, cuando fuere necesaria.

2. El beneficiario o su sostén de familia podrá ser obligado a participar en los gastos de asistencia médica recibida por él mismo en caso de estado mórbido; la participación del beneficiario o del sostén de familia deberá reglamentarse de manera tal que no entrañe un gravamen excesivo.

3. La asistencia médica prestada de conformidad con este artículo tendrá por objeto conservar, restablecer o mejorar la salud de la persona protegida, así como su aptitud para el trabajo y para hacer frente a sus necesidades personales.

4. Los departamentos gubernamentales o las instituciones que concedan las prestaciones deberán estimular a las personas protegidas, por cuantos medios puedan ser considerados apropiados, para que utilicen los servicios generales de salud puestos a su disposición por las autoridades públicas o por otros organismos reconocidos por las autoridades públicas.

Artículo 11

Las prestaciones mencionadas en el artículo 10 deberán garantizarse, en la contingencia cubierta, por lo menos a las personas protegidas que hayan cumplido el período de calificación que se considere necesario para evitar abusos, o a los miembros de las familias cuyo sostén haya cumplido dicho período.

Artículo 12

1. Las prestaciones mencionadas en el artículo 10 deberán concederse durante todo el transcurso de la contingencia cubierta, si bien, en caso de estado mórbido, la duración de las prestaciones podrá limitarse a veintiséis semanas en cada caso; ahora bien, las prestaciones no podrán suspenderse mientras continúe pagándose una prestación monetaria de enfermedad, y deberán adoptarse disposiciones que permitan la extensión del límite antes mencionado, cuando se trate de enfermedades determinadas por la legislación nacional para las que se reconozca la necesidad de una asistencia prolongada.

2. Cuando se formule una declaración en virtud del artículo 3, la duración de las prestaciones podrá limitarse a trece semanas en cada caso.

Parte III. Prestaciones monetarias de enfermedad*Artículo 13*

Todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio deberá garantizar la concesión de prestaciones monetarias de enfermedad a las personas protegidas, de conformidad con los artículos siguientes de esta parte.

Artículo 14

La contingencia cubierta deberá comprender la incapacidad para trabajar, resultante de un estado mórbido, que entrañe la suspensión de ganancias según la defina la legislación nacional.

Artículo 15

Las personas protegidas deberán comprender:

- a) sea a categorías prescritas de asalariados que en total constituyan, por lo menos, el 50 por ciento de todos los asalariados;
- b) sea a categorías prescritas de la población económicamente activa que en total constituyan, por lo menos, el 20 por ciento de todos los residentes;
- c) sea a todos los residentes cuyos recursos durante la contingencia no excedan de límites prescritos de conformidad con las disposiciones del artículo 67;
- d) o bien, cuando se haya formulado una declaración en virtud del artículo 3, a categorías prescritas de asalariados que en total constituyan, por lo menos, el 50 por ciento de todos los asalariados que trabajen en empresas industriales en las que estén empleadas, como mínimo, veinte personas.

Artículo 16

1. Cuando la protección comprenda a categorías de asalariados o a categorías de la población económicamente activa, la prestación consistirá en un pago periódico calculado de conformidad con las disposiciones del artículo 65 o con las del artículo 66.

2. Cuando la protección comprenda a todos los residentes cuyos recursos durante la contingencia no excedan de límites prescritos, la prestación consistirá en un pago periódico calculado de conformidad con las disposiciones del artículo 67.

Artículo 17

La prestación mencionada en el artículo 16 deberá garantizarse, en la contingencia cubierta, por lo menos a las personas protegidas que hayan cumplido el período de calificación que se considere necesario para evitar abusos.

Artículo 18

1. La prestación mencionada en el artículo 16 deberá concederse durante todo el transcurso de la contingencia, a reserva de que su duración podrá limitarse a veintiséis semanas en cada caso de enfermedad, con la posibilidad de no pagarse la prestación por los tres primeros días de suspensión de ganancias.

2. Cuando se haya formulado una declaración en virtud del artículo 3, la duración de la prestación podrá limitarse:

- a) sea a un período tal que el número total de días por los cuales se conceda la prestación en el transcurso de un año no sea inferior a diez veces el promedio de personas protegidas durante dicho año;
- b) o bien trece semanas por cada caso de enfermedad, con la posibilidad de no pagarse la prestación por los tres primeros días de suspensión de ganancias.

Parte IV. Prestaciones de desempleo*Artículo 19*

Todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio deberá garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones de desempleo, de conformidad con los artículos siguientes de esta parte.

Artículo 20

La contingencia cubierta deberá comprender la suspensión de ganancias, según la define la legislación nacional, 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.

Artículo 21

Las personas protegidas deberán comprender:

- a) sea a categorías prescritas de asalariados que en total constituyan, por lo menos, el 50 por ciento de todos los asalariados;
- b) sea a todos los residentes cuyos recursos durante la contingencia no excedan de límites prescritos de conformidad con las disposiciones del artículo 67;
- c) o bien, cuando se haya formulado una declaración en virtud del artículo 3, a categorías prescritas de asalariados que en total constituyan, por lo menos, el 50 por ciento de todos los asalariados que trabajen en empresas industriales en las que estén empleadas, como mínimo, veinte personas.

Artículo 22

1. Cuando la protección comprenda a categorías de asalariados, dicha prestación consistirá en un pago periódico calculado de conformidad con las disposiciones del artículo 65 o con las del artículo 66.

2. Cuando la protección comprenda a todos los residentes cuyos recursos durante la contingencia no excedan de límites prescritos, la prestación consistirá en un pago periódico calculado de conformidad con las disposiciones del artículo 67.

Artículo 23

La prestación mencionada en el artículo 22 deberá garantizarse, en la contingencia cubierta, por lo menos a las personas protegidas que hayan cumplido el período de calificación que se considere necesario para evitar abusos.

Artículo 24

1. La prestación mencionada en el artículo 22 deberá concederse durante todo el transcurso de la contingencia, pero su duración podrá limitarse:

- a) cuando la protección comprenda a categorías de asalariados, a trece semanas en el transcurso de un período de doce meses;
- b) cuando la protección comprenda a todos los residentes cuyos recursos durante la contingencia no excedan de límites prescritos, a veintiséis semanas en el transcurso de un período de doce meses.

2. Cuando la legislación nacional establezca que la duración de la prestación variará de conformidad con el período de cotización o de conformidad con las prestaciones recibidas anteriormente en el transcurso de un período prescrito, o con ambos factores a la vez, las disposiciones del apartado a) del párrafo 1 se considerarán cumplidas si el promedio de duración de la prestación comprende, por lo menos, trece semanas en el transcurso de un período de doce meses.

3. La prestación podrá no ser pagada por un período de espera fijado en los siete primeros días en cada caso de suspensión de ganancias, contando como parte del mismo caso de suspensión de ganancias los días de desempleo antes y después de un empleo temporal que no exceda de una duración prescrita.

4. Cuando se trate de trabajadores de temporada, la duración de la prestación y el período de espera podrán adaptarse a las condiciones de empleo.

Parte V. Prestaciones de vejez*Artículo 25*

Todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio deberá garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones de vejez, de conformidad con los artículos siguientes de esta parte.

Artículo 26

1. La contingencia cubierta será la supervivencia más allá de una edad prescrita.
2. La edad prescrita no deberá exceder de sesenta y cinco años. Sin embargo, la autoridad competente podrá fijar una edad más elevada, teniendo en cuenta la capacidad de trabajo de las personas de edad avanzada en el país de que se trate.
3. La legislación nacional podrá suspender la prestación si la persona que habría tenido derecho a ella ejerce ciertas actividades remuneradas prescritas, o podrá reducir las prestaciones contributivas cuando las ganancias del beneficiario excedan de un valor prescrito, y las prestaciones no contributivas, cuando las ganancias del beneficiario, o sus demás recursos, o ambos conjuntamente, excedan de un valor prescrito.

Artículo 27

Las personas protegidas deberán comprender:

- a) sea a categorías prescritas de asalariados que en total constituyan, por lo menos, el 50 por ciento de todos los asalariados;

- b) sea a categorías prescritas de la población económicamente activa que en total constituyan, por lo menos, el 20 por ciento de todos los residentes;
- c) sea a todos los residentes cuyos recursos durante la contingencia no excedan de límites prescritos, de conformidad con las disposiciones del artículo 67;
- d) o bien, cuando se haya formulado una declaración, en virtud del artículo 3, a categorías prescritas de asalariados que en total constituyan, por lo menos, el 50 por ciento de todos los asalariados que trabajen en empresas industriales en las que estén empleadas, como mínimo, veinte personas.

Artículo 28

La prestación consistirá en un pago periódico, calculado en la forma siguiente:

- a) cuando la protección comprenda a categorías de asalariados o a categorías de la población económicamente activa, de conformidad con las disposiciones del artículo 65 o con las del artículo 66;
- b) cuando la protección comprenda a todos los residentes cuyos recursos durante la contingencia no excedan de límites prescritos, de conformidad con las disposiciones del artículo 67.

Artículo 29

1. La prestación mencionada en el artículo 28 deberá garantizarse, en la contingencia cubierta, por lo menos:

- a) a las personas protegidas que hayan cumplido, antes de la contingencia, de conformidad con reglas prescritas, un período de calificación que podrá consistir en treinta años de cotización o de empleo, o en veinte años de residencia;
- b) cuando en principio estén protegidas todas las personas económicamente activas, a las personas protegidas que hayan cumplido un período de calificación prescrito de cotización y en nombre de las cuales se hayan pagado, durante el período activo de su vida, cotizaciones cuyo promedio anual alcance una cifra prescrita.

2. Cuando la concesión de la prestación mencionada en el párrafo 1 esté condicionada al cumplimiento de un período mínimo de cotización o de empleo, deberá garantizarse una prestación reducida, por lo menos:

- a) a las personas protegidas que hayan cumplido, antes de la contingencia, de conformidad con reglas prescritas, un período de calificación de quince años de cotización o de empleo;
o
- b) cuando en principio estén protegidas todas las personas económicamente activas, a las personas protegidas que hayan cumplido un período de calificación prescrito de cotización y en nombre de las cuales se haya pagado, durante el período activo de su vida, la mitad del promedio anual de cotizaciones prescrito a que se refiere el apartado b) del párrafo 1 del presente artículo.

3. Las disposiciones del párrafo 1 del presente artículo se considerarán cumplidas cuando se garantice una prestación calculada de conformidad con la parte XI, pero según un porcentaje inferior en diez unidades al indicado en el cuadro anexo a dicha parte para el beneficiario tipo, por lo menos a las personas que hayan cumplido, de conformidad con reglas prescritas, diez años de cotización o de empleo, o cinco años de residencia.

4. Podrá efectuarse una reducción proporcional del porcentaje indicado en el cuadro anexo a la parte XI cuando el período de calificación correspondiente a la prestación del porcentaje reducido sea superior a diez años de cotización o de empleo, pero inferior a treinta años de cotización o de empleo. Cuando dicho período de calificación sea superior a quince años se concederá una pensión reducida, de conformidad con el párrafo 2 del presente artículo.

5. Cuando la concesión de la prestación mencionada en los párrafos 1, 3 o 4 del presente artículo esté condicionada al cumplimiento de un período mínimo de cotización o de empleo, deberá garantizarse una prestación reducida, en las condiciones prescritas, a las personas protegidas que, por el solo hecho de la edad avanzada a que hubieren llegado cuando las disposiciones que permitan aplicar esta parte del Convenio se hayan puesto en vigor, no hayan podido cumplir las condiciones prescritas de conformidad con el párrafo 2 del presente artículo, a menos que, de conformidad con las disposiciones de los párrafos 1, 3 o 4 de este artículo, se conceda una prestación a tales personas a una edad más elevada que la normal.

Artículo 30

Las prestaciones mencionadas en los artículos 28 y 29 deberán concederse durante todo el transcurso de la contingencia.

Parte VI. Prestaciones en caso de accidente del trabajo y de enfermedad profesional

Artículo 31

Todo Miembro para el que esté en vigor esta parte del Convenio deberá garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones en caso de accidente del trabajo y de enfermedad profesional, de conformidad con los artículos siguientes de esta parte.

Artículo 32

Las contingencias cubiertas deberán comprender las siguientes, cuando sean ocasionadas por un accidente de trabajo o una enfermedad profesional prescritos:

- a) estado mórbido;
- b) incapacidad para trabajar que resulte de un estado mórbido y entrañe la suspensión de ganancias, según la defina la legislación nacional;
- c) pérdida total de la capacidad para ganar o pérdida parcial que exceda de un grado prescrito, cuando sea probable que dicha pérdida total o parcial sea permanente, o disminución correspondiente de las facultades físicas; y
- d) pérdida de medios de existencia sufrida por la viuda o los hijos como consecuencia de la muerte del sostén de familia; en el caso de la viuda, el derecho a las prestaciones puede quedar condicionado a la presunción, conforme a la legislación nacional, de que es incapaz de subvenir a sus propias necesidades.

Artículo 33

Las personas protegidas deberán comprender:

- a) a categorías prescritas de asalariados que en total constituyan, por lo menos, el 50 por ciento de todos los asalariados, y, para las prestaciones a que da derecho la muerte del sostén de familia, también a las cónyuges y a los hijos de los asalariados de esas categorías; o
- b) cuando se haya formulado una declaración en virtud del artículo 3, a categorías prescritas de asalariados que en total constituyan, por lo menos, el 50 por ciento de todos los asalariados que trabajen en empresas industriales en las que estén empleadas, como mínimo, veinte personas, y, para las prestaciones a que da derecho la muerte del sostén de familia, también a los cónyuges y a los hijos de los asalariados de esas categorías.

Artículo 34

1. Con respecto al estado mórbido, las prestaciones deberán comprender la asistencia médica, tal como se especifica en los párrafos 2 y 3 de este artículo.

2. La asistencia médica comprenderá:

- a) la asistencia médica general y la ofrecida por especialistas, a personas hospitalizadas o no hospitalizadas, comprendidas las visitas a domicilio;
- b) la asistencia odontológica;
- c) la asistencia por enfermeras, a domicilio, en un hospital o en cualquier otra institución médica;
- d) el mantenimiento en un hospital, centro de convalecencia, sanatorio u otra institución médica;
- e) el suministro de material odontológico, farmacéutico, y cualquier otro material médico o quirúrgico, comprendidos los aparatos de prótesis y su conservación, así como los anteojos; y
- f) la asistencia suministrada por miembros de otras profesiones reconocidas legalmente como conexas con la profesión médica, bajo la vigilancia de un médico o de un dentista.

3. Cuando se haya formulado una declaración en virtud del artículo 3, la asistencia médica deberá comprender, por lo menos:

- a) la asistencia médica general, comprendidas las visitas a domicilio;
- b) la asistencia por especialistas, ofrecida en hospitales a personas hospitalizadas o no hospitalizadas, y la asistencia que pueda ser prestada por especialistas fuera de los hospitales;
- c) el suministro de productos farmacéuticos esenciales recetados por médicos u otros profesionales calificados; y
- d) la hospitalización, cuando fuere necesaria.

4. La asistencia médica prestada de conformidad con los párrafos precedentes tendrá por objeto conservar, restablecer o mejorar la salud de la persona protegida, así como su aptitud para el trabajo y para hacer frente a sus necesidades personales.

Artículo 35

1. Los departamentos gubernamentales o las instituciones que concedan la asistencia médica deberán cooperar, cuando fuere oportuno, con los servicios generales de reeducación profesional, a fin de readaptar para un trabajo apropiado a las personas de capacidad reducida.

2. La legislación nacional podrá autorizar a dichos departamentos o instituciones para que tomen medidas destinadas a la reeducación profesional de las personas de capacidad reducida.

Artículo 36

1. Con respecto a la incapacidad para trabajar o a la pérdida total de capacidad para ganar, cuando es probable que sea permanente, a la disminución correspondiente de las facultades físicas o a la muerte del sostén de familia, la prestación deberá consistir en un pago periódico calculado de conformidad con las disposiciones del artículo 65 o con las del artículo 66.

2. En caso de pérdida parcial de la capacidad para ganar, cuando es probable que sea permanente, o en caso de una disminución correspondiente de las facultades físicas, la prestación, cuando deba ser pagada, consistirá en un pago periódico que represente una proporción conveniente de la prestación prevista en caso de pérdida total de la capacidad para ganar o de una disminución correspondiente de las facultades físicas.

3. Los pagos periódicos podrán sustituirse por un capital pagado de una sola vez:

- a) cuando el grado de incapacidad sea mínimo; o
- b) cuando se garantice a las autoridades competentes el empleo razonable de dicho capital.

Artículo 37

Las prestaciones mencionadas en los artículos 34 y 36 deberán garantizarse, en la contingencia cubierta, por lo menos a las personas protegidas que estuvieran empleadas como asalariados en el territorio del Miembro en el momento del accidente o en el momento en que se contrajo la enfermedad; y si se trata de pagos periódicos resultantes del fallecimiento del sostén de familia, a la viuda y a los hijos de aquél.

Artículo 38

Las prestaciones mencionadas en los artículos 34 y 36 deberán concederse durante todo el transcurso de la contingencia; sin embargo, con respecto a la incapacidad para trabajar, la prestación podrá no pagarse por los tres primeros días en cada caso de suspensión de ganancias.

Parte VII. Prestaciones familiares*Artículo 39*

Todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio deberá garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones familiares de conformidad con los artículos siguientes de esta parte.

Artículo 40

La contingencia cubierta será la de tener hijos a cargo en las condiciones que se prescriban.

Artículo 41

Las personas protegidas deberán comprender:

- a) sea a categorías prescritas de asalariados que en total constituyan, por lo menos, el 50 por ciento de todos los asalariados;
- b) sea a categorías prescritas de la población económicamente activa que en total constituyan, por lo menos, el 20 por ciento de todos los residentes;
- c) sea a todos los residentes cuyos recursos durante la contingencia no excedan de límites prescritos;
- d) o bien, cuando se haya formulado una declaración en virtud del artículo 3, a categorías prescritas de asalariados que en total constituyan, por lo menos, el 50 por ciento de todos los asalariados que trabajen en empresas industriales en las que estén empleadas, como mínimo, veinte personas.

Artículo 42

Las prestaciones deberán comprender:

- a) sea un pago periódico concedido a toda persona protegida que haya cumplido el período de calificación prescrito;
- b) sea el suministro a los hijos, o para los hijos, de alimentos, vestido, vivienda y el disfrute de vacaciones o de asistencia doméstica;
- c) o bien una combinación de las prestaciones mencionadas en a) y b).

Artículo 43

Las prestaciones mencionadas en el artículo 42 deberán garantizarse, por lo menos, a las personas protegidas que hayan cumplido, durante un período prescrito, un período de calificación que podrá consistir en tres meses de cotización o de empleo, o en un año de residencia, según se prescriba.

Artículo 44

El valor total de las prestaciones concedidas, de conformidad con el artículo 42, a las personas protegidas, deberá ser tal que represente:

- a) el 3 por ciento del salario de un trabajador ordinario no calificado adulto de sexo masculino, determinado de conformidad con las disposiciones del artículo 66, multiplicado por el número total de hijos de todas las personas protegidas; o
- b) el 1,5 por ciento del salario susodicho, multiplicado por el número total de hijos de todos los residentes.

Artículo 45

Cuando las prestaciones consistan en un pago periódico, deberán concederse durante todo el transcurso de la contingencia.

Parte VIII. Prestaciones de maternidad*Artículo 46*

Todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio deberá garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones de maternidad, de conformidad con los artículos siguientes de esta parte.

Artículo 47

La contingencia cubierta deberá comprender el embarazo, el parto y sus consecuencias, y la suspensión de ganancias resultantes de los mismos, según la defina la legislación nacional.

Artículo 48

Las personas protegidas deberán comprender:

- a) sea a todas las mujeres que pertenezcan a categorías prescritas de asalariados, categorías que en total constituyan, por lo menos, el 50 por ciento de todos los asalariados, y, en lo que concierne a las prestaciones médicas de maternidad, también a las cónyuges de los hombres comprendidos en esas mismas categorías;
- b) sea a todas las mujeres que pertenezcan a categorías prescritas de la población económicamente activa, categorías que en total constituyan, por lo menos, el 20 por ciento de todos los residentes, y, en lo que concierne a las prestaciones médicas de maternidad, también a las cónyuges de los asalariados comprendidos en esas mismas categorías;
- c) o bien, cuando se haya formulado una declaración en virtud del artículo 3, a todas las mujeres que pertenezcan a categorías prescritas de asalariados que en total constituyan, por lo menos, el 50 por ciento de todos los asalariados que trabajen en empresas industriales en las que estén empleadas, como mínimo, veinte personas, y en lo que concierne a las prestaciones médicas de maternidad, también a las cónyuges de los hombres comprendidos en esas mismas categorías.

Artículo 49

1. En lo que respecta al embarazo, al parto y sus consecuencias, las prestaciones médicas de maternidad deberán comprender la asistencia médica mencionada en los párrafos 2 y 3 de este artículo.

2. La asistencia médica deberá comprender, por lo menos:

- a) la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia puerperal prestada por un médico o por una comadrona diplomada; y
- b) la hospitalización, cuando fuere necesaria.

3. La asistencia médica mencionada en el párrafo 2 de este artículo tendrá por objeto conservar, restablecer o mejorar la salud de la mujer protegida, así como su aptitud para el trabajo y para hacer frente a sus necesidades personales.

4. Las instituciones o los departamentos gubernamentales que concedan las prestaciones médicas de maternidad deberán estimular a las mujeres protegidas, por cuantos medios puedan ser considerados apropiados, para que utilicen los servicios generales de salud puestos a su disposición por las autoridades públicas o por otros organismos reconocidos por las autoridades públicas.

Artículo 50

Con respecto a la suspensión de ganancias resultante del embarazo, del parto y de sus consecuencias, la prestación consistirá en un pago periódico calculado de conformidad con las disposiciones del artículo 65 o las del artículo 66. El monto del pago periódico podrá variar en el transcurso de la contingencia, a condición de que el monto medio esté de conformidad con las disposiciones susodichas.

Artículo 51

Las prestaciones mencionadas en los artículos 49 y 50 deberán garantizarse, en la contingencia cubierta, por lo menos, a las mujeres pertenecientes a las categorías protegidas que hayan cumplido el período de calificación que se considere necesario para evitar abusos; las prestaciones mencionadas en el artículo 49 deberán también garantizarse a las cónyuges de los trabajadores de las categorías protegidas, cuando éstos hayan cumplido el período de calificación previsto.

Artículo 52

Las prestaciones mencionadas en los artículos 49 y 50 deberán concederse durante todo el transcurso de la contingencia; sin embargo, los pagos periódicos podrán limitarse a doce semanas, a menos que la legislación nacional imponga o autorice un período más largo de abstención del trabajo, en cuyo caso los pagos no podrán limitarse a un período de menor duración.

Parte IX. Prestaciones de invalidez

Artículo 53

Todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio deberá garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones de invalidez, de conformidad con los artículos siguientes de esta parte.

Artículo 54

La contingencia cubierta deberá comprender la ineptitud para ejercer una actividad profesional, en un grado prescrito, cuando sea probable que esta ineptitud será permanente o cuando la misma subsista después de cesar las prestaciones monetarias de enfermedad.

Artículo 55

Las personas protegidas deberán comprender:

- a) sea a categorías prescritas de asalariados que en total constituyan, por lo menos, el 50 por ciento de todos los asalariados;
- b) sea a categorías prescritas de la población activa que en total constituyan, por lo menos, el 20 por ciento de todos los residentes;

- c) sea a todos los residentes cuyos recursos durante la contingencia no excedan de límites prescritos de conformidad con las disposiciones del artículo 67;
- d) o bien, cuando se haya formulado una declaración en virtud del artículo 3, a categorías prescritas de asalariados que en total constituyan, por lo menos, el 50 por ciento de todos los asalariados que trabajen en empresas industriales en las que estén empleadas, como mínimo, veinte personas.

Artículo 56

La prestación deberá consistir en un pago periódico calculado en la forma siguiente:

- a) cuando la protección comprenda a categorías de asalariados o a categorías de la población económicamente activa, de conformidad con las disposiciones del artículo 65 o con las del artículo 66;
- b) cuando la protección comprenda a todos los residentes cuyos recursos durante la contingencia no excedan de un límite prescrito, de conformidad con las disposiciones del artículo 67.

Artículo 57

1. La prestación mencionada en el artículo 56 deberá garantizarse, en la contingencia cubierta, por lo menos:

- a) a las personas protegidas que hayan cumplido, antes de la contingencia, según reglas prescritas, un período de calificación que podrá ser de quince años de cotización o de empleo o de diez años de residencia; o
- b) cuando en principio todas las personas económicamente activas estén protegidas, a las personas protegidas que hayan cumplido un período de tres años de cotización y en nombre de las cuales se haya pagado, en el transcurso del período activo de su vida, el promedio anual prescrito de cotizaciones.

2. Cuando la concesión de las prestaciones mencionadas en el párrafo 1 esté condicionada al cumplimiento de un período mínimo de cotización o de empleo, deberá garantizarse una prestación reducida, por lo menos:

- a) a las personas protegidas que hayan cumplido, antes de la contingencia, según reglas prescritas, un período de cinco años de cotización de empleo; o
- b) cuando en principio todas las personas económicamente activas estén protegidas, a las personas protegidas que hayan cumplido un período de tres años de cotización y en nombre de las cuales se haya pagado en el transcurso del período activo de su vida la mitad del promedio anual prescrito de cotizaciones a que se refiere el apartado b) del párrafo 1 del presente artículo.

3. Las disposiciones del párrafo 1 del presente artículo se considerarán cumplidas cuando se garantice una prestación calculada de conformidad con la parte XI, pero según un porcentaje inferior en diez unidades al indicado en el cuadro anexo a esta parte para el beneficiario tipo, por lo menos a las personas protegidas que hayan cumplido, de conformidad con reglas prescritas, cinco años de cotización, empleo o residencia.

4. Podrá efectuarse una reducción proporcional en el porcentaje indicado en el cuadro anexo a la parte XI cuando el período de calificación correspondiente a la prestación de porcentaje reducido sea superior a cinco años de cotización o de empleo, pero inferior a quince años de cotización o de empleo. Deberá concederse una prestación reducida de conformidad con el párrafo 2 del presente artículo.

Artículo 58

Las prestaciones previstas en los artículos 56 y 57 deberán concederse durante todo el transcurso de la contingencia o hasta que sean sustituidas por una prestación de vejez.

Parte X. Prestaciones de sobrevivientes

Artículo 59

Todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio deberá garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones de sobrevivientes, de conformidad con los artículos siguientes de esta parte.

Artículo 60

1. La contingencia cubierta deberá comprender la pérdida de medios de existencia sufrida por la viuda o los hijos como consecuencia de la muerte del sostén de familia; en el caso de la viuda, el derecho a la prestación podrá quedar condicionado a la presunción, según la legislación nacional, de que es incapaz de subvenir a sus propias necesidades.

2. La legislación nacional podrá suspender la prestación si la persona que habría tenido derecho a ella ejerce ciertas actividades remuneradas prescritas, o podrá reducir las prestaciones contributivas cuando las ganancias del beneficiario excedan de un valor prescrito, y las prestaciones no contributivas, cuando las ganancias del beneficiario, o sus demás recursos, o ambos conjuntamente, excedan de un valor prescrito.

Artículo 61

Las personas protegidas deberán comprender:

- a) sea a las cónyuges y a los hijos del sostén de familia que pertenezca a categorías prescritas de asalariados, categorías que en total constituyan, por lo menos, el 50 por ciento de todos los asalariados;
- b) sea a las cónyuges y a los hijos del sostén de familia a que pertenezca a categorías prescritas de la población económicamente activa, categorías que en total constituyan, por lo menos, el 20 por ciento de todos los residentes;
- c) sea, cuando sean residentes, a todas las viudas y a todos los hijos que hayan perdido su sostén de familia y cuyos recursos durante la contingencia cubierta no excedan de límites prescritos, de conformidad con las disposiciones del artículo 67;
- d) o bien, cuando se haya formulado una declaración en virtud del artículo 3, a las cónyuges y a los hijos del sostén de familia que pertenezca a categorías prescritas de asalariados, categorías que en total constituyan, por lo menos, el 50 por ciento de todos los asalariados que trabajen en empresas industriales en las que estén empleadas, como mínimo, veinte personas.

Artículo 62

La prestación deberá consistir en un pago periódico, calculado en la forma siguiente:

- a) cuando la protección comprenda a categorías de asalariados o a categorías de la población económicamente activa, de conformidad con las disposiciones del artículo 65 o con las del artículo 66; o
- b) cuando la protección comprenda a todos los residentes cuyos recursos durante la contingencia no excedan de límites prescritos, de conformidad con las disposiciones del artículo 67.

Artículo 63

1. La prestación mencionada en el artículo 62 deberá garantizarse en la contingencia cubierta, por lo menos:

- a) a las personas protegidas cuyo sostén de familia haya cumplido, según reglas prescritas, un período de calificación que podrá consistir en quince años de cotización o de empleo o en diez años de residencia; o

b) cuando en principio los cónyuges y los hijos de todas las personas económicamente activas estén protegidos, a las personas protegidas cuyo sostén de familia haya cumplido un período de tres años de cotización, a condición de que se haya pagado en nombre de este sostén de familia, en el transcurso del período activo de su vida, el promedio anual prescrito de cotizaciones.

2. Cuando la concesión de la prestación mencionada en el párrafo 1 esté condicionada al cumplimiento de un período mínimo de cotización o de empleo, deberá garantizarse una prestación reducida, por lo menos:

a) a las personas protegidas cuyo sostén de familia haya cumplido, según reglas prescritas, un período de cinco años de cotización o de empleo; o

b) cuando en principio los cónyuges y los hijos de todas las personas económicamente activas estén protegidos, a las personas protegidas cuyo sostén de familia haya cumplido un período de tres años de cotización, a condición de que se haya pagado en nombre de ese sostén de familia, en el transcurso del período activo de su vida, la mitad del promedio anual prescrito de cotizaciones a que se refiere el apartado b) del párrafo 1 del presente artículo.

3. Las disposiciones del párrafo 1 del presente artículo se considerarán cumplidas cuando se garantice una prestación calculada de conformidad con la parte XI, pero según un porcentaje inferior en diez unidades al que se indica en el cuadro anexo a esa parte para el beneficiario tipo, por lo menos a las personas cuyo sostén de familia haya cumplido, de conformidad con las reglas prescritas cinco años de cotización, empleo o residencia.

4. Podrá efectuarse una reducción proporcional en el porcentaje indicado en el cuadro anexo a la parte XI cuando el período de calificación correspondiente a la prestación de porcentaje reducido sea inferior a cinco años de cotización o de empleo, pero inferior a quince años de cotización o de empleo. Deberá concederse una prestación reducida de conformidad con el párrafo 2 del presente artículo.

5. Para que una viuda sin hijos, a la que presuma incapaz de subvenir a sus propias necesidades, tenga derecho a una prestación de sobreviviente, podrá prescribirse una duración mínima del matrimonio.

Artículo 64

Las prestaciones mencionadas en los artículos 62 y 63 deberán concederse durante todo el transcurso de la contingencia.

Parte XI. Cálculo de los pagos periódicos

Artículo 65

1. Con respecto a cualquier pago periódico al que se aplique este artículo, la cuantía de la prestación, aumentada con el importe de las asignaciones familiares pagadas durante la contingencia, deberá ser tal que, para el beneficiario tipo a que se refiere el cuadro anexo a la presente parte, sea por lo menos igual, para la contingencia en cuestión, al porcentaje indicado en dicho cuadro, en relación con el total de las ganancias anteriores del beneficiario o de su sostén de familia y del importe de las asignaciones familiares pagadas a una persona protegida que tenga las mismas cargas de familia que el beneficiario tipo.

2. Las ganancias anteriores del beneficiario o de su sostén de familia se calcularán de conformidad con reglas prescritas, y, cuando las personas protegidas o su sostén de familia estén repartidos en categorías según sus ganancias, las ganancias anteriores podrán calcularse de conformidad con las ganancias básicas de las categorías a que hayan pertenecido.

3. Podrá prescribirse un máximo para el monto de la prestación o para las ganancias que se tengan en cuenta en el cálculo de la prestación, a reserva de que este máximo se fije de suerte

que las disposiciones del párrafo 1 del presente artículo queden satisfechas cuando las ganancias anteriores del beneficiario o de su sostén de familia sean inferiores o iguales al salario de un trabajador calificado de sexo masculino.

4. Las ganancias anteriores del beneficiario o de su sostén de familia, el salario del trabajador calificado de sexo masculino, la prestación y las asignaciones familiares se calcularán sobre el mismo tiempo básico.

5. Para los demás beneficiarios, la prestación será fijada de tal manera que esté en relación razonable con la del beneficiario tipo.

6. Para la aplicación del presente artículo se considerará como trabajador calificado del sexo masculino:

- a) sea un ajustador o un tornero en una industria mecánica que no sea la industria de máquinas eléctricas;
- b) sea un trabajador ordinario calificado definido de conformidad con las disposiciones del párrafo siguiente;
- c) sea una persona cuyas ganancias sean iguales o superiores a las ganancias del 75 por ciento de todas las personas protegidas, determinándose estas ganancias sobre base anual o sobre la base de un período más corto, según se prescriba;
- d) o bien una persona cuyas ganancias sean iguales al 125 por ciento del promedio de las ganancias de todas las personas protegidas.

7. Se considerará como trabajador ordinario calificado, a los efectos del apartado b) del párrafo precedente, al trabajador de la categoría que ocupe el mayor número de personas protegidas de sexo masculino para la contingencia considerada, o de sostenes de familia de personas protegidas, en el grupo que ocupe al mayor número de estas personas protegidas o de sus sostenes de familia; a este efecto, se utilizará la clasificación internacional tipo, por industrias, de todas las ramas de actividad económica, adoptada por el Consejo Económico y Social de la Organización de las Naciones Unidas, en su séptimo período de sesiones, el 27 de agosto de 1948, la cual se reproduce como anexo al presente Convenio, teniendo en cuenta toda modificación que pudiera haberse introducido.

8. Cuando las prestaciones varíen de una región a otra, el obrero calificado de sexo masculino podrá ser elegido dentro de cada una de las regiones, de conformidad con las disposiciones de los párrafos 6 y 7 del presente artículo.

9. El salario del trabajador calificado de sexo masculino se determinará de acuerdo con el salario de un número normal de horas de trabajo fijado por contratos colectivos, por la legislación nacional o en virtud de ella, y, si fuera necesario, por la costumbre, incluyendo los subsidios de carestía de vida, si los hubiere; cuando los salarios así determinados difieran de una región a otra y no se aplique el párrafo 8 del presente artículo, deberá tomarse el promedio del salario.

10. Los montos de los pagos periódicos en curso atribuidos para la vejez, para los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales (a excepción de los que cubran la incapacidad de trabajo), para la invalidez y para la muerte del sostén de familia serán revisados cuando se produzcan variaciones sensibles del nivel general de ganancias que resulten de variaciones, también sensibles, del costo de la vida.

Artículo 66

1. Con respecto a cualquier pago periódico al que el presente artículo se aplique, la cuantía de la prestación, incrementada con el importe de las asignaciones familiares pagadas durante la contingencia, deberá ser tal que para el beneficiario tipo, a que se refiere el cuadro anexo a la presente parte, sea por lo menos igual, para la contingencia en cuestión, al porcentaje indicado

en dicho cuadro del total del salario del trabajador ordinario no calificado adulto del sexo masculino, y del importe de las asignaciones familiares pagadas a una persona protegida que tenga las mismas cargas de familia que el beneficiario tipo.

2. El salario del trabajador ordinario no calificado adulto del sexo masculino, la prestación y las asignaciones familiares serán calculados sobre el mismo tiempo básico.

3. Para los demás beneficiarios, la prestación se fijará de tal manera que esté en relación razonable con la del beneficiario tipo.

4. Para la aplicación del presente artículo se considerará como trabajador ordinario no calificado adulto del sexo masculino:

- a) un trabajador ordinario no calificado de una industria mecánica que no sea la industria de máquinas eléctricas; o
- b) un trabajador ordinario no calificado definido de conformidad con las disposiciones del párrafo siguiente.

5. El trabajador ordinario no calificado, a los efectos del apartado b) del párrafo precedente, será uno de la categoría que ocupe el mayor número de personas protegidas del sexo masculino para la contingencia considerada, o de sostenes de familia de personas protegidas, en la rama que ocupe el mayor número de personas protegidas o de sus sostenes de familia; a este efecto, se utilizará la clasificación internacional tipo, por industrias, de todas las ramas de actividad económica, adoptada por el Consejo Económico y Social de la Organización de las Naciones Unidas, en su 7a reunión, el 27 de agosto de 1948, y que se reproduce como anexo al presente Convenio, teniendo en cuenta cualquier modificación que pudiera haberse introducido.

6. Cuando las prestaciones varíen de una región a otra, el trabajador ordinario no calificado adulto del sexo masculino podrá ser elegido, dentro de cada una de las regiones, de conformidad con las disposiciones de los párrafos 4 y 5 del presente artículo.

7. El salario del trabajador ordinario no calificado adulto del sexo masculino se determinará de acuerdo con el salario por un número normal de horas de trabajo fijado por contratos colectivos, por la legislación nacional o en virtud de ella, y si fuera necesario, por la costumbre, incluyendo los subsidios de carestía de vida, si los hubiere; cuando los salarios así determinados difieran de una región a otra y no se aplique el párrafo 6 del presente artículo, deberá tomarse el promedio del salario.

8. Los montos de los pagos periódicos en curso atribuidos para la vejez, para los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales (a excepción de los que cubran la incapacidad de trabajo), para la invalidez y para la muerte del sostén de familia serán revisados, a consecuencia de variaciones sensibles del nivel general de ganancias que resulten de variaciones, también sensibles, del costo de la vida.

Artículo 67

Con respecto a cualquier pago periódico al que se aplique el presente artículo:

- a) el monto de la prestación deberá determinarse de acuerdo con una escala prescrita o según una regla fijada por las autoridades públicas competentes, de conformidad con reglas prescritas;
- b) el monto de la prestación no podrá reducirse sino en la medida en que los demás recursos de la familia del beneficiario excedan de sumas apreciables prescritas o fijadas por las autoridades competentes, de conformidad con reglas prescritas;
- c) el total de la prestación y de los demás recursos de la familia, previa deducción de las sumas apreciables a que se refiere el apartado b) anterior, deberá ser suficiente para asegurar a la familia condiciones de vida sanas y convenientes, y no deberá ser inferior al monto de la prestación calculada de conformidad con las disposiciones del artículo 66;

d) las disposiciones del apartado c) se considerarán cumplidas si el monto total de las prestaciones pagadas, para la parte en cuestión, excede, por lo menos, del 30 por ciento del monto total de las prestaciones que se obtendrían aplicando las disposiciones del artículo 66 y las disposiciones siguientes:

- i) apartado b) del artículo 15, para la parte III;
- ii) apartado b) del artículo 27, para la parte V;
- iii) apartado b) del artículo 55, para la parte IX;
- iv) apartado b) del artículo 61, para la parte X.

Cuadro anexo a la Parte XI. – Pagos periódicos al beneficiario tipo

Partes	Contingencias	Beneficiarios tipo	Porcentaje
III	Enfermedad	Hombre con cónyuge y dos hijos	45
IV	Desempleo	Hombre con cónyuge y dos hijos	45
V	Vejez	Hombre con cónyuge en edad de pensión	40
VI	Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales:		
	Incapacidad para trabajar	Hombre con cónyuge y dos hijos	50
	Invalidez	Hombre con cónyuge y dos hijos	50
	Sobrevivientes	Viuda con dos hijos	40
VIII	Maternidad	Mujer	45
IX	Invalidez	Hombre con cónyuge y dos hijos	40
X	Sobrevivientes	Viuda con dos hijos	40

Parte XII. Igualdad de trato a los residentes no nacionales

Artículo 68

1. Los residentes no nacionales deberán tener los mismos derechos que los residentes nacionales. Sin embargo, podrán prescribirse disposiciones especiales para los no nacionales y para los nacionales nacidos fuera del territorio del Miembro, en lo que respecta a las prestaciones o partes de prestaciones financiadas exclusivamente o de manera preponderante con fondos públicos, y en lo que respecta a los regímenes transitorios.

2. En los sistemas de seguridad social contributivos cuya protección comprenda a los asalariados, las personas protegidas que sean nacionales de otro Miembro que haya aceptado las obligaciones de la parte correspondiente del Convenio deberán tener, respecto de dicha parte, los mismos derechos que los nacionales del Miembro interesado. Sin embargo, la aplicación de este párrafo podrá estar condicionada a la existencia de un acuerdo bilateral o multilateral que prevea la reciprocidad.

Parte XIII. Disposiciones comunes

Artículo 69

Una prestación a la cual tendría derecho una persona protegida, si se aplicara cualquiera de las partes III a X del presente Convenio, podrá ser suspendida, en la medida en que pueda ser prescrita:

- a) tanto tiempo como el interesado no se encuentre en el territorio del Miembro;
- b) tanto tiempo como el interesado esté mantenido con cargo a fondos públicos o a costa de una institución o de un servicio de seguridad social; sin embargo, si la prestación excede del costo de esa manutención, la diferencia deberá concederse a las personas que estén a cargo del beneficiario;
- c) tanto tiempo como el interesado reciba otra prestación, en dinero, de seguridad social, con excepción de una prestación familiar, y durante todo período en el transcurso del cual esté

indemnizado por la misma contingencia por un tercero, a condición de que la parte de la prestación suspendida no sobrepase la otra prestación o la indemnización procedente de un tercero;

- d) cuando el interesado haya intentado fraudulentamente obtener una prestación;
- e) cuando la contingencia haya sido provocada por un crimen o delito cometido por el interesado;
- f) cuando la contingencia haya sido provocada por una falta intencionada del interesado;
- g) en los casos apropiados, cuando el interesado no utilice los servicios médicos o los servicios de readaptación puestos a su disposición, o no observe las reglas prescritas para comprobar la existencia de la contingencia o la conducta de los beneficiarios de las prestaciones;
- h) en lo que se refiere a las prestaciones de desempleo, cuando el interesado deje de utilizar los servicios del empleo disponibles;
- i) en lo que se refiere a las prestaciones de desempleo, cuando el interesado haya perdido su empleo como consecuencia directa de una suspensión de trabajo debida a un conflicto profesional o haya abandonado su empleo voluntariamente sin motivo justificado; y
- j) en lo que se refiere a las prestaciones de sobrevivientes, tanto tiempo como la viuda viva en concubinato.

Artículo 70

1. Todo solicitante deberá tener derecho a apelar, en caso de que se le niegue la prestación o en caso de queja sobre su calidad o cantidad.

2. Cuando, al aplicar el presente Convenio, la administración de la asistencia médica esté confiada a un departamento gubernamental responsable ante un parlamento, el derecho de apelación previsto en el párrafo 1 del presente artículo podrá substituirse por el derecho a hacer examinar por la autoridad competente cualquier reclamación referente a la denegación de asistencia médica o a la calidad de la asistencia médica recibida.

3. Cuando las reclamaciones se lleven ante tribunales especialmente establecidos para tratar de los litigios sobre seguridad social y en ellos estén representadas las personas protegidas, podrá negarse el derecho de apelación.

Artículo 71

1. El costo de las prestaciones concedidas en aplicación del presente Convenio y los gastos de administración de estas prestaciones deberán ser financiados colectivamente por medio de cotizaciones o de impuestos, o por ambos medios a la vez, en forma que evite que las personas de recursos económicos modestos tengan que soportar una carga demasiado onerosa y que tenga en cuenta la situación económica del Miembro y la de las categorías de personas protegidas.

2. El total de cotizaciones de seguro a cargo de los asalariados protegidos no deberá exceder del 50 por ciento del total de recursos destinados a la protección de los asalariados y de los cónyuges y de los hijos de éstos. Para determinar si se cumple esta condición, todas las prestaciones suministradas por el Miembro, en aplicación del presente Convenio, podrán ser consideradas en conjunto, a excepción de las prestaciones familiares y en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, si estas últimas dependen de una rama especial.

3. El Miembro deberá asumir la responsabilidad general en lo que se refiere al servicio de prestaciones concedidas en aplicación del presente Convenio y adoptar, cuando fuere oportuno, todas las medidas necesarias para alcanzar dicho fin; deberá garantizar, cuando fuere oportuno, que los estudios y cálculos actuariales necesarios relativos al equilibrio se establezcan periódicamente y, en todo caso, previamente a cualquier modificación de las prestaciones, de la tasa de las cotizaciones del seguro o de los impuestos destinados a cubrir las contingencias en cuestión.

Artículo 72

1. Cuando la administración no esté confiada a una institución reglamentada por las autoridades públicas o a un departamento gubernamental responsable ante un parlamento, representantes de las personas protegidas deberán participar en la administración o estar asociados a ella, con carácter consultivo, en las condiciones prescritas; la legislación nacional podrá prever asimismo la participación de representantes de los empleadores y de las autoridades públicas.

2. El Miembro deberá asumir la responsabilidad general de la buena administración de las instituciones y servicios que contribuyan a la aplicación del presente Convenio.

Parte XIV. Disposiciones diversas*Artículo 73*

Este Convenio no se aplicará:

- a) a las contingencias sobrevenidas antes de la entrada en vigor de la parte correspondiente del Convenio para el Miembro interesado;
- b) a las prestaciones concedidas por contingencias que hayan sobrevenido después de la entrada en vigor de la parte correspondiente del Convenio para el Miembro interesado, en la medida en que los derechos a dichas prestaciones provengan de períodos anteriores a la fecha de dicha entrada en vigor.

Artículo 74

No deberá considerarse que este Convenio revisa ninguno de los convenios existentes.

Artículo 75

Cuando un convenio adoptado posteriormente por la Conferencia, relativo a cualquier materia o materias tratadas por el presente Convenio así lo disponga, las disposiciones de éste que se especifiquen en el nuevo convenio cesarán de aplicarse a todo Miembro que lo hubiere ratificado, a partir de la fecha de entrada en vigor para el Miembro interesado.

Artículo 76

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a incluir en la memoria anual que habrá de presentar sobre la aplicación del Convenio conforme al artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

- a) información completa sobre la legislación que dé efecto a las disposiciones del Convenio; y
- b) pruebas de haber observado las condiciones estadísticas especificadas en:
 - i) los artículos 9, a), b), c) o d); 15, a), b) o d); 21, a) o c); 27, a), b) o d); 33, a) o b); 41, a), b) o d); 48, a), b) o c); 55, a), b) o d); 61, a), b) o d), en cuanto al número de personas protegidas;
 - ii) los artículos 45, 65, 66 o 67, en cuanto a la cuantía de las prestaciones;
 - iii) el párrafo 2 del artículo 18, en cuanto a la duración de las prestaciones monetarias de enfermedad;
 - iv) el párrafo 2 del artículo 24, en cuanto a la duración de las prestaciones de desempleo; y
 - v) el párrafo 2 del artículo 71, en cuanto a la proporción de los recursos que provengan de las cotizaciones del seguro de los asalariados protegidos.

Hasta donde sea posible, estas pruebas deberán suministrarse de conformidad, en cuanto a su presentación, a las sugerencias formuladas por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, con objeto de dar mayor uniformidad a este respecto.

2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio informará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, a intervalos apropiados, conforme lo decida el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y su aplicación en lo que concierne a cada

una de las partes II a X, que no hayan sido especificadas ya en la ratificación del Miembro en cuestión o en una notificación hecha posteriormente, en virtud del artículo 4.

Artículo 77

1. Este Convenio no se aplica a la gente de mar ni a los pescadores de alta mar; las disposiciones para la protección de la gente de mar y de los pescadores de alta mar fueron adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en el Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar, 1946, y en el Convenio sobre las pensiones de la gente de mar, 1946.

2. Todo Miembro podrá excluir a la gente de mar y a los pescadores de alta mar del número de asalariados, de personas de la población económicamente activa o de residentes, considerado en el cálculo del porcentaje de asalariados o residentes protegidos en aplicación de cualquiera de las partes II a X cubiertas por la ratificación.

Parte XV. Disposiciones finales

Artículo 78

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 79

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 80

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar:

- a) los territorios respecto de los cuales el Miembro interesado se obliga a que las disposiciones del Convenio o de cualquiera de sus partes sean aplicadas sin modificaciones;
- b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio o de cualquiera de sus partes sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
- c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los cuales es inaplicable;
- d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 82, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 81

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio, o de cualquiera de las partes aceptadas en la declaración, serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio o de cualquiera de sus partes serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

2. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

3. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 82, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior, y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Artículo 82

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciar el Convenio, o una o varias de las partes II a X, a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar el Convenio o cualquiera de las partes II a X a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 83

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 84

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 85

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 86

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 82, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 87

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

ANEXO
Clasificación industrial internacional uniforme
de todas las actividades económicas (revisión 4)*

División	Descripción
Sección A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	
01	Agricultura, ganadería, caza y actividades de servicios conexas
02	Silvicultura y extracción de madera
03	Pesca y acuicultura
Sección B. Explotación de minas y canteras	
05	Extracción de carbón de piedra y lignito
06	Extracción de petróleo crudo y gas natural
07	Extracción de minerales metalíferos
08	Explotación de otras minas y canteras
09	Actividades de servicios de apoyo para la explotación de minas y canteras
Sección C. Industrias manufactureras	
10	Elaboración de productos alimenticios
11	Elaboración de bebidas
12	Elaboración de productos de tabaco
13	Fabricación de productos textiles
14	Fabricación de prendas de vestir
15	Fabricación de productos de cuero y productos conexas
16	Producción de madera y fabricación de productos de madera y corcho, excepto muebles; fabricación de artículos de paja y de materiales transables
17	Fabricación de papel y de productos de papel
18	Impresión y reproducción de grabaciones
19	Fabricación de coque y productos de la refinación del petróleo
20	Fabricación de sustancias y productos químicos
21	Fabricación de productos farmacéuticos, sustancias químicas medicinales y productos botánicos de uso farmacéutico

*Nota: Conforme a los artículos 19 (párrafo 7) y 20 (párrafo 5) del Convenio, su Anexo original fue actualizado para reflejar la versión revisada de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU) Rev. 4, como aprobado por la División de Estadística del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas en marzo de 2006 (Informes estadísticos, Serie M No. 4, Rev. 4 – Publicación completa se encuentra disponible en: <http://unstats.un.org/unsd/cr/registry/isic-4.asp>).

División	Descripción
22	Fabricación de productos de caucho y de plástico
23	Fabricación de otros productos minerales no metálicos
24	Fabricación de metales comunes
25	Fabricación de productos elaborados de metal, excepto maquinaria y equipo
26	Fabricación de productos de informática, de electrónica y de óptica
27	Fabricación de equipo eléctrico
28	Fabricación de maquinaria y equipo n.c.p.
29	Fabricación de vehículos automotores, remolques y semirremolques
30	Fabricación de otro equipo de transporte
31	Fabricación de muebles
32	Otras industrias manufactureras
33	Reparación e instalación de maquinaria y equipo
Sección D. Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	
35	Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado
Sección E. Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	
36	Captación, tratamiento y distribución de agua
37	Evacuación de aguas residuales
38	Recogida, tratamiento y eliminación de desechos; recuperación de materiales
39	Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de desechos
Sección F. Construcción	
41	Construcción de edificios
42	Obras de ingeniería civil
43	Actividades especializadas de construcción
Sección G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	
45	Comercio al por mayor y al por menor y reparación de vehículos automotores y motocicletas
46	Comercio al por mayor, excepto el de vehículos automotores y motocicletas
47	Comercio al por menor, excepto el de vehículos automotores y motocicletas
Sección H. Transporte y almacenamiento	
49	Transporte por vía terrestre y transporte por tuberías
50	Transporte por vía acuática
51	Transporte por vía aérea
52	Almacenamiento y actividades de apoyo al transporte
53	Actividades postales y de mensajería
Sección I. Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	
55	Actividades de alojamiento
56	Actividades de servicio de comidas y bebidas
Sección J. Información y comunicaciones	
58	Actividades de edición
59	Actividades de producción de películas cinematográficas, vídeos y programas de televisión, grabación de sonido y edición de música
60	Actividades de programación y transmisión
61	Telecomunicaciones
62	Programación informática, consultoría de informática y actividades conexas
63	Actividades de servicios de información

División	Descripción
Sección K. Actividades financieras y de seguros	
64	Actividades de servicios financieros, excepto las de seguros y fondos de pensiones
65	Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto planes de seguridad social de afiliación obligatoria
66	Actividades auxiliares de las actividades de servicios financieros
Sección L. Actividades inmobiliarias	
68	Actividades inmobiliarias
Sección M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	
69	Actividades jurídicas y de contabilidad
70	Actividades de oficinas principales; actividades de consultoría de gestión
71	Actividades de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos
72	Investigación científica y desarrollo
73	Publicidad y estudios de mercado
74	Otras actividades profesionales, científicas y técnicas
75	Actividades veterinarias
Sección N. Actividades de servicios administrativos y de apoyo	
77	Actividades de alquiler y arrendamiento
78	Actividades de empleo
79	Actividades de agencias de viajes y operadores turísticos y servicios de reservas y actividades conexas
80	Actividades de seguridad e investigación
81	Actividades de servicios a edificios y de paisajismo
82	Actividades administrativas y de apoyo de oficina y otras actividades de apoyo a las empresas
Sección O. Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	
84	Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria
Sección P. Enseñanza	
85	Enseñanza
Sección Q. Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	
86	Actividades de atención de la salud humana
87	Actividades de atención en instituciones
88	Actividades de asistencia social sin alojamiento
Sección R. Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	
90	Actividades creativas, artísticas y de entretenimiento
91	Actividades de bibliotecas, archivos y museos y otras actividades culturales
92	Actividades de juegos de azar y apuestas
93	Actividades deportivas, de esparcimiento y recreativas
Sección S. Otras actividades de servicios	
94	Actividades de asociaciones
95	Reparación de ordenadores y de efectos personales y enseres domésticos
96	Otras actividades de servicios personales
Sección T. Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	
97	Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico
98	Actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio
Sección U. Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	
99	Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales

Recomendación sobre la seguridad de los medios de vida, 1944 (núm. 67)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico actualizado	Filadelfia, 26ª reunión CIT (12 mayo 1944)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Filadelfia por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 20 abril 1944 en su vigésima sexta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la seguridad de los medios de vida, cuestión que está comprendida en el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación, adopta, con fecha doce de mayo de mil novecientos cuarenta y cuatro, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la seguridad de los medios de vida, 1944:

Considerando que la Carta del Atlántico prevé la más completa colaboración entre todas las naciones en el campo económico, con el objeto de asegurar, para todos, mejores condiciones de trabajo, progreso económico y seguridad social;

Considerando que la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, por resolución adoptada el 5 de noviembre de 1941, se solidarizó con este principio de la Carta del Atlántico y prometió la plena colaboración de la Organización Internacional del Trabajo para su realización;

Considerando que la seguridad de los medios de vida constituye un elemento esencial de la seguridad social;

Considerando que la Organización Internacional del Trabajo ha promovido el desarrollo de la seguridad de los medios de vida:

mediante la aprobación por la Conferencia Internacional del Trabajo de convenios y recomendaciones sobre la indemnización por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, el seguro de enfermedad, las prestaciones de maternidad, las pensiones de vejez y de invalidez, las pensiones de viudedad y de orfandad y las prestaciones a los trabajadores desempleados;

mediante la aprobación por la primera y la segunda Conferencia del Trabajo de los Estados de América Miembros de la Organización Internacional del Trabajo de las resoluciones que constituyen el Código Interamericano de Seguros Sociales; la participación de una delegación del Consejo de Administración en la primera Conferencia Interamericana de Seguridad Social, que adoptó la Declaración de Santiago de Chile, y la aprobación por el Consejo de Administración de los Estatutos de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social, que ha sido establecida como organismo permanente de cooperación entre las administraciones e instituciones de seguridad social y actúa de concierto con la Oficina Internacional del Trabajo; y

mediante la participación de la Oficina Internacional del Trabajo, como organismo consultor, en la elaboración de sistemas de seguridad social, en diversos países, y a través de otras medidas;

Considerando que algunos Miembros no han tomado las medidas que incumben a su competencia para promover el bienestar y desarrollo de sus pueblos, no obstante la urgente necesidad de mejores normas de trabajo, avance económico y seguridad social;

Considerando que en la actualidad es muy conveniente que tales Miembros adopten, tan pronto como sea posible, todas las medidas necesarias para alcanzar las normas mínimas internacionales y desarrollarlas;

Considerando que en la actualidad es conveniente adoptar 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, y mediante la eliminación de injustas anomalías;

Considerando que contribuiría a estos efectos la formulación de ciertos principios generales, que deberían servir de pauta a los Miembros de la Organización cuando desarrollen sus sistemas de seguridad de los medios de vida, sobre la base de las recomendaciones y convenios existentes, hasta que se unifiquen y amplíen las disposiciones de dichos convenios y recomendaciones,

La Conferencia:

- a) recomienda a los Miembros de la Organización que apliquen progresivamente los siguientes principios directivos de carácter general, tan rápidamente como las condiciones nacionales lo permitan, al desarrollar sus sistemas de seguridad de los medios de vida, a fin de cumplir con el punto quinto de la Carta del Atlántico, y que informen a la Oficina Internacional del Trabajo, conforme lo solicite el Consejo de Administración, sobre las medidas dictadas para ponerlos en práctica;
- b) llama la atención de los Estados Miembros de la Organización sobre las sugerencias para la aplicación de estos principios directivos de carácter general, sometidos a la Conferencia y contenidos en el anexo a la presente Recomendación.

Principios directivos

Bases

1. Los regímenes de seguridad de los medios de vida deberían aliviar el estado de necesidad e impedir la miseria, restableciendo, en un nivel razonable, las entradas perdidas a causa de la incapacidad para trabajar (comprendida la vejez), o para obtener trabajo remunerado o a causa de la muerte del jefe de familia.

2. La seguridad de los medios de vida debería organizarse, siempre que fuere posible, a base del seguro social obligatorio, según el cual los asegurados que hayan cumplido todas las condiciones exigidas tendrán derecho, en los casos previstos por la ley, en virtud de las cotizaciones que hayan pagado a una institución de seguro social, a prestaciones pagaderas de acuerdo con la tasa fijada por la ley.

3. Las necesidades que no estén cubiertas por el seguro social obligatorio deberían estarlo por la asistencia social; y ciertas categorías de personas, especialmente los niños, inválidos, ancianos y viudas necesitados, deberían tener derecho a asignaciones de una cuantía razonable, de acuerdo con el baremo establecido.

4. Debería proporcionarse asistencia, de acuerdo con las exigencias de cada caso, a otras personas que se encuentren en estado de necesidad.

Seguro social

5. Los riesgos cubiertos por el seguro social obligatorio deberían incluir todos aquellos casos en los que el asegurado se vea impedido de ganar su subsistencia, ya sea a causa de su incapacidad para trabajar o para obtener trabajo remunerado, ya en caso de que muera dejando una familia a su cargo, y deberían incluir también, siempre que no estén cubiertos por otros medios, ciertos riesgos afines que se produzcan frecuentemente y representen una carga excesiva para las personas que dispongan de ingresos limitados.

6. Debería otorgarse una indemnización en caso de incapacidad para trabajar y de muerte causada por el trabajo.

7. A fin de que las prestaciones otorgadas por el seguro social puedan ajustarse estrechamente a las diversas necesidades, los riesgos cubiertos deberían clasificarse como sigue:

- a) enfermedad;
- b) maternidad;
- c) invalidez;
- d) vejez;
- e) muerte del jefe de familia;
- f) desempleo;
- g) gastos extraordinarios;
- h) daños (heridas o enfermedades) causados por el trabajo.

Sin embargo, no podrán acumularse las prestaciones de invalidez, vejez y desempleo.

8. Debería añadirse un suplemento, por cada uno de los dos primeros hijos, a todas las prestaciones pagaderas en sustitución de las ganancias perdidas; y las medidas a favor de los demás hijos

podrían adoptarse en forma de asignaciones familiares financiadas con fondos públicos o por sistemas contributivos.

9. La prestación de enfermedad debería pagarse cuando la pérdida de la ganancia sea debida a una abstención del trabajo exigida por prescripción médica, en estados agudos causados por enfermedad o lesiones que exijan tratamiento o vigilancia médica.

10. La prestación de maternidad debería pagarse cuando la pérdida de la ganancia sea debida a la abstención del trabajo durante períodos determinados, antes y después del parto.

11. La prestación de invalidez debería pagarse en caso de incapacidad para efectuar un trabajo razonablemente remunerado, a causa de un estado crónico debido a enfermedad o lesión, o a causa de la pérdida de un miembro o de una función.

12. La prestación de vejez debería pagarse cuando se alcance una edad prescrita, que debería ser aquella en la que comúnmente las personas son incapaces de efectuar un trabajo eficiente, en la que la incidencia de la enfermedad y de la invalidez es elevada y en la que el desempleo, si lo hubiere, sería probablemente permanente.

13. Las prestaciones de sobre vivientes deberían pagarse cuando se presuma que la pérdida de los medios de vida de la familia obedece a la muerte de su jefe.

14. La prestación de desempleo debería pagarse cuando la pérdida de la ganancia se deba al desempleo de un asegurado que habitualmente esté empleado, sea capaz de trabajar regularmente en alguna profesión y busque un trabajo conveniente, o cuando la cause un desempleo parcial.

15. Deberían otorgarse prestaciones por gastos extraordinarios, que no estén previstos en otra forma, en caso de enfermedad, maternidad, invalidez y muerte.

16. Debería concederse una indemnización por los daños (traumatismos o enfermedades) causados por el trabajo, que no hayan sido provocados deliberadamente o por una falta grave e intencional de la víctima, y que ocasionen incapacidad temporal o permanente, o la muerte.

17. El seguro social debería proteger, cuando estén expuestos a riesgos, a todos los asalariados y trabajadores independientes y a las personas que estén a su cargo, con respecto a los cuales sea posible:

- a) percibir cotizaciones sin incurrir en gastos administrativos des proporcionados; y
- b) pagar prestaciones con la cooperación necesaria de los servicios médicos y del empleo y con las debidas precauciones para evitar abusos.

18. El empleador debería estar encargado de percibir las cotizaciones de todas las personas que él emplee y debería estar autorizado para deducir de la remuneración, al efectuarse el pago, las sumas debidas por dichas personas.

19. A fin de facilitar la administración eficiente de las prestaciones, deberían tomarse las medidas necesarias para llevar un registro de las cotizaciones, para verificar de manera expedita la presencia de los riesgos que den lugar a prestaciones y para la organización paralela de los servicios médicos y de los servicios del empleo que ejerzan funciones preventivas y curativas.

20. Los asalariados deberían estar asegurados contra todos los riesgos cubiertos por el seguro social tan pronto como pueda organizarse el cobro de sus cotizaciones y se hayan tomado las medidas necesarias para la administración de las prestaciones.

21. Los trabajadores independientes deberían estar asegurados contra los riesgos de invalidez, vejez y muerte, en las mismas condiciones que los asalariados, tan pronto pueda organizarse el cobro de sus cotizaciones. Convendría estudiar la posibilidad de asegurarlos también contra los riesgos de enfermedad y maternidad que necesiten hospitalización, enfermedad que haya durado varios meses y gastos extraordinarios debidos a enfermedad, maternidad, invalidez o muerte.

22. Las prestaciones deberían sustituir a las ganancias perdidas, habida cuenta de las cargas familiares, hasta un nivel tan elevado como sea factible, sin que ello impida el deseo de reanudar el trabajo si fuere posible reanudarlo, y sin imponer a los grupos productores una carga tan pesada que pudiere perjudicar el rendimiento y el empleo.

23. Las prestaciones deberían ser proporcionales a las ganancias anteriores del asegurado que hayan servido de base a su cotización; sin embargo, el excedente de las ganancias corrientes entre los trabajadores especializados podrá ser ignorado cuando se determine el total o una parte de las prestaciones financiadas con recursos distintos de las cotizaciones del asegurado.

24. Las prestaciones de cuantía fija pueden ser apropiadas en los países donde la población tenga facilidades económicas adecuadas para procurarse una protección suplementaria por medio del seguro voluntario. Estas prestaciones deberían ser proporcionales a las ganancias de los trabajadores no especializados.

25. El derecho a prestaciones, excepción hecha de la indemnización por daños causados en el trabajo, debería estar sujeto a condiciones de cotización que permitan probar que la situación normal del solicitante es la de un asalariado o trabajador independiente, y mantener una regularidad satisfactoria en el pago de las cotizaciones; sin embargo, el asegurado no podrá ser desprovisto del derecho a prestaciones por el hecho de que el empleador no haya percibido regularmente las cotizaciones que él deba pagar.

26. El costo de las prestaciones, incluido el de administración, debería distribuirse entre los asegurados, entre los empleadores y entre los contribuyentes, de suerte que sea equitativo para los asegurados y evite una carga demasiado gravosa a las personas aseguradas de escasos recursos y trastornos a la producción.

27. La administración del seguro social debería unificarse o coordinarse dentro de un sistema general de servicios de seguridad social, y los cotizantes, por intermedio de sus organizaciones, deberían estar representados en los órganos que determinen o aconsejen la política administrativa y presenten proyectos legislativos o redacten reglamentos.

Asistencia social

28. La sociedad debería cooperar normalmente con los padres, adoptando medidas generales de asistencia destinadas a garantizar el bienestar de los niños a su cargo.

29. Los inválidos, ancianos y viudas que no reciban prestaciones del seguro social porque ellos, o sus cónyuges, según sea el caso, no estuvieron obligatoriamente asegurados, y cuyas entradas no excedan de un nivel prescrito, deberían tener derecho a una asignación especial de manutención de cuantía determinada.

30. Todas las personas en estado de necesidad que no tengan que ingresar en una institución para seguir tratamiento deberían recibir asignaciones apropiadas en dinero, o parcialmente en dinero y parcialmente en especie.

ANEXO

Principios normativos y sugerencias para su aplicación

(Los párrafos en negritas constituyen los principios directivos, y aquellos en caracteres ordinarios, las sugerencias para su aplicación.)

Bases

1. Los regímenes de seguridad de los medios de vida deberían aliviar el estado de necesidad e impedir la miseria, restableciendo, en un nivel razonable, las entradas perdidas a causa de la incapacidad para trabajar (comprendida la vejez), o para obtener trabajo remunerado o a causa de la muerte del jefe de familia.

2. La seguridad de los medios de vida debería organizarse, siempre que fuere posible, a base del seguro social obligatorio, según el cual los asegurados que hayan cumplido todas las condiciones exigidas tendrán derecho, en los casos previstos por la ley, en virtud de las cotizaciones que hayan pagado a una institución de seguro social, a prestaciones pagaderas de acuerdo con la tasa fijada por la ley.

3. Las necesidades que no estén cubiertas por el seguro social obligatorio deberían estarlo por la asistencia social; y ciertas categorías de personas, especialmente los niños, inválidos, ancianos y viudas necesitados, deberían tener derecho a asignaciones de una cuantía razonable, de acuerdo con el baremo establecido.

4. Debería proporcionarse asistencia, de acuerdo con las exigencias de cada caso, a otras personas que se encuentren en estado de necesidad.

I. Seguro social

A. Riesgos cubiertos

Ámbito de los riesgos cubiertos

5. Los riesgos cubiertos por el seguro social obligatorio deberían incluir todos aquellos casos en los que el asegurado se vea impedido de ganar su subsistencia, ya sea a causa de su incapacidad para trabajar o para obtener trabajo remunerado, ya en caso de que muera dejando una familia a su cargo, y deberían incluir también, siempre que no estén cubiertos por otros medios, ciertos riesgos afines que se produzcan frecuentemente y representen una carga excesiva para las personas que dispongan de ingresos limitados.

6. Debería otorgarse una indemnización en el caso de incapacidad para trabajar y de muerte causada por el trabajo.

7. A fin de que las prestaciones otorgadas por el seguro social puedan ajustarse estrechamente a las diversas necesidades, los riesgos cubiertos deberían clasificarse como sigue:

a) enfermedad;

b) maternidad;

c) invalidez;

d) vejez;

e) muerte del jefe de familia;

f) desempleo;

g) gastos extraordinarios;

h) daños (heridas o enfermedades) causados por el trabajo. Sin embargo, no podrán acumularse las prestaciones de invalidez, vejez y desempleo.

8. Debería añadirse un suplemento, por cada uno de los dos primeros hijos, a todas las prestaciones pagaderas en sustitución de las ganancias perdidas; y las medidas a favor de los demás hijos podrían adoptarse en forma de asignaciones familiares financiadas con fondos públicos o por sistemas contributivos.

Enfermedad

9. La prestación de enfermedad debería pagarse cuando la pérdida de la ganancia sea debida a una abstención del trabajo exigida por prescripción médica, en estados agudos causados por enfermedad o lesiones que exijan tratamiento o vigilancia médica.

(1) La necesidad de abstenerse del trabajo debería juzgarse, por regla general, de acuerdo con el empleo que tenía el asegurado y al que normalmente debe reintegrarse.

(2) No será obligatorio el pago de prestaciones durante los primeros días de un período de enfermedad; sin embargo, en caso de recaída en los meses siguientes no debería exigirse un nuevo período de espera.

(3) De preferencia, la concesión de prestaciones debería continuar hasta que el beneficiario se reintegre al trabajo, fallezca o quede inválido. Sin embargo, si se considerase necesario limitar la duración de la prestación, el período máximo no debería ser inferior a veintiséis semanas para un mismo caso, y deberían tomarse medidas para prolongar la duración de las prestaciones en caso de determinadas enfermedades, tales como la tuberculosis, que, aunque puede curarse, entraña a menudo un largo período de enfermedad. No obstante, en el período inicial de la aplicación de un sistema de seguro social será quizá necesario adoptar un período menor de veintiséis semanas.

Maternidad

10. La prestación de maternidad debería pagarse cuando la pérdida de la ganancia sea debida a la abstención del trabajo durante períodos determinados, antes y después del parto.

(1) La mujer debería tener derecho a abandonar su trabajo si presenta un certificado médico que declare que el parto sobrevendrá, probablemente, dentro de un término de seis semanas, y ninguna mujer deberá estar autorizada a trabajar durante un período de seis semanas después del parto.

(2) Durante ambos períodos deberían pagarse prestaciones de maternidad.

(3) Por razones de salud, pudiera ser conveniente que la beneficiaria se ausentara del trabajo durante períodos de más larga duración o en otras ocasiones, habida cuenta de sus condiciones físicas y de las exigencias de su trabajo; durante dichos períodos deberían pagarse prestaciones de enfermedad.

(4) El pago de las prestaciones de maternidad podrá estar sujeto a la condición de que la beneficiaria utilice los servicios médicos previstos para ella y su hijo.

Invalidez

11. La prestación de invalidez debería pagarse en caso de incapacidad para efectuar un trabajo razonablemente remunerado, a causa de un estado crónico debido a enfermedad o lesión, o a causa de la pérdida de un miembro o de una función.

(1) Debería exigirse a las personas cuya capacidad para el trabajo esté reducida que acepten un empleo que razonablemente puedan efectuar, habida cuenta de las fuerzas y aptitudes que aún posean, su experiencia anterior y de las facilidades de formación a su alcance.

(2) Las personas para las que dichos empleos estuvieren indicados, sin que los mismos estén disponibles, y las personas que sigan cursos de formación deberían recibir una prestación provisional de invalidez, una prestación de formación o, si reúnen las condiciones exigidas, una prestación de desempleo.

(3) Las personas para las que ningún empleo de este género fuese indicado deberían recibir una prestación de invalidez.

(4) Los beneficiarios cuya incapacidad permanente para ejercer normalmente un empleo haya sido confirmada deberían estar autorizados a añadir a sus prestaciones de invalidez ganancias ocasionales de pequeña cuantía.

(5) Cuando la cuantía de la prestación de invalidez sea proporcional a las ganancias anteriores del asegurado debería admitirse el derecho a prestaciones si la persona cuya capacidad para el trabajo esté reducida no puede ganar con un esfuerzo normal, por lo menos, un tercio de las ganancias normales que obtengan las personas físicamente sanas con una formación similar, en su empleo anterior.

(6) La prestación de invalidez debería pagarse desde la fecha en que cese la prestación de enfermedad, durante todo el tiempo que persista la invalidez; sin embargo, cuando el beneficiario alcance la edad en que pueda solicitar la prestación de vejez, esta última podrá sustituir a la prestación de invalidez..

Vejez

12. La prestación de vejez debería pagarse cuando se alcance una edad prescrita, que debería ser aquella en la que comúnmente las personas son incapaces de efectuar un trabajo eficiente, en la que la incidencia de la enfermedad y de la invalidez es elevada y en la que el desempleo, si lo hubiere, sería probablemente permanente.

(1) La edad mínima para poder solicitar la prestación de vejez debería fijarse en sesenta y cinco años para el hombre y sesenta para la mujer, como máximo. Sin embargo, podría fijarse una edad inferior para el retiro de las personas que durante muchos años hayan trabajado en labores penosas o insalubres.

(2) Si la prestación básica puede considerarse suficiente para asegurar la subsistencia, el pago de la prestación de vejez podrá sujetarse a la condición de que el beneficiario abandone el trabajo regular en un empleo lucrativo; cuando se exija esa condición, el hecho de percibir pequeñas ganancias ocasionales no debería entrañar el cese de la prestación de vejez.

Muerte del jefe de familia

13. Las prestaciones de sobrevivientes deberían pagarse cuando se presuma que la pérdida de los medios de vida de la familia está motivada por la muerte de su jefe.

(1) Las prestaciones de sobrevivientes deberían pagarse: *a*) a la viuda del asegurado; *b*) por los hijos, hijastros, hijos adoptivos y, a reserva de que estuvieren inscritos anteriormente como personas a su cargo, por los hijos ilegítimos de un asegurado o de una asegurada que los mantenía; *c*) en las condiciones determinadas por la legislación nacional, a la mujer que no estando casada haya cohabitado con el *de cujus*.

(2) La prestación de viudedad debería pagarse a la viuda que tenga a su cargo un hijo por el cual se pague una prestación familiar o que, al fallecimiento de su marido o después, quede inválida o alcance la edad mínima a la que pueda solicitar la prestación de vejez; una viuda que no reúna ninguna de estas condiciones debería recibir una prestación de viudedad durante un período mínimo de varios meses, y, después, si estuviere desempleada, hasta que se le pueda ofrecer un empleo conveniente, una vez terminada la preparación que pudiese ser necesaria.

(3) Deberían pagarse prestaciones familiares por todo hijo en edad escolar o por aquel que, siendo menor de dieciocho años, continúe su educación general o profesional.

Desempleo

14. La prestación de desempleo debería pagarse cuando la pérdida de la ganancia se deba al desempleo de un asegurado que habitualmente esté empleado, sea capaz de trabajar regularmente en alguna profesión y busque un trabajo conveniente, o cuando la cause un desempleo parcial.

(1) No será obligatorio el pago de prestaciones durante los primeros días de un período de desempleo, contados a partir de la fecha en que se haya presentado la solicitud; sin embargo, en caso de nuevo desempleo en los meses siguientes no debería exigirse un nuevo período de espera.

(2) La prestación debería seguir pagándose hasta que se le ofrezca al asegurado un empleo conveniente.

(3) Durante un período inicial, fijado equitativamente según las circunstancias del caso, deberían considerarse como empleos convenientes únicamente los siguientes:

- a) un empleo en el trabajo habitual del asegurado, en un lugar que no entrañe un cambio de residencia, retribuido con la tasa vigente de salarios, fijada por un contrato colectivo, cuando ésta sea aplicable; o
- b) otro empleo aceptable para el asegurado..

(4) Después de la expiración del período inicial:

- a) podrá considerarse conveniente un empleo que entrañe un cambio de profesión si puede ser ofrecido razonablemente al asegurado, habida cuenta de sus fuerzas, aptitud, experiencia previa y de las facilidades de formación a su alcance;
- b) podrá considerarse empleo conveniente aquel que entrañe un cambio de residencia si existen posibilidades de alojamiento adecuado en el nuevo lugar de residencia;
- c) podrá considerarse conveniente un empleo en condiciones menos favorables que las que el asegurado obtuvo generalmente en su región y profesión habituales si las condiciones ofrecidas corresponden a las normas comúnmente observadas en el empleo y región en que se ofrece el trabajo.

Gastos extraordinarios

15. Deberían otorgarse prestaciones por gastos extraordinarios, que no estén previstos en otra forma, en caso de enfermedad, maternidad, invalidez y muerte.

(1) Debería concederse la ayuda doméstica necesaria, o una prestación en dinero para obtenerla, durante la hospitalización de la madre con hijos a su cargo, que esté asegurada o casada con un asegurado y no reciba ninguna prestación en sustitución de sus ganancias.

(2) Debería pagarse a la asegurada y a la mujer del asegurado una suma fija, al nacimiento de un hijo, para sufragar el costo de una canastilla y gastos similares.

(3) Debería pagarse un suplemento especial a los beneficiarios de una prestación de invalidez o de vejez que necesiten ayuda constante.

(4) Debería pagarse una suma fija a la muerte de un asegurado, de su cónyuge, o de un hijo que esté a cargo del asegurado, para sufragar los gastos funerarios.

Daños causados por el trabajo

16. Debería concederse una indemnización por los daños (traumatismos o enfermedades) causados por el trabajo, que no hayan sido provocados deliberadamente o por una falta grave e intencional de la víctima, y que ocasionen incapacidad temporal o permanente, o la muerte.

(1) Los daños causados por el trabajo deberían incluir los accidentes ocurridos cuando se va al trabajo o se regresa del mismo.

(2) Cuando deba pagarse una indemnización por daños causados por el trabajo, las disposiciones anteriores deberían estar sujetas a las modificaciones apropiadas que se indican en los párrafos siguientes.

(3) Cualquier enfermedad que padezcan frecuentemente sólo las personas empleadas en ciertos trabajos, o que constituya una intoxicación por una sustancia usada en ciertos trabajos, debería presumirse que es una enfermedad de origen profesional, y dar lugar a una indemnización, si la persona que sufre tal enfermedad estaba empleada en uno de dichos trabajos.

(4) Debería elaborarse una lista de las enfermedades que se presumen de origen profesional y revisarse, de vez en cuando, de acuerdo con un procedimiento sencillo.

(5) Al fijar como requisito para establecer la presunción de una enfermedad de origen profesional un período mínimo de tiempo en el trabajo y un período máximo durante el cual, después de dejar el empleo, seguirá considerándose válida la presunción de origen profesional, debería tenerse en cuenta la duración del período necesario para que la enfermedad se contraiga y se manifieste.

(6) La indemnización por incapacidad temporal debería pagarse en condiciones similares a las que se apliquen para el pago de una prestación de enfermedad.

(7) Debería examinarse la posibilidad de pagar una indemnización desde el primer día de incapacidad temporal si la incapacidad durara más tiempo que el período de espera.

(8) La indemnización por incapacidad permanente debería pagarse por la pérdida o reducción de la capacidad de ganar, originada por la pérdida de un miembro o función, o por un estado crónico causado por lesiones o enfermedad.

(9) Debería exigirse a la persona que esté incapacitada permanentemente que se reintegre en un empleo de una categoría de trabajo que razonablemente pueda efectuar, habida cuenta de las fuerzas y aptitudes que aún posea, de su experiencia anterior y de las facilidades de reeducación a su alcance.

(10) Si no puede ofrecérsele dicho empleo, la persona debería recibir una indemnización por incapacidad total, definitiva o provisionalmente.

(11) Si puede ofrecérsele dicho empleo, pero la suma que sea capaz de ganar con un esfuerzo ordinario en este empleo es apreciablemente menor que la que probablemente habría ganado si no se hubiera herido o enfermado, debería recibir una indemnización por incapacidad parcial proporcional a la diferencia de la capacidad de ganar.

(12) Convendría examinar la posibilidad de pagar una indemnización razonable en cualquier caso de pérdida de un miembro o de una función o en caso de desfiguración, aun cuando no pueda probarse ninguna reducción de la capacidad para trabajar.

(13) Las personas expuestas al riesgo de una enfermedad profesional de desarrollo gradual deberían ser examinadas periódicamente, y aquellas para las que parezca indicado un cambio de trabajo deberían tener derecho a una indemnización.

(14) La indemnización por incapacidad permanente, total o parcial, debería pagarse durante todo el tiempo que dure la incapacidad permanente, desde el momento en que cese la indemnización por incapacidad temporal.

(15) Las personas que reciban una indemnización por incapacidad parcial permanente deberían tener derecho a otras prestaciones, en las mismas condiciones que las personas sanas, cuando la cuantía de dichas prestaciones sea proporcional a las ganancias anteriores del asegurado.

(16) Cuando la cuantía de estas prestaciones no sea proporcional a las ganancias anteriores del asegurado podría fijarse un máximo para la cuantía combinada de la indemnización y de las demás prestaciones.

(17) La indemnización de sobrevivientes, a reserva de las disposiciones de los apartados siguientes, debería pagarse a las mismas personas que hubieren tenido derecho a prestaciones de sobrevivientes.

(18) La viuda debería recibir una indemnización mientras dure su viudez.

(19) Los hijos deberían recibir una indemnización hasta la edad de dieciocho años, o hasta la de veintiún años cuando continúen sus estudios generales o profesionales.

(20) Debería concederse una indemnización a otros miembros de la familia del *de cuius* que dependían económicamente de él, sin perjuicio del derecho de la viuda y de los hijos.

(21) Los derechohabientes de un incapacitado permanente cuyo grado de incapacidad sea de dos tercios o más, que fallezca por causas distintas del daño causado por el trabajo, deberían tener derecho a prestaciones básicas de sobrevivientes, sin considerar si el *de cuius* había o no cumplido, al morir, las condiciones de cotización exigidas para tener derecho a dicha prestación.

B. Personas cubiertas

Personas que deben estar cubiertas

17. El seguro social debería proteger, cuando estén expuestos a riesgos, a todos los asalariados y trabajadores independientes y a las personas que estén a su cargo, con respecto a los cuales sea posible:

- a) percibir cotizaciones sin incurrir en gastos administrativos desproporcionados; y;
- b) pagar prestaciones con la cooperación necesaria de los servicios médicos y del empleo y con las debidas precauciones para evitar abusos.

(1) Deberían estar protegidas, en virtud del seguro del jefe de familia, las mujeres a su cargo (o sea las mujeres que no pertenezcan a la categoría de asalariadas o de trabajadoras independientes) y los hijos también a su cargo (o sea los hijos que no hayan sobrepasado la edad escolar o aquellos que, siendo menores de dieciocho años, continúen sus estudios generales o profesionales).

Percepción de las cotizaciones

18. El empleador debería estar encargado de percibir las cotizaciones de todas las personas que él emplee y debería estar autorizado para deducir de la remuneración, al efectuarse el pago, las sumas debidas por dichas personas.

(1) Cuando la afiliación a una asociación profesional, o la obtención de una licencia, sea obligatoria para cualquier clase de trabajadores independientes, la asociación, o la autoridad que otorgue la licencia, podrá ser considerada responsable de la percepción de las cotizaciones de estos trabajadores.

(2) La autoridad nacional o local podrá ser considerada responsable de la percepción de las cotizaciones de los trabajadores independientes registrados a los efectos de los impuestos.

(3) Hasta que se creen oficinas nacionales encargadas de la percepción de las cotizaciones deberían tomarse las medidas pertinentes para permitir a los trabajadores independientes cotizar voluntariamente, ya sea a título individual o en su calidad de miembros de asociaciones.

Administración de las prestaciones

19. A fin de facilitar la administración eficiente de las prestaciones, deberían tomarse las medidas necesarias para llevar un registro de las cotizaciones, para verificar de manera expedita la presencia de los riesgos que den lugar a prestaciones y para la organización paralela de los servicios médicos y de los servicios del empleo que ejerzan funciones preventivas y curativas.

Asalariados

20. Los asalariados deberían estar asegurados contra todos los riesgos cubiertos por el seguro social tan pronto como pueda organizarse el cobro de sus cotizaciones y se hayan tomado las medidas necesarias para la administración de las prestaciones.

(1) Las personas cuyo empleo sea tan irregular o, probablemente, de una duración tan corta que verosímelmente no les permitirá adquirir el derecho a las prestaciones reservadas a los asalariados, podrán ser excluidas del seguro en lo que a dichas prestaciones se refiere. Deberían dictarse disposiciones especiales a favor de las personas que ordinariamente trabajen para el mismo empleador durante muy poco tiempo.

(2) Los aprendices que no perciban ninguna remuneración deberían estar asegurados contra los daños causados por el trabajo, y deberían tener derecho a una indemnización, a partir de la fecha en que hayan terminado el aprendizaje de su profesión, basada en los salarios vigentes en esa profesión.

Trabajadores independientes

21. Los trabajadores independientes deberían estar asegurados contra los riesgos de invalidez, vejez y muerte, en las mismas condiciones que los asalariados, tan pronto pueda organizarse el cobro de sus cotizaciones. Convendría estudiar la posibilidad de asegurarlos también contra los riesgos de enfermedad y maternidad que necesiten hospitalización, enfermedad que haya durado varios meses y gastos extraordinarios debidos a enfermedad, maternidad, invalidez o muerte.

(1) Los miembros de la familia del empleador que vivan en su casa, exceptuados la mujer y los hijos a su cargo, deberían estar asegurados contra dichos riesgos, tomándose como base sus salarios efectivos o, si éstos no pueden ser determinados, el valor de sus servicios en el mercado del trabajo. El empleador debería ser responsable del pago de las cotizaciones con respecto a dichas personas.

(2) Los trabajadores independientes cuyas ganancias sean habitualmente tan bajas que puedan considerarse meramente entradas de origen accesorio u ocasional, o para quienes el pago de una cotización mínima constituiría una carga pesada, deberían quedar excluidos, provisionalmente, del seguro, y se les debería sugerir que consultasen al servicio del empleo o a cualquier otro servicio especial establecido para fomentar el bienestar del grupo profesional a que pertenezcan.

(3) Las personas que después de haber cumplido el período de cotizaciones prescrito para obtener las prestaciones de invalidez y de sobreviviente cesen de ser asegurados obligatorios, ya sea en calidad de asalariados o de trabajadores independientes, deberían tener opción, durante un período limitado, a continuar su seguro en las mismas condiciones que los trabajadores independientes, a reserva de las modificaciones que puedan prescribirse.

C. Tasa de prestaciones y condiciones de cotización

Tasa de prestaciones

22. Las prestaciones deberían sustituir a las ganancias perdidas, habida cuenta de las cargas familiares, hasta un nivel tan elevado como sea factible, sin que ello impida el deseo de reanudar el trabajo si fuera posible reanudarlo, y sin imponer a los grupos productores una carga tan pesada que pudiera perjudicar el rendimiento y el empleo.

23. Las prestaciones deberían ser proporcionales a las ganancias anteriores del asegurado que hayan servido de base a su cotización; sin embargo, el excedente de las ganancias corrientes entre los trabajadores especializados podrá ser ignorado cuando se determine el total o una parte de las prestaciones financiadas con recursos distintos de las cotizaciones del asegurado.

24. Las prestaciones de cuantía fija pueden ser apropiadas en los países donde la población tenga facilidades económicas adecuadas para procurarse una protección suplementaria por medio del seguro voluntario. Estas prestaciones deberían ser proporcionales a las ganancias de los trabajadores no especializados.

(1) En el caso de trabajadores no especializados, las prestaciones de enfermedad y de desempleo no deberían ser inferiores al 40 por ciento de las ganancias anteriores netas del asegurado, si no tiene cargas familiares, o al 60 por ciento de dichas ganancias, si tiene una mujer a su cargo o un ama para el gobierno de sus hijos; debería pagarse por el primero de los hijos a su cargo, y también por el segundo, un suplemento equivalente al 10 por ciento de dichas ganancias, deducida la suma pagada por dichos hijos en concepto de asignaciones familiares.

(2) En el caso de trabajadores que reciban salarios elevados, podrá reducirse ligeramente la relación señalada entre la prestación y las ganancias anteriores.

(3) En todos los casos, la prestación de maternidad debería ser suficiente para la manutención completa de la madre y de su hijo en buenas condiciones de higiene y no debería ser inferior al 100 por ciento de las ganancias corrientes de las trabajadoras no especializadas, o al 75 por ciento de las ganancias anteriores netas de la beneficiaria, adoptándose la más elevada de estas dos cifras, pero podrá restarse de esta suma la cuantía de cualquier asignación familiar que se pague por el hijo.

(4) Las prestaciones básicas de invalidez y de vejez no deberían ser inferiores al 30 por ciento del salario corriente comúnmente reconocido para los trabajadores masculinos no especializados, en la región donde resida el beneficiario, si éste no tiene cargas familiares, o al 45 por ciento de ese salario, si tiene una mujer a su cargo que pudiera tener derecho a prestación de viudedad, o un ama para el gobierno de sus hijos; debería pagarse por el primero de los hijos a su cargo, y también por el segundo,

un suplemento equivalente al 10 por ciento de dicho salario, deducida la suma pagada por esos hijos en concepto de asignaciones familiares.

(5) La prestación básica de viudedad no debería ser inferior al 30 por ciento del salario mínimo corriente comúnmente reconocido para los trabajadores masculinos no especializados, en la región donde resida el beneficiario; debería pagarse por el primero de los hijos a su cargo, y también por el segundo y el tercero, una prestación familiar de una cuantía equivalente al 10 por ciento de dicho salario, deducida la suma pagada por esos hijos en concepto de asignaciones familiares.

(6) En el caso de un huérfano, la prestación básica por hijo no debería ser inferior al 20 por ciento del salario mínimo comúnmente reconocido para los trabajadores masculinos no especializados, deducida la suma pagada por cada huérfano en concepto de asignaciones familiares.

(7) A fin de mejorar las prestaciones previstas en los apartados 4), 5) y 6), podrá acreditarse al asegurado una parte de cada cotización, adicional a las pagadas, para obtener derecho a las prestaciones básicas de vejez, invalidez y sobrevivientes.

(8) En caso de que el retiro se aplaze hasta pasada la edad mínima en que pueda solicitarse la prestación de vejez, esta prestación básica debería ser mejorada equitativamente.

(9) La cuantía de la indemnización concedida por daños causados por el trabajo no debería ser inferior a las dos terceras partes del salario perdido o que se considere perdido como resultado del daño.

(10) Esta indemnización debería revestir la forma de una renta, excepto en los casos en que la autoridad competente estime que el pago de una suma fija será más ventajoso para el beneficiario.

(11) Las rentas por incapacidad permanente y muerte deberían ajustarse a los cambios apreciables en el nivel de los salarios del empleo anterior del asegurado.

Condiciones de cotización

25. El derecho a prestaciones, excepción hecha de la indemnización por daños causados en el trabajo, debería estar sujeto a condiciones de cotización que permitan probar que la situación normal del solicitante es la de un asalariado o trabajador independiente, y mantener una regularidad satisfactoria en el pago de las cotizaciones; sin embargo, el asegurado no podrá ser desprovisto del derecho a prestaciones por el hecho de que el empleador no haya percibido regularmente las cotizaciones que él deba pagar.

(1) Entre las condiciones de cotización para las prestaciones de enfermedad, maternidad y desempleo podrá exigirse que las cotizaciones se hayan pagado, por lo menos, durante la cuarta parte de un período prescrito, por ejemplo, dos años, completado antes de que ocurra el riesgo.

(2) Entre las condiciones de cotización para la prestación de maternidad podrá exigirse que la primera cotización se haya pagado, por lo menos, diez meses antes de la fecha probable del parto; sin embargo, aun cuando las condiciones de cotización no se hayan cumplido, debería pagarse la cuantía mínima de la prestación de maternidad durante el período de abstención obligatoria del trabajo después del parto, si después de examinar el caso se observa que la situación normal de la solicitante es la de una asalariada.

(3) Entre las condiciones de cotización para las prestaciones básicas de invalidez, vejez y sobrevivientes podrá exigirse que las cotizaciones se hayan pagado, por lo menos, durante las dos quintas partes de un período prescrito, por ejemplo, cinco años, completado antes de que ocurra el riesgo; sin embargo, el pago de cotizaciones durante las tres cuartas partes, por lo menos, de un período prescrito, por ejemplo, diez años, o de cualquier período más largo transcurrido desde el ingreso en el seguro, debería reconocerse como una calificación alternativa para obtener las prestaciones.

(4) Entre las condiciones de cotización para la prestación de vejez podrá exigirse que la primera cotización haya sido pagada, por lo menos, cinco años antes de que se solicite la prestación.

(5) El derecho a las prestaciones podrá suspenderse cuando el asegurado deje voluntariamente de pagar las cotizaciones correspondientes a un período en el que haya sido trabajador independiente o cuando no pague la multa impuesta por la demora en el pago de las cotizaciones.

(6) La condición del asegurado en la fecha en que adquiera el derecho a la prestación de invalidez o vejez debería mantenerse mientras se pague la prestación, a fin de garantizarle, en el caso de que se restablezca de la invalidez, la misma protección del sistema de seguro de que gozaba cuando sobrevino la invalidez, y para garantizar prestaciones de sobrevivientes a sus derechohabientes.

D. Distribución del costo

26. El costo de las prestaciones, incluido el de administración, debería distribuirse entre los asegurados, entre los empleadores y entre los contribuyentes, de suerte que sea equitativo para los asegurados, y evite una carga demasiado gravosa a las personas aseguradas de escasos recursos y trastornos a la producción.

(1) La cotización del asegurado no debería exceder de una proporción de las ganancias suyas que hayan sido tomadas en cuenta para calcular las prestaciones, fijada de tal suerte que, aplicada a las ganancias medias evaluadas de todos los asegurados contra los mismos riesgos, arroje como resultado una entrada por concepto de cotizaciones cuyo valor actual probable igualaría al valor actual probable de las prestaciones a que los asegurados puedan tener derecho (excluida la indemnización por daños causados por el trabajo).

(2) De acuerdo con este principio, las cotizaciones de los asalariados y de los trabajadores independientes para las mismas prestaciones podrán, por regla general, representar la misma proporción de sus ganancias respectivas.

(3) Una cuantía mínima absoluta basada en la cuantía mínima de las ganancias que puedan considerarse como indicadoras de un trabajo razonablemente remunerado podrá prescribirse como cotización de los asegurados con respecto a las prestaciones que no varíen total o parcialmente según las ganancias anteriores.

(4) Debería exigirse a los empleadores que sufraguen, especialmente subvencionando el seguro de los trabajadores que tengan salarios módicos, la mitad, por lo menos, del costo total de las prestaciones reservadas a los asalariados, con excepción de la indemnización por daños causados por el trabajo.

(5) Los empleadores deberían sufragar el costo total de la indemnización por daños causados por el trabajo.

(6) Convendría examinar la posibilidad de aplicar, al calcularse las cotizaciones que deban pagarse a los efectos de la indemnización por daños causados por el trabajo, un método para clasificar las empresas según el alcance de las medidas de protección.

(7) Las tasas de cotización de los asegurados y de los empleadores deberían mantenerse tan estables como fuere posible y a estos efectos debería constituirse un fondo de estabilización.

(8) El costo de aquellas prestaciones que no puedan ser cubiertas con las cotizaciones debería serlo por la comunidad.

(9) Entre los elementos que pueden incluirse en el costo cubierto por la comunidad podrán figurar:

- a) el déficit de cotizaciones que resulte de la admisión en el seguro de personas de edad avanzada;
- b) las cargas consecutivas que implique la garantía del pago de prestaciones básicas de vejez, invalidez y sobrevivientes, y el pago de prestaciones adecuadas de maternidad;
- c) la carga que resulte del pago continuado de prestaciones de desempleo, cuando persista un nivel elevado de desempleo;
- d) subsidios al seguro de los trabajadores independientes con escasos recursos.

E. Administración

27. La administración del seguro social debería unificarse o coordinarse dentro de un sistema general de servicios de seguridad social, y los cotizantes, por intermedio de sus organizaciones, deberían estar representados en los órganos que determinen o aconsejen la política administrativa y presenten proyectos legislativos o redacten reglamentos.

(1) El seguro social debería estar administrado por una sola autoridad, habida cuenta de la división del poder legislativo en los países federales; dicha autoridad debería estar asociada con aquellas que administren la asistencia social, los servicios médicos y los servicios del empleo, en un órgano coordinador de los asuntos de interés común, tales como la certificación de la incapacidad para trabajar o para obtener trabajo.

(2) La administración unificada del seguro social debería ser compatible con la existencia de sistemas especiales de seguro de carácter obligatorio o voluntario que tengan por objeto conceder prestaciones que completen, sin poder por ello sustituirlas, las prestaciones pagadas a ciertos grupos profesionales, tales como los mineros y la gente de mar, los funcionarios públicos, el personal de determinadas empresas y los miembros de sociedades de socorros mutuos.

(3) La legislación sobre el seguro social debería redactarse de tal suerte que los beneficiarios y los cotizantes puedan comprender fácilmente sus derechos y obligaciones.

(4) Al establecer los procedimientos que deban seguir los beneficiarios y cotizantes debería considerarse en primer lugar la simplicidad.

(5) Para recomendar una reforma de las leyes y de los métodos administrativos y, en general, para mantener el contacto entre la administración del seguro social y los grupos de cotizantes y beneficiarios, deberían crearse consejos consultivos centrales y regionales que representen a los sindicatos, a las asociaciones de empleadores, a las cámaras de comercio, a las asociaciones de agricultores, a las asociaciones femeninas y a las asociaciones de protección a la infancia.

(6) Los empleadores y trabajadores deberían estar estrechamente asociados con la administración de la indemnización por daños causados por el trabajo, particularmente en lo que se refiere a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales y a la clasificación de las empresas según el alcance de las medidas de protección.

(7) Los solicitantes deberían tener derecho a apelar, en caso de litigio con la autoridad administrativa, sobre asuntos relacionados con el derecho a prestaciones y su cuantía.

(8) De preferencia, las apelaciones deberían ser interpuestas ante tribunales especiales, que comprendan jueces expertos en la legislación del seguro social, asistidos por consejeros que representen al grupo al que pertenezca el apelante y también por representantes de los empleadores, cuando se trate de asalariados.

(9) En cualquier litigio referente a la vinculación al seguro o a la cuantía de la cotización, el asalariado o el trabajador independiente debería tener derecho a apelar, así como el empleador en el caso de que se trate de su cotización.

(10) Un tribunal superior de apelación debería asegurar la uniformidad en la interpretación.

II. Asistencia social

A. *Manutención de niños*

28. La sociedad debería cooperar normalmente con los padres adoptando medidas generales de asistencia destinadas a garantizar el bienestar de los niños a su cargo.

(1) Deberían establecerse subsidios públicos en dinero, en especie, o en ambas formas, a fin de garantizar el desarrollo sano de los niños, ayudar al mantenimiento de familias numerosas y completar las medidas tomadas por el seguro social en favor de los niños.

(2) Cuando el objeto sea garantizar el desarrollo sano de los niños, los subsidios en especie deberían consistir, por ejemplo, en alimentos gratuitos o a bajo costo para los niños de corta edad, cantinas escolares y viviendas baratas para familias con varios hijos.

(3) Cuando el objeto sea ayudar al mantenimiento de familias numerosas, o completar las medidas tomadas a favor de los niños, con subsidios en especie o por intermedio del seguro social, los subsidios deberían revestir la forma de asignaciones familiares.

(4) Tales subsidios deberían pagarse, cualesquiera que fueren las ganancias de los padres, de acuerdo con una escala determinada que represente una contribución sustancial al costo de la manutención infantil y que tenga en cuenta el costo más elevado de la manutención de los niños de más edad, y deberían concederse, por lo menos, a todos los niños a los que no se aplique el seguro social.

(5) La sociedad debería asumir colectivamente la obligación de mantener a los niños que estén a cargo de sus padres, cuando a éstos les sea imposible cumplir dicha obligación.

B. *Manutención de ancianos, inválidos, viudas y necesitados*

29. Los ancianos, inválidos y viudas que no reciban prestaciones del seguro social porque ellos, o sus cónyuges, según sea el caso, no estuvieron obligatoriamente asegurados, y cuyas entradas no excedan de un nivel prescrito, deberían tener derecho a una asignación especial de manutención de cuantía determinada.

(1) Entre los beneficiarios de las asignaciones de manutención debería incluirse a:

a) las personas que pertenezcan a grupos profesionales o que habiten en regiones donde aún no se aplique el seguro social o no se haya aplicado durante un tiempo igual al período de prueba para

las prestaciones básicas de vejez, invalidez o sobrevivientes, según sea el caso, y a las viudas e hijos a cargo de dichas personas; y

b) las personas que ya estén inválidas cuando normalmente deban ingresar en el seguro.

(2) La asignación de manutención debería ser suficiente para garantizar totalmente la subsistencia del beneficiario durante un largo plazo; debería variar según el costo de vida y podría variar también entre las regiones urbanas y rurales.

(3) Debería pagarse la cuantía total de estas asignaciones a las personas cuyos ingresos no excedan de un nivel prescrito y una cuantía reducida en todos los demás casos.

(4) Las disposiciones de la presente Recomendación que definen los casos en que deberían pagarse prestaciones de vejez, invalidez y sobrevivientes deberían aplicarse, siempre que sean pertinentes, a las asignaciones de manutención.

C. Asistencia general

30. Todas las personas en estado de necesidad que no tengan que ingresar en una institución para seguir tratamiento deberían recibir asignaciones apropiadas en dinero, o parcialmente en dinero y parcialmente en especie.

(1) Los casos en que la cuantía de la asignación se fije de manera enteramente discrecional deberían ser gradualmente limitados, como resultado de una mejor clasificación de los casos de estado de necesidad y del establecimiento de presupuestos que correspondan al costo de manutención en cortos y largos períodos de indigencia.

(2) La concesión de asignaciones podrá estar sujeta a la condición de que el beneficiario cumpla las instrucciones dictadas por las autoridades que administren los servicios médicos y los servicios del empleo, a fin de que la asistencia produzca el mayor efecto positivo.

M

Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico actualizado	Ginebra, 101ª reunión CIT (14 junio 2012)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 30 de mayo de 2012 en su centésima primera reunión;

Reafirmando que el derecho a la seguridad social es un derecho humano;

Reconociendo que el derecho a la seguridad social es, junto con la promoción del empleo, una necesidad económica y social para el desarrollo y el progreso;

Reconociendo que la seguridad social es una herramienta importante para prevenir y reducir la pobreza, la desigualdad, la exclusión social y la inseguridad social, para promover la igualdad de oportunidades, la igualdad de género y la igualdad racial y para apoyar la transición del empleo informal al empleo formal;

Considerando que la seguridad social es una inversión en las personas que potencia su capacidad para adaptarse a los cambios de la economía y del mercado de trabajo, y que los sistemas de seguridad social actúan como estabilizadores sociales y económicos automáticos, ayudan a estimular la demanda agregada en tiempos de crisis y en las etapas posteriores, y ayudan a facilitar la transición hacia una economía más sostenible;

Considerando que la priorización de políticas destinadas a promover un crecimiento sostenible a largo plazo, asociadas a la inclusión social, contribuye a superar la pobreza extrema y a reducir las desigualdades y diferencias sociales dentro de las regiones y entre ellas;

Reconociendo que la transición al empleo formal y el establecimiento de sistemas de seguridad social sostenibles se refuerzan mutuamente;

Recordando que la Declaración de Filadelfia reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar programas que permitan «extender las medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten y prestar asistencia médica completa»;

Considerando la Declaración Universal de Derechos Humanos, en particular los artículos 22 y 25, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en particular los artículos 9, 11 y 12;

Considerando asimismo las normas de la OIT relativas a la seguridad social, en particular el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), la Recomendación sobre la seguridad de los medios de vida, 1944 (núm. 67), y la Recomendación sobre la asistencia médica, 1944 (núm. 69), y tomando nota de que dichas normas conservan toda su pertinencia y siguen siendo importantes instrumentos de referencia para los sistemas de seguridad social;

Recordando que la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa reconoce que «los compromisos y esfuerzos de los Miembros y de la Organización para poner en práctica el mandato constitucional de la OIT, en particular mediante las normas internacionales del trabajo, y para situar el empleo pleno y productivo y el trabajo decente como elemento central de las políticas económicas y sociales, deberían basarse en [el objetivo de] ii) adoptar y ampliar medidas de protección social [...] que sean sostenibles y estén adaptadas a las circunstancias nacionales, con inclusión de la ampliación de la seguridad social a todas las personas»;

Considerando la resolución y las conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social), adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su centésima reunión (2011), en las que se reconoce la necesidad de una recomendación que complemente las normas existentes de la OIT relativas a la seguridad social y proporcione orientación a los Miembros para establecer pisos de protección social adaptados a las circunstancias y niveles de desarrollo de cada país, como parte de sistemas integrales de seguridad social;

Habiendo decidido adoptar varias propuestas relativas a los pisos de protección social, que son objeto del cuarto punto del orden del día de la reunión;

Habiendo decidido que estas propuestas revistan la forma de una recomendación,

adopta, con fecha catorce de junio de dos mil doce, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012.

I. Objetivos, ámbito de aplicación y principios

1. La presente Recomendación proporciona orientaciones a los Miembros para:

- a) establecer y mantener, según proceda, pisos de protección social como un elemento fundamental de sus sistemas nacionales de seguridad social, y;
- b) poner en práctica pisos de protección social en el marco de estrategias de extensión de la seguridad social que aseguren progresivamente niveles más elevados de seguridad social para el mayor número de personas posible, según las orientaciones de las normas de la OIT relativas a la seguridad social.

2. A efectos de la presente Recomendación, los pisos de protección social constituyen conjuntos de garantías básicas de seguridad social definidos a nivel nacional que aseguran una protección destinada a prevenir o a aliviar la pobreza, la vulnerabilidad y la exclusión social.

3. Reconociendo la responsabilidad general y principal del Estado de poner en práctica la presente Recomendación, los Miembros deberían aplicar los siguientes principios:

- a) universalidad de la protección, basada en la solidaridad social;
- b) derecho a las prestaciones prescrito por la legislación nacional;
- c) adecuación y previsibilidad de las prestaciones;

- d)* no discriminación, igualdad de género y capacidad de responder a las necesidades especiales;
- e)* inclusión social, en particular de las personas que trabajan en la economía informal;
- f)* respeto de los derechos y la dignidad de las personas cubiertas por las garantías de seguridad social;
- g)* realización progresiva, inclusive a través del establecimiento de objetivos y plazos;
- h)* solidaridad en la financiación, asociada a la búsqueda de un equilibrio óptimo entre las responsabilidades y los intereses de aquellos que financian y se benefician de los regímenes de seguridad social;
- i)* consideración de la diversidad de métodos y enfoques, con inclusión de los mecanismos de financiación y los sistemas de prestaciones;
- j)* gestión financiera y administración sanas, responsables y transparentes;
- k)* sostenibilidad financiera, fiscal y económica, teniendo debidamente en cuenta la justicia social y la equidad;
- l)* coherencia con las políticas sociales, económicas y de empleo;
- m)* coherencia entre las instituciones encargadas de la prestación de servicios de protección social;
- n)* servicios públicos de alta calidad que mejoren el desempeño de los sistemas de seguridad social;
- o)* eficacia y accesibilidad de los procedimientos de reclamación y de recurso;
- p)* seguimiento regular de la aplicación y evaluación periódica;
- q)* pleno respeto de la negociación colectiva y de la libertad sindical para todos los trabajadores, y;
- r)* participación tripartita con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como la celebración de consultas con otras organizaciones pertinentes y representativas de personas interesadas.

II. Pisos nacionales de protección social

4. Los Miembros, en función de sus circunstancias nacionales, deberían establecer lo más rápidamente posible y mantener pisos de protección social propios que incluyan garantías básicas en materia de seguridad social. Estas garantías deberían asegurar como mínimo que, durante el ciclo de vida, todas las personas necesitadas tengan acceso a una atención de salud esencial y a una seguridad básica del ingreso que aseguren conjuntamente un acceso efectivo a los bienes y servicios definidos como necesarios a nivel nacional.

5. Los pisos de protección social mencionados en el párrafo 4 deberían comprender por lo menos las siguientes garantías básicas de seguridad social:

- a)* acceso a un conjunto de bienes y servicios definido a nivel nacional, que constituyen la atención de salud esencial, incluida la atención de la maternidad, que cumpla los criterios de disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad;
- b)* seguridad básica del ingreso para los niños, por lo menos equivalente a un nivel mínimo definido en el plano nacional, que asegure el acceso a la alimentación, la educación, los cuidados y cualesquiera otros bienes y servicios necesarios;
- c)* seguridad básica del ingreso, por lo menos equivalente a un nivel mínimo definido en el plano nacional, para las personas en edad activa que no puedan obtener ingresos suficientes, en particular en caso de enfermedad, desempleo, maternidad e invalidez, y;
- d)* seguridad básica del ingreso para las personas de edad, por lo menos equivalente a un nivel mínimo definido en el plano nacional.

6. A reserva de sus obligaciones internacionales vigentes, los Miembros deberían proporcionar las garantías básicas de seguridad social mencionadas en la presente Recomendación por lo menos a todos los residentes y niños, con arreglo a lo estipulado en la legislación nacional.

7. Las garantías básicas de seguridad social deberían establecerse por ley. La legislación nacional debería especificar la gama, las condiciones de elegibilidad y los niveles de las prestaciones que dan efecto a estas garantías. También deberían especificarse procedimientos de queja y de recurso imparciales, transparentes, eficaces, simples, rápidos, accesibles y poco onerosos. El acceso a los procedimientos de queja y de recurso debería estar exento de cargos para el solicitante. Deberían establecerse sistemas que permitan mejorar el cumplimiento de los marcos jurídicos nacionales.

8. Al definir las garantías básicas de seguridad social, los Miembros deberían tener debidamente en cuenta lo siguiente:

- a) las personas que necesitan atención de salud no deberían enfrentar dificultades ni un riesgo mayor de pobreza debido a las consecuencias financieras del acceso a la atención de salud esencial. También se debería considerar la prestación gratuita de atención médica prenatal y puerperal a la población más vulnerable;
- b) la seguridad básica del ingreso debería permitir vivir con dignidad. Los niveles mínimos de ingresos definidos a nivel nacional podrán corresponder al valor monetario de un conjunto de bienes y servicios necesarios, a los umbrales nacionales de pobreza, a los umbrales de ingresos que dan derecho a la asistencia social o a otros umbrales comparables establecidos por la legislación o la práctica nacionales, y podrán tener en cuenta las diferencias regionales;
- c) los niveles de las garantías básicas de seguridad social deberían ser revisados periódicamente mediante un procedimiento transparente establecido por la legislación o la práctica nacionales, según proceda, y
- d) al establecer y revisar los niveles de las garantías, debería asegurarse la participación tripartita con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como la celebración de consultas con otras organizaciones pertinentes y representativas de personas interesadas.

9. (1) Al proporcionar las garantías básicas de seguridad social, los Miembros deberían considerar diferentes enfoques, con vistas a aplicar la combinación más eficaz y eficiente de prestaciones y regímenes en el contexto nacional.

(2) Estas prestaciones podrán incluir prestaciones familiares y por hijos a cargo, prestaciones de enfermedad y atención de salud, prestaciones de maternidad, prestaciones de invalidez, prestaciones de vejez, prestaciones de sobrevivientes, prestaciones de desempleo y garantías de empleo, y prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, así como cualquier otra prestación social, ya sea monetaria o en especie.

(3) Esas prestaciones podrán ser suministradas por regímenes universales de prestaciones, regímenes de seguro social, regímenes de asistencia social, regímenes de impuesto negativo sobre la renta, regímenes públicos de empleo y regímenes de apoyo al empleo.

10. Al diseñar y poner en práctica los pisos de protección social nacionales, los Miembros deberían:

- a) combinar medidas preventivas, promocionales y activas, prestaciones y servicios sociales;
- b) promover la actividad económica productiva y el empleo formal considerando la adopción de políticas que incluyen la contratación pública, la concesión de créditos públicos, la inspección del trabajo, políticas del mercado de trabajo e incentivos fiscales y que fomentan la educación, la formación profesional, las competencias productivas y la empleabilidad, y
- c) asegurar la coordinación con otras políticas que fomentan el empleo formal, la generación de ingresos, la educación, la alfabetización, la formación profesional, las competencias y la empleabilidad, que reducen la precariedad, y que promueven el trabajo estable, la iniciativa empresarial y las empresas sostenibles en un marco de trabajo decente.

11. (1) Los Miembros deberían considerar una serie de métodos para movilizar los recursos necesarios a fin de asegurar la sostenibilidad financiera, fiscal y económica de los pisos de protección social nacionales, tomando en consideración la capacidad contributiva de los distintos grupos de población. Esos métodos, utilizados individualmente o en combinación, podrán consistir en hacer cumplir efectivamente las obligaciones tributarias y contributivas, redefinir las prioridades de gasto o crear una base de recaudación más amplia y suficientemente progresiva.

(2) A los efectos de la aplicación de estos métodos, los Miembros deberían considerar la necesidad de adoptar medidas destinadas a prevenir el fraude, la evasión fiscal y el impago de las cotizaciones.

12. Los pisos de protección social nacionales deberían financiarse con recursos nacionales. Los Miembros cuyas capacidades económicas y fiscales sean insuficientes para poner en práctica las garantías podrán pedir colaboración y apoyo a nivel internacional a fin de complementar sus propios esfuerzos.

III. Estrategias nacionales para extender la seguridad social

13. (1) Los Miembros deberían formular y aplicar estrategias nacionales de extensión de la seguridad social basadas en consultas nacionales realizadas a través de un diálogo social efectivo y de la participación social. Las estrategias nacionales deberían:

- a) dar prioridad a la puesta en práctica de pisos de protección social como punto de partida para los países que no cuentan con un nivel mínimo de garantías de seguridad social y como un elemento fundamental de sus sistemas nacionales de seguridad social, y
- b) tratar de proporcionar al mayor número de personas posible, y lo antes posible, niveles de protección más elevados acordes con las capacidades económicas y fiscales de los Miembros.

(2) A estos efectos, los Miembros deberían establecer progresivamente y mantener sistemas de seguridad social integrales y adecuados que sean coherentes con los objetivos de las políticas nacionales y tratar de articular las políticas de seguridad social con las demás políticas públicas.

14. Al formular y aplicar estrategias nacionales para extender las estrategias de seguridad social, los Miembros deberían:

- a) establecer objetivos acordes con las prioridades nacionales;
- b) identificar las lagunas de la protección y sus obstáculos;
- c) tratar de colmar las lagunas de la protección mediante regímenes apropiados y coordinados eficazmente, ya sean de carácter contributivo o no contributivo o ambas cosas, inclusive mediante la extensión de los regímenes contributivos existentes a todas las personas interesadas que tengan capacidad contributiva;
- d) complementar la seguridad social con políticas activas del mercado de trabajo, inclusive mediante formación profesional u otras medidas, según proceda;
- e) especificar las necesidades financieras y los recursos, así como los plazos y las etapas establecidos para alcanzar progresivamente los objetivos definidos, y
- f) dar a conocer mejor sus pisos de protección social y sus estrategias de extensión, y poner en marcha programas de información, inclusive a través del diálogo social.

15. Las estrategias de extensión de la seguridad social deberían aplicarse a las personas que forman parte tanto de la economía formal como de la economía informal, apoyar el crecimiento del empleo formal y la reducción de la informalidad, ser compatibles con los planes de desarrollo social, económico y medioambiental de los Miembros y facilitar su puesta en práctica.

16. Las estrategias de extensión de la seguridad social deberían asegurar apoyo a los grupos desfavorecidos y a las personas con necesidades especiales.

17. Al establecer sistemas integrales de seguridad social acordes con los objetivos, las prioridades y las capacidades económicas y fiscales nacionales, los Miembros deberían tratar de alcanzar la gama y los niveles de prestaciones establecidos en el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), o en otros convenios y recomendaciones de la OIT sobre seguridad social que establecen normas más avanzadas.

18. Los Miembros deberían considerar la posibilidad de ratificar, tan pronto como lo permitan las circunstancias nacionales, el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102). Además, los Miembros deberían considerar la posibilidad de ratificar o de dar efecto, según proceda, a otros convenios y recomendaciones de la OIT sobre seguridad social que establecen normas más avanzadas.

IV. Seguimiento

19. Los Miembros deberían seguir los progresos alcanzados en la puesta en práctica de los pisos de protección social y en la consecución de otros objetivos de las estrategias nacionales de extensión de la seguridad social a través de mecanismos apropiados definidos a nivel nacional, que incluyen la participación tripartita con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como la celebración de consultas con otras organizaciones pertinentes y representativas de personas interesadas.

20. Los Miembros deberían organizar consultas nacionales de forma periódica para evaluar los progresos realizados y examinar las políticas tendientes a obtener la extensión horizontal y vertical de la seguridad social.

21. A efectos del párrafo 19, los Miembros deberían recoger, compilar, analizar y publicar regularmente un conjunto apropiado de datos, estadísticas e indicadores sobre seguridad social desglosados, en particular, por sexo.

22. Al formular o revisar los conceptos, las definiciones y la metodología utilizados para producir datos, estadísticas e indicadores sobre seguridad social, los Miembros deberían tomar en consideración las orientaciones pertinentes proporcionadas por la Organización Internacional del Trabajo, en particular, según proceda, la resolución sobre la elaboración de estadísticas de la seguridad social adoptada por la Novena Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, y por otras organizaciones internacionales.

23. Los Miembros deberían establecer un marco jurídico para garantizar la seguridad y protección de la información personal de carácter privado contenida en sus sistemas de datos sobre seguridad social.

24. (1) Se alienta a los Miembros a intercambiar información, experiencias y conocimientos técnicos sobre estrategias, políticas y prácticas en materia de seguridad social, entre ellos y con la Oficina Internacional del Trabajo.

(2) En el marco de la aplicación de la presente Recomendación, los Miembros podrán solicitar la asistencia técnica de la Organización Internacional del Trabajo y de otras organizaciones internacionales pertinentes, de conformidad con sus respectivos mandatos.

Recomendación sobre el seguro social (agricultura), 1921 (núm. 17)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico en situación provisoria	Ginebra, 3ª reunión CIT (12 noviembre 1921)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad, en su tercera reunión, el 25 octubre 1921;

Después de haber decidido adoptar una proposición relativa a la protección de los trabajadores agrícolas contra la enfermedad, la invalidez y la vejez, cuestión que está comprendida en el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dicha proposición revista la forma de una recomendación,

adopta la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre el seguro social (agricultura), 1921, y que será sometida al examen de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, con el fin de que se le dé efecto en forma de ley nacional, o de otro modo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo recomienda:

Que cada Miembro de la Organización Internacional del Trabajo extienda a los asalariados agrícolas el beneficio de aquellas de sus leyes y reglamentos que instituyan un sistema de seguro contra enfermedad, invalidez, vejez y otros riesgos sociales análogos, en condiciones equivalentes a las aplicadas a los trabajadores de la industria y del comercio.

Recomendación sobre la seguridad social (fuerzas armadas), 1944 (núm. 68)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico en situación provisoria	Filadelfia, 26ª reunión CIT (12 mayo 1944)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Filadelfia por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 20 abril 1944 en su vigésima sexta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la seguridad de los medios de vida y a la asistencia médica en favor de las personas licenciadas de las fuerzas armadas, de los servicios asimilados y empleos de guerra, cuestión que está comprendida en el tercer punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación, adopta, con fecha doce de mayo de mil novecientos cuarenta y cuatro, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la seguridad social (fuerzas armadas), 1944:

Considerando que las personas licenciadas de las fuerzas armadas y de los servicios asimilados han sido obligadas a interrumpir su carrera y que dichas personas tendrán que hacer frente a un gasto inicial para establecerse de nuevo en la vida civil;

Considerando que las personas licenciadas de las fuerzas armadas, de los servicios asimilados y empleos de guerra corren el riesgo, en ciertos casos, de permanecer desempleadas durante algún tiempo antes de obtener un empleo conveniente;

Considerando que no es deseable que las personas licenciadas de las fuerzas armadas y de los servicios asimilados se encuentren en posición desventajosa en los regímenes de seguro de pensión, en relación con las personas que hayan permanecido en un empleo civil, y que la Recomendación sobre el seguro de invalidez, vejez y muerte, 1933, aunque prevé la conservación, durante los períodos de servicio militar, de los derechos a pensión de las personas que estaban aseguradas antes de su ingreso en el servicio, no prevé la atribución de ningún derecho, en virtud de estos regímenes, a las personas que no estaban aseguradas antes de su ingreso al servicio militar;

Considerando que es conveniente que las personas licenciadas de las fuerzas armadas y de los servicios asimilados estén protegidas por el seguro, en lo que se refiere a las enfermedades que puedan contraer durante el período comprendido entre su licenciamiento y su reintegración en la vida civil, por el hecho de haber ingresado en un empleo sujeto al seguro o por otro concepto;

Considerando que es necesario prever medidas equitativas en relación con estas cuestiones, sin dejar por ello de satisfacer otras necesidades esenciales, tales como las de las víctimas militares y civiles de la guerra, que también deberían estar a cargo del erario nacional,

La Conferencia recomienda a los Miembros de la Organización que apliquen los principios siguientes y comuniquen a la Oficina Internacional del Trabajo la información que les solicite el Consejo de Administración sobre las medidas dictadas para ponerlos en práctica:

I. Asignación de desmovilización

1. Las personas licenciadas de las fuerzas armadas y de los servicios asimilados, a menos que continúen percibiendo, en virtud de la legislación nacional, una parte importante de su salario, deberían percibir, en el momento de ser licenciadas, una asignación especial cuya cuantía podría ser proporcional a la duración de su servicio y cuyo pago podría hacerse en forma de pago global, de pagos periódicos o de un pago global combinado con pagos periódicos.

II. Seguro y asistencia de desempleo

2. Las personas licenciadas de las fuerzas armadas y de los servicios asimilados, siempre que ello sea administrativamente posible, deberían ser tratadas, en la aplicación de los sistemas de seguros

de desempleo, como trabajadores asegurados respecto de los cuales se hayan pagado las cotizaciones durante un período igual al período de su servicio. Las cargas financieras que resulten de esta disposición deberían ser asumidas por el Estado.

3. Si las personas licenciadas de las fuerzas armadas, de los servicios asimilados y empleos de guerra, tal como están definidas por la legislación nacional, agotasen su derecho a prestaciones antes de que se les hubiere ofrecido un empleo conveniente, o si no estuviesen amparadas por un sistema de seguro de desempleo, se les debería otorgar una asignación enteramente a cargo del Estado, hasta que haya un empleo apropiado disponible; esta asignación debería pagarse, si fuere posible, sin tener en cuenta el estado de necesidad del interesado.

III. Seguro de pensión y seguro de enfermedad

4. (1) Cuando esté en vigor un sistema de seguro obligatorio que otorgue pensiones de invalidez, vejez y muerte, y que ampare a una gran parte de la población activa, la duración del servicio cumplido en las fuerzas armadas y los servicios asimilados debería considerarse como un período de cotización a los efectos de determinar si se han cumplido los requisitos referentes al período de prueba.

(2) Cuando la cuantía de la pensión varíe en razón del número de cotizaciones acreditadas al asegurado debería tenerse en cuenta la duración del servicio para mejorar la cuantía de la pensión.

(3) Cuando las cotizaciones estén graduadas según la remuneración deberían acreditarse cotizaciones al asegurado, con respecto a los períodos de servicio, a base de una remuneración ficta, uniforme, de cuantía razonable. Sin embargo, las cotizaciones que se acrediten a una persona que estuviera asegurada inmediatamente antes de comenzar su servicio podrán basarse en la remuneración que entonces recibía si esta remuneración fuere más elevada que la remuneración ficta.

(4) Las personas licenciadas de las fuerzas armadas y de los servicios asimilados deberían conservar, durante el período comprendido entre su licenciamiento y la fecha en que pudiere considerárselas reintegradas en la vida civil, los derechos procedentes de las cotizaciones acreditadas en su cuenta; estos derechos deberían mantenerse durante un período que no fuese inferior a doce meses.

5. (1) Cuando esté en vigor un sistema de seguro obligatorio que otorgue prestaciones de enfermedad, maternidad y asistencia médica, y que ampare a una gran parte de la población activa, las personas licenciadas de las fuerzas armadas y los servicios asimilados deberían tener derecho a prestaciones en caso de enfermedad o de parto sobrevenidos durante el período comprendido entre su licenciamiento y la fecha en que pudiere considerárselas reintegradas en la vida civil; este derecho debería mantenerse durante un período que no fuese inferior a doce meses.

(2) Cuando el sistema de seguro obligatorio otorgue prestaciones de maternidad y asistencia médica en favor de los derechohabientes de los asegurados, las personas licenciadas que estén protegidas por el sistema deberían tener derecho a estas prestaciones en favor de sus derechohabientes.

(3) Cuando la cuantía de la prestación de enfermedad sea proporcional a la remuneración del asegurado, la cuantía de la prestación pagadera a las personas licenciadas debería estar basada en una remuneración ficta, uniforme, de cuantía razonable.

6. (1) El Estado debería soportar la carga constituida por las cotizaciones del seguro de pensión acreditadas en la cuenta de las personas que hayan servido en las fuerzas armadas y los servicios asimilados y por el seguro de enfermedad, hasta la reintegración de dichas personas en la vida civil. Sin embargo, cuando la paga de cualquier categoría de estas personas –teniendo en cuenta el coste de su subsistencia y el importe de las asignaciones familiares– pueda considerarse, en su conjunto, como equivalente, por lo menos, al salario que prevalezca en la industria, podrá deducirse de esta paga una parte de la cotización del seguro de pensión.

(2) Las disposiciones del apartado 1) no se aplican a los casos en que, en virtud de la legislación nacional, dichas personas continúen recibiendo, durante su servicio, una parte importante de su salario y las cotizaciones normales exigidas por la ley continúen siendo pagaderas a su respecto.

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

2.1 Asistencia médica y prestaciones monetarias por enfermedad¹

Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 130)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico actualizado	27 mayo 1972	Ginebra, 53ª reunión CIT (25 junio 1969)	15

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1969 en su quincuagésima tercera reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la revisión del Convenio sobre el seguro de enfermedad (industria), 1927, y del Convenio sobre el seguro de enfermedad (agricultura), 1927, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veinticinco de junio de mil novecientos sesenta y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969:

Parte I. Disposiciones generales

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio:

- a) el término **legislación** comprende las leyes y los reglamentos, así como las disposiciones reglamentarias en materia de seguridad social;
- b) el término **prescrito** significa determinado por la legislación nacional o en virtud de ella;
- c) la expresión **establecimiento industrial** comprende todos los establecimientos de las siguientes ramas de actividad económica: minas y canteras; industrias manufactureras; construcción; electricidad, gas y agua, y transportes, almacenamiento y comunicaciones;
- d) el término **residencia** significa la residencia habitual en el territorio del Miembro, y el término **residente** designa la persona que reside habitualmente en el territorio del Miembro;
- e) la expresión **persona a cargo** se refiere a un estado de dependencia que se supone existe en casos prescritos;
- f) la expresión **la cónyuge** designa la cónyuge que está a cargo de su marido;
- g) el término **hijo** comprende:
 - i) al hijo que no haya alcanzado la edad en que termina la enseñanza obligatoria o la de quince años, cualquiera de ellas que sea la más alta; pero un Miembro que haya

1. Instrumentos que han sido superados: Convenio sobre el seguro de enfermedad (industria), 1927 (núm. 24); Convenio sobre el seguro de enfermedad (agricultura), 1927 (núm. 25); Recomendación sobre el seguro de enfermedad, 1927 (núm. 29).

formulado una declaración de conformidad con el artículo 2 podrá, mientras esa declaración esté vigente, aplicar el Convenio como si el término comprendiera al hijo que no haya alcanzado la edad en que termina la enseñanza obligatoria o la de quince años;

- ii) al hijo que no haya alcanzado una edad prescrita superior a la especificada en el inciso i) de este apartado y que sea aprendiz o estudiante o padezca una enfermedad crónica o una dolencia que lo incapacite para toda actividad lucrativa, bajo condiciones prescritas, a menos que la legislación nacional defina el término hijo como todo hijo que no haya alcanzado una edad considerablemente superior a la especificada en el inciso i) de este apartado;

*h) la expresión **beneficiario tipo** significa un hombre con cónyuge y dos hijos;*

*i) la expresión **período de calificación** significa sea un período de cotización, un período de empleo, un período de residencia o cualquier combinación de los mismos, según esté prescrito;*

*j) el término **enfermedad** significa todo estado mórbido, cualquiera que fuere su causa;*

*k) la expresión **asistencia médica** comprende los servicios conexos.*

Artículo 2

1. Todo Miembro cuya economía y recursos médicos estén insuficientemente desarrollados podrá acogerse, mediante una declaración anexa a su ratificación, a las excepciones temporales previstas en los artículos 1, apartado g), inciso i), 11, 14, 20 y 26, párrafo 2. Toda declaración a este efecto deberá expresar la razón para tal excepción.

2. Todo Miembro que haya formulado una declaración de conformidad con el párrafo 1 de este artículo deberá incluir en las memorias sobre la aplicación del presente Convenio, que habrá de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, una declaración con respecto a cada una de las excepciones a que se haya acogido, en la cual exponga:

- a) que subsisten las razones por las cuales se ha acogido a esa excepción; o*
- b) que renuncia a partir de una fecha determinada a acogerse a esa excepción.*

3. Todo Miembro que haya formulado una declaración de conformidad con el párrafo 1 del presente artículo deberá, según sea adecuado a los términos de su declaración y según lo permitan las circunstancias:

- a) aumentar el número de personas protegidas;*
- b) ampliar los servicios de asistencia médica que se proporcionan;*
- c) extender la duración de las prestaciones monetarias de enfermedad.*

Artículo 3

1. Todo Miembro cuya legislación proteja a los asalariados podrá, mediante una declaración anexa a su ratificación, excluir temporalmente de la aplicación de este Convenio a los asalariados del sector agrícola que, en la fecha de la ratificación, todavía no estén protegidos por una legislación conforme a las normas previstas en este Convenio.

2. Todo Miembro que haya formulado una declaración de conformidad con el párrafo 1 de este artículo deberá indicar en las memorias sobre la aplicación de este Convenio, que habrá de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, por una parte, en qué medida hubiere aplicado y se propusiere aplicar las disposiciones del Convenio a los asalariados del sector agrícola, y, por otra, todo progreso que hubiere realizado en este sentido, o, si no hubiere habido ninguno, dar las explicaciones apropiadas.

3. Todo Miembro que haya formulado una declaración de conformidad con el párrafo 1 del presente artículo deberá aumentar el número de asalariados protegidos del sector agrícola en la medida y con la rapidez que permitan las circunstancias.

Artículo 4

1. Todo Miembro que ratifique este Convenio podrá, mediante una declaración anexa a su ratificación, excluir de la aplicación del Convenio:

- a) a la gente de mar, incluidos los pescadores de pesquerías marítimas;
- b) a los funcionarios y empleados públicos, cuando estas categorías estén protegidas en virtud de regímenes especiales que concedan en conjunto prestaciones por lo menos equivalentes a las previstas en el presente Convenio.

2. Cuando esté en vigor una declaración formulada de conformidad con el párrafo 1 del presente artículo, el Miembro podrá excluir:

- a) a las personas comprendidas en dicha declaración del número de personas que se tomen en cuenta para calcular los porcentajes especificados en el artículo 5, apartado c); en el artículo 10, apartado b); en el artículo 11; en el artículo 19, apartado b), y en el artículo 20;
- b) a las personas comprendidas en dicha declaración, así como a la cónyuge e hijos de ellas, del número de personas que se tomen en cuenta para calcular los porcentajes especificados en el artículo 10, apartado c).

3. Todo Miembro que haya formulado una declaración de conformidad con el párrafo 1 del presente artículo podrá notificar ulteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo que acepta las obligaciones del presente Convenio respecto a una o varias de las categorías excluidas en el momento de la ratificación.

Artículo 5

Todo Miembro cuya legislación proteja a los asalariados podrá, en la medida en que sea necesario, excluir de la aplicación del presente Convenio a:

- a) las personas cuyo empleo sea de carácter ocasional;
- b) los miembros de la familia del empleador que vivan en su hogar, respecto del trabajo que realicen para él;
- c) otras categorías de asalariados cuyo número no exceda del 10 por ciento de todos los asalariados que no pertenezcan a las categorías excluidas de acuerdo con los apartados a) y b) de este artículo.

Artículo 6

A los efectos del cumplimiento del presente Convenio, todo Miembro podrá tener en cuenta la protección resultante de un seguro que aunque en el momento de la ratificación no sea obligatorio en virtud de su legislación para las personas protegidas:

- a) sea controlado por las autoridades públicas o sea administrado, de conformidad con normas prescritas, conjuntamente por los empleadores y los trabajadores;
- b) proteja a una proporción apreciable de las personas cuyas ganancias no excedan de las del trabajador calificado de sexo masculino definido en el artículo 22, párrafo 6; y
- c) cumpla, juntamente con otras formas de protección, cuando fuere apropiado, con las disposiciones del Convenio.

Artículo 7

Las contingencias cubiertas deberán comprender:

- a) la necesidad de asistencia médica curativa, y, en las condiciones prescritas, de asistencia médica preventiva;
- b) la incapacidad para trabajar, tal como esté definida en la legislación nacional, que resulte de una enfermedad y que implique la suspensión de ganancias.

Parte II. Asistencia médica

Artículo 8

Todo Miembro, bajo condiciones prescritas, deberá garantizar a las personas protegidas el suministro de asistencia médica curativa y preventiva respecto de la contingencia mencionada en el artículo 7, apartado *a*).

Artículo 9

La asistencia médica mencionada en el artículo 8 deberá ser concedida con el objeto de conservar, restablecer o mejorar la salud de la persona protegida y su aptitud para trabajar y para hacer frente a sus necesidades personales.

Artículo 10

Las personas protegidas respecto de la contingencia mencionada en el artículo 7, apartado *a*), deberán comprender:

- a*) sea a todos los asalariados, incluidos los aprendices, así como a la cónyuge e hijos de tales asalariados;
- b*) sea a categorías prescritas de la población económicamente activa que constituyan por lo menos el 75 por ciento de toda la población económicamente activa, así como a la cónyuge e hijos de las personas que pertenezcan a dichas categorías;
- c*) sea a categorías prescritas de residentes que constituyan por lo menos el 75 por ciento de todos los residentes.

Artículo 11

Cuando esté en vigor una declaración formulada de conformidad con el artículo 2, las personas protegidas respecto de la contingencia mencionada en el artículo 7, apartado *a*), deberán comprender:

- a*) sea a categorías prescritas de asalariados que constituyan por lo menos el 25 por ciento de todos los asalariados, así como a la cónyuge e hijos de tales asalariados;
- b*) sea a categorías prescritas de asalariados en empresas industriales que constituyan por lo menos el 50 por ciento de todos los asalariados en empresas industriales, así como a la cónyuge e hijos de tales asalariados.

Artículo 12

Las personas que reciban una prestación de seguridad social por invalidez, vejez, muerte del sostén de familia o desempleo y, cuando sea el caso, la cónyuge e hijos de tales personas seguirán siendo protegidos, bajo condiciones prescritas, respecto a la contingencia mencionada en el artículo 7, apartado *a*).

Artículo 13

La asistencia médica mencionada en el artículo 8 deberá comprender por lo menos:

- a*) la asistencia médica general, incluidas las visitas a domicilio;
- b*) la asistencia por especialistas prestada en hospitales a personas hospitalizadas o no y la asistencia que pueda ser prestada por especialistas fuera de los hospitales;
- c*) el suministro de los productos farmacéuticos necesarios recetados por médicos u otros profesionales calificados;
- d*) la hospitalización, cuando fuere necesaria;
- e*) la asistencia odontológica según esté prescrita; y
- f*) la readaptación médica, incluidos el suministro, mantenimiento y renovación de aparatos de prótesis y de ortopedia, según fuere prescrita.

Artículo 14

Cuando esté en vigor una declaración formulada de conformidad con el artículo 2, la asistencia médica mencionada en el artículo 8 deberá comprender por lo menos:

- a) la asistencia médica general, incluidas, si es posible, las visitas a domicilio;
- b) la asistencia por especialistas prestada en hospitales a personas hospitalizadas o no, y, si es posible, la asistencia que pueda ser prestada por especialistas fuera de los hospitales;
- c) el suministro de los productos farmacéuticos necesarios recetados por médicos u otros profesionales calificados;
- d) la hospitalización, cuando fuere necesaria.

Artículo 15

Si la legislación de un Miembro subordina el derecho a la asistencia médica mencionada en el artículo 8 al cumplimiento de un período de calificación por la persona protegida o por su sostén de familia, las condiciones de ese período de calificación deberán ser tales que las personas que normalmente pertenezcan a las categorías de personas protegidas no sean privadas del derecho a beneficiarse de dicha prestación.

Artículo 16

1. La asistencia médica mencionada en el artículo 8 deberá ser concedida durante toda la contingencia.

2. Cuando el beneficiario deje de pertenecer a las categorías de personas protegidas, la conservación del derecho a asistencia médica en caso de una enfermedad que haya empezado cuando dicha persona pertenecía a esas categorías podrá ser limitada a un período prescrito que no deberá ser inferior a veintiséis semanas. Sin embargo, la asistencia médica no deberá cesar mientras el beneficiario continúe recibiendo una prestación monetaria de enfermedad.

3. No obstante lo dispuesto en el párrafo 2 del presente artículo, la duración de la asistencia médica deberá ser extendida en caso de enfermedades prescritas reconocidas como enfermedades que requieren un tratamiento prolongado.

Artículo 17

Si la legislación de un Miembro prescribe que el beneficiario o su sostén de familia contribuya al costo de la asistencia médica mencionada en el artículo 8, deberá reglamentarse esa participación de manera tal que no entrañe un gravamen excesivo ni el riesgo de hacer menos eficaz la protección médica y social.

Parte III. Prestaciones monetarias de enfermedad*Artículo 18*

Todo Miembro, bajo condiciones prescritas, deberá garantizar a las personas protegidas el suministro de prestaciones monetarias de enfermedad respecto de la contingencia mencionada en el artículo 7, apartado b).

Artículo 19

Las personas protegidas respecto de la contingencia mencionada en el artículo 7, apartado b), deberán comprender:

- a) sea a todos los asalariados, incluidos los aprendices;
- b) sea a categorías prescritas de la población económicamente activa que constituyan por lo menos el 75 por ciento de toda la población económicamente activa;
- c) sea a todos los residentes cuyos recursos durante la contingencia no excedan de límites prescritos, de conformidad con las disposiciones del artículo 24.

Artículo 20

Cuando esté en vigor una declaración formulada de conformidad con el artículo 2, las personas protegidas respecto a la contingencia mencionada en el artículo 7, apartado *b)*, deberán comprender:

- a)* sea a categorías prescritas de asalariados que constituyan por lo menos el 25 por ciento de todos los asalariados;
- b)* sea a categorías prescritas de asalariados en empresas industriales que constituyan por lo menos el 50 por ciento de todos los asalariados en empresas industriales.

Artículo 21

La prestación monetaria de enfermedad mencionada en el artículo 18 deberá consistir en un pago periódico calculado:

- a)* de conformidad con las disposiciones del artículo 22 o con las del artículo 23, cuando estén protegidos los asalariados o categorías de la población económicamente activa;
- b)* de conformidad con las disposiciones del artículo 24, cuando estén protegidos todos los residentes cuyos recursos durante la contingencia no excedan de límites prescritos.

Artículo 22

1. Con respecto a cualquier pago periódico al que se aplique el presente artículo, la cuantía de la prestación, aumentada con el importe de las asignaciones familiares pagadas durante la contingencia, deberá ser tal que, para el beneficiario tipo, y respecto de la contingencia mencionada en el artículo 7, apartado *b)*, sea por lo menos igual al 60 por ciento del total de las ganancias anteriores del beneficiario y del importe de las asignaciones familiares pagadas a una persona protegida que tenga las mismas cargas de familia que el beneficiario tipo.

2. Las ganancias anteriores del beneficiario se calcularán de acuerdo con reglas prescritas, y cuando las personas protegidas estén repartidas en categorías según sus ganancias, las ganancias anteriores podrán calcularse fundándose en las ganancias de base de las categorías a que hayan pertenecido.

3. Podrá prescribirse un máximo de la cuantía de la prestación o de las ganancias que se tengan en cuenta en el cálculo de la prestación, a reserva de que este máximo se fije de suerte que las disposiciones del párrafo 1 del presente artículo queden satisfechas cuando las ganancias anteriores del beneficiario sean iguales o inferiores al salario de un trabajador calificado de sexo masculino.

4. Las ganancias anteriores del beneficiario, el salario del trabajador calificado de sexo masculino, la prestación y las asignaciones familiares se calcularán sobre el mismo tiempo básico.

5. Respecto de los demás beneficiarios, la prestación será fijada de tal manera que esté en relación razonable con la del beneficiario tipo.

6. Para los fines del presente artículo serán considerados como trabajadores calificados de sexo masculino los siguientes:

- a)* un ajustador o un tornero de una industria de construcción de maquinaria, excepto la maquinaria eléctrica; o
- b)* un trabajador ordinario calificado definido de conformidad con las disposiciones del párrafo siguiente; o
- c)* una persona cuyas ganancias sean iguales o superiores a las ganancias del 75 por ciento de todas las personas protegidas; para determinar esas ganancias se tomará por base el año o un período más corto, conforme se prescriba; o
- d)* una persona cuyas ganancias sean iguales al 125 por ciento del promedio de las ganancias de todas las personas protegidas.

7. A los efectos del apartado *b)* del párrafo precedente se considerará como trabajador ordinario calificado toda persona empleada en la agrupación de actividades económicas que ocupe el mayor número de varones económicamente activos protegidos contra la contingencia mencionada en el artículo 7, apartado *b)*, en la rama que ocupe el mayor número de tales personas protegidas. A este efecto se utilizará la Clasificación industrial internacional uniforme de todas las actividades económicas, adoptada por el Consejo Económico y Social de la Organización de las Naciones Unidas, en su séptimo período de sesiones, el 27 de agosto de 1948, con sus modificaciones hasta 1968, la cual se reproduce como anexo al presente Convenio, teniendo en cuenta toda modificación que pudiera introducirse en el futuro.

8. Cuando las prestaciones varíen de una región a otra, el trabajador calificado de sexo masculino podrá ser elegido dentro de cada una de las regiones, de conformidad con las disposiciones de los párrafos 6 y 7 del presente artículo.

9. El salario del trabajador calificado de sexo masculino se determinará sobre la base del salario por un número normal de horas de trabajo fijado sea por contratos colectivos, sea por la legislación nacional o en virtud de ella, cuando fuere aplicable, o por la costumbre, incluidos los subsidios de carestía de vida, si los hubiere. Cuando los salarios difieran de una región a otra y no se aplique el párrafo 8 del presente artículo, deberá tomarse el término medio de dichos salarios.

Artículo 23

1. Con respecto a cualquier pago periódico al que se aplique el presente artículo, la cuantía de la prestación, aumentada con el importe de las asignaciones familiares pagadas durante la contingencia, deberá ser tal que, para el beneficiario tipo y respecto de la contingencia mencionada en el artículo 7, apartado *b)*, sea por lo menos igual al 60 por ciento del total del salario del trabajador ordinario no calificado adulto de sexo masculino y del importe de las asignaciones familiares pagadas a una persona protegida que tenga las mismas cargas de familia que el beneficiario tipo.

2. El salario del trabajador ordinario no calificado adulto de sexo masculino, la prestación y las asignaciones familiares serán calculados sobre el mismo tiempo básico.

3. Respecto de los demás beneficiarios, la prestación será fijada de tal manera que esté en relación razonable con la del beneficiario tipo.

4. Para los fines del presente artículo serán considerados como trabajadores ordinarios no calificados adultos de sexo masculino los siguientes:

- a)* un trabajador ordinario no calificado de una industria de construcción de maquinaria, exceptuada la maquinaria eléctrica; o
- b)* un trabajador ordinario no calificado definido de conformidad con las disposiciones del párrafo siguiente.

5. A los efectos del apartado *b)* del párrafo precedente se considerará como trabajador ordinario no calificado toda persona empleada en la agrupación de actividades económicas que ocupe el mayor número de varones económicamente activos protegidos contra la contingencia mencionada en el artículo 7, apartado *b)*, en la rama que ocupe el mayor número de tales personas protegidas. A este efecto se utilizará la Clasificación industrial internacional uniforme de todas las actividades económicas, adoptada por el Consejo Económico y Social de la Organización de las Naciones Unidas, en su séptimo período de sesiones, el 27 de agosto de 1948, con sus modificaciones hasta 1968, la cual se reproduce como anexo al presente Convenio, teniendo en cuenta toda modificación que pudiera introducirse en el futuro.

6. Cuando las prestaciones varíen de una región a otra, el trabajador ordinario no calificado adulto de sexo masculino podrá ser elegido dentro de cada una de las regiones, de conformidad con las disposiciones de los párrafos 4 y 5 del presente artículo.

7. El salario del trabajador ordinario no calificado adulto de sexo masculino se determinará sobre la base del salario por un número normal de horas de trabajo fijado sea por contratos colectivos, sea por la legislación o en virtud de ella cuando le fuere aplicable, o por la costumbre, incluidos los subsidios de carestía de vida, si los hubiere. Cuando los salarios difieran de una región a otra y no se aplique el párrafo 6 del presente artículo, deberá tomarse el término medio de dichos salarios.

Artículo 24

Con respecto a cualquier pago periódico al que se aplique el presente artículo:

- a) el monto de la prestación deberá determinarse de acuerdo con una escala prescrita o con una escala fijada por las autoridades públicas competentes de conformidad con reglas prescritas;
- b) el monto de la prestación no podrá reducirse sino en la medida en que los demás recursos de la familia del beneficiario excedan de sumas apreciables prescritas o fijadas por las autoridades competentes de conformidad con reglas prescritas;
- c) el total de la prestación y de los demás recursos de la familia, previa deducción de las sumas apreciables a que se refiere el apartado anterior, deberá ser suficiente para asegurar a la familia condiciones de vida sanas y convenientes, y no deberá ser inferior al monto de la prestación calculada de conformidad con las disposiciones del artículo 23;
- d) las disposiciones del apartado anterior se considerarán cumplidas si el monto total de las prestaciones monetarias de enfermedad pagadas en virtud del presente Convenio excede por lo menos en 30 por ciento del monto total de las prestaciones que se obtendría aplicando las disposiciones del artículo 23 y las del artículo 19, apartado b).

Artículo 25

Si la legislación del Miembro subordina el derecho a la prestación monetaria de enfermedad mencionada en el artículo 18 al cumplimiento de un período de calificación por la persona protegida, las condiciones de ese período de calificación deberán ser tales que las personas que normalmente pertenezcan a las categorías de personas protegidas no sean privadas del derecho a beneficiarse de dicha prestación.

Artículo 26

1. La prestación monetaria de enfermedad mencionada en el artículo 18 deberá ser concedida durante toda la contingencia. Sin embargo, la concesión de la prestación se podrá limitar a un período no inferior a cincuenta y dos semanas en cada caso de incapacidad, según esté prescrito.

2. Cuando esté en vigor una declaración formulada de conformidad con el artículo 2, la concesión de la prestación monetaria de enfermedad mencionada en el artículo 18 se podrá limitar a un período no inferior a veintiséis semanas en cada caso de incapacidad, según esté prescrito.

3. Si la legislación del Miembro prescribe que la prestación monetaria de enfermedad no sea pagada sino al expirar un período de espera, este período no deberá exceder de los tres primeros días de suspensión de ganancias.

Artículo 27

1. A la muerte de una persona que recibía o que tenía derecho a recibir la prestación monetaria de enfermedad mencionada en el artículo 18, una asignación por gastos funerarios deberá ser pagada, en condiciones prescritas, a sus sobrevivientes, a las demás personas a su cargo o a la persona que hubiere costado tales gastos.

2. Todo Miembro podrá dejar de aplicar las disposiciones del párrafo 1 de este artículo:
- a) cuando haya aceptado las obligaciones de la parte IV del Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967;
 - b) cuando su legislación nacional conceda prestaciones monetarias de enfermedad en una proporción no inferior al 80 por ciento de las ganancias de las personas protegidas; y
 - c) cuando la mayoría de las personas protegidas estén cubiertas por un seguro voluntario controlado por las autoridades públicas, que conceda una asignación funeraria.

Parte IV. Disposiciones comunes

Artículo 28

1. Toda prestación a la cual una persona protegida tuviera derecho en aplicación del presente Convenio podrá ser suspendida en la medida en que se prescriba:

- a) mientras el interesado esté ausente del territorio del Estado Miembro;
- b) mientras el interesado reciba por la contingencia una indemnización de tercera persona, en la medida de dicha indemnización;
- c) cuando el interesado haya solicitado fraudulentamente una prestación;
- d) cuando la contingencia haya sido provocada por un delito cometido por el interesado;
- e) cuando la contingencia haya sido provocada por una falta grave e intencional del interesado;
- f) cuando el interesado, sin causa que lo justifique, no utilice la asistencia médica o los servicios de readaptación puestos a su disposición, o no observe las reglas prescritas para comprobar la existencia o la continuación de la contingencia o las reglas respecto de la conducta de los beneficiarios;
- g) en el caso de la prestación monetaria de enfermedad mencionada en el artículo 18, mientras el interesado sea mantenido con fondos públicos o a expensas de una institución o de un servicio de seguridad social; y
- h) en el caso de la prestación monetaria de enfermedad mencionada en el artículo 18, mientras el interesado reciba otra prestación monetaria de la seguridad social que no sea una prestación familiar, a condición de que la parte suspendida de la prestación de enfermedad no sobrepase la otra prestación.

2. En los casos y dentro de los límites prescritos, parte de la prestación que de otra manera habría debido pagarse deberá ser abonada a las personas a cargo del interesado.

Artículo 29

1. Todo solicitante deberá tener derecho a interponer un recurso en caso de que se le niegue una prestación o en caso de reclamación sobre su calidad o cantidad.

2. Cuando en la aplicación del presente Convenio un departamento gubernamental responsable ante el poder legislativo esté encargado de la administración de la asistencia médica, el derecho de interponer un recurso, previsto en el párrafo 1 del presente artículo, podrá ser reemplazado por el derecho de que la reclamación respecto al rechazo de la asistencia médica o a la calidad de la asistencia recibida sea investigada por la autoridad apropiada.

Artículo 30

1. Todo Miembro deberá asumir la responsabilidad general respecto al suministro conveniente de las prestaciones que se concedan en aplicación de este Convenio y deberá adoptar todas las medidas necesarias a este efecto.

2. Todo Miembro deberá asumir la responsabilidad general respecto de la buena administración de las instituciones y servicios encargados de la aplicación de este Convenio.

Artículo 31

Cuando la administración no esté confiada a una institución reglamentada por las autoridades públicas o a un departamento gubernamental responsable ante el poder legislativo:

- a) representantes de las personas protegidas deberán participar en la administración en condiciones prescritas;
- b) la legislación nacional, en los casos apropiados, deberá prever la participación de representantes de los empleadores;
- c) la legislación nacional podrá asimismo decidir con respecto a la participación de representantes de las autoridades públicas.

Artículo 32

Todo Miembro dentro de su territorio deberá asegurar a los extranjeros que normalmente residan o trabajen en él igualdad de trato con sus nacionales respecto al derecho a las prestaciones previstas en este Convenio.

Artículo 33

1. Todo Miembro que:

- a) haya aceptado las obligaciones del presente Convenio sin acogerse a las excepciones y exclusiones previstas en el artículo 2 y en el artículo 3;
- b) conceda, en conjunto, prestaciones superiores a las previstas en el presente Convenio y dedique a todos los gastos correspondientes, en lo que se refiera a asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, una fracción de su ingreso nacional de por lo menos el 4 por ciento; y
- c) cumpla por lo menos dos de las tres condiciones siguientes:
 - i) proteger a un porcentaje de la población económicamente activa por lo menos superior en diez unidades al requerido en el apartado b) del artículo 10 y en el apartado b) del artículo 19, o a un porcentaje de todos los residentes por lo menos superior en diez unidades al requerido en el apartado c) del artículo 10;
 - ii) garantizar una asistencia médica preventiva y curativa sensiblemente más amplia que la prescrita en el artículo 13;
 - iii) garantizar prestaciones monetarias de enfermedad cuyo monto sea por lo menos superior en diez unidades al porcentaje estipulado en los artículos 22 y 23, podrá, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, cuando existan, exceptuarse temporalmente del cumplimiento de determinadas disposiciones de la parte II y la parte III de este Convenio, siempre que esas excepciones no reduzcan fundamentalmente ni afecten las garantías esenciales de este Convenio.

2. Todo Miembro que se acoja a tales excepciones deberá indicar en las memorias que, en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, habrá de presentar sobre la aplicación de este Convenio, el estado de su legislación y práctica respecto a tales excepciones y el progreso realizado para la aplicación completa de los términos del Convenio.

Artículo 34

Este Convenio no se aplicará:

- a) a las contingencias sobrevenidas antes de que el Convenio entre en vigor para el Miembro interesado;
- b) a las prestaciones por contingencias sobrevenidas después de que el Convenio haya entrado en vigor para el Miembro interesado, en la medida en que los derechos a dichas prestaciones provengan de períodos anteriores a dicha fecha.

Parte V. Disposiciones finales

Artículo 35

El presente Convenio revisa el Convenio sobre el seguro de enfermedad (industria), 1927, y el Convenio sobre el seguro de enfermedad (agricultura), 1927.

Artículo 36

1. Con arreglo a las disposiciones del artículo 75 del Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952, la parte III de dicho Convenio y las disposiciones pertinentes de otras partes del mismo dejarán de aplicarse a un Miembro que ratifique el presente Convenio, a partir de la fecha en que éste entre en vigor para dicho Miembro, si una declaración formulada en virtud del artículo 3 de este Convenio no se halla vigente.

2. Siempre que no se halle vigente una declaración formulada en virtud del artículo 3, la aceptación de las obligaciones del presente Convenio será considerada, a los efectos del artículo 2 del Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952, como una aceptación de las obligaciones de la parte III y de las disposiciones pertinentes de otras partes del Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952.

Artículo 37

Si un convenio que la Conferencia adopte posteriormente sobre materias tratadas en el presente Convenio así lo dispusiere, las disposiciones del presente instrumento que se especifiquen en el nuevo cesarán de aplicarse a todo Miembro que ratifique este último, a partir de la fecha de su entrada en vigor para el Miembro interesado.

ANEXO

Clasificación industrial internacional uniforme de todas las actividades económicas (revisión 4)*

División	Descripción
Sección A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	
01	Agricultura, ganadería, caza y actividades de servicios conexas
02	Silvicultura y extracción de madera
03	Pesca y acuicultura
Sección B. Explotación de minas y canteras	
05	Extracción de carbón de piedra y lignito
06	Extracción de petróleo crudo y gas natural
07	Extracción de minerales metalíferos
08	Explotación de otras minas y canteras
09	Actividades de servicios de apoyo para la explotación de minas y canteras
Sección C. Industrias manufactureras	
10	Elaboración de productos alimenticios
11	Elaboración de bebidas
12	Elaboración de productos de tabaco
13	Fabricación de productos textiles

* Nota: Conforme a los artículos 19 (párrafo 7) y 20 (párrafo 5) del Convenio, su Anexo original fue actualizado para reflejar la versión revisada de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU) Rev. 4, como aprobado por la División de Estadística del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas en marzo de 2006 (Informes estadísticos, Serie M No. 4, Rev. 4 – Publicación completa se encuentra disponible en: <http://unstats.un.org/unsd/cr/registry/isic-4.asp>).

División	Descripción
14	Fabricación de prendas de vestir
15	Fabricación de productos de cuero y productos conexos
16	Producción de madera y fabricación de productos de madera y corcho, excepto muebles; fabricación de artículos de paja y de materiales transables
17	Fabricación de papel y de productos de papel
18	Impresión y reproducción de grabaciones
19	Fabricación de coque y productos de la refinación del petróleo
20	Fabricación de sustancias y productos químicos
21	Fabricación de productos farmacéuticos, sustancias químicas medicinales y productos botánicos de uso farmacéutico
22	Fabricación de productos de caucho y de plástico
23	Fabricación de otros productos minerales no metálicos
24	Fabricación de metales comunes
25	Fabricación de productos elaborados de metal, excepto maquinaria y equipo
26	Fabricación de productos de informática, de electrónica y de óptica
27	Fabricación de equipo eléctrico
28	Fabricación de maquinaria y equipo n.c.p.
29	Fabricación de vehículos automotores, remolques y semirremolques
30	Fabricación de otro equipo de transporte
31	Fabricación de muebles
32	Otras industrias manufactureras
33	Reparación e instalación de maquinaria y equipo
Sección D. Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	
35	Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado
Sección E. Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	
36	Captación, tratamiento y distribución de agua
37	Evacuación de aguas residuales
38	Recogida, tratamiento y eliminación de desechos; recuperación de materiales
39	Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de desechos
Sección F. Construcción	
41	Construcción de edificios
42	Obras de ingeniería civil
43	Actividades especializadas de construcción
Sección G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	
45	Comercio al por mayor y al por menor y reparación de vehículos automotores y motocicletas
46	Comercio al por mayor, excepto el de vehículos automotores y motocicletas
47	Comercio al por menor, excepto el de vehículos automotores y motocicletas
Sección H. Transporte y almacenamiento	
49	Transporte por vía terrestre y transporte por tuberías
50	Transporte por vía acuática
51	Transporte por vía aérea
52	Almacenamiento y actividades de apoyo al transporte
53	Actividades postales y de mensajería
Sección I. Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	
55	Actividades de alojamiento
56	Actividades de servicio de comidas y bebidas

División	Descripción
Sección J. Información y comunicaciones	
58	Actividades de edición
59	Actividades de producción de películas cinematográficas, vídeos y programas de televisión, grabación de sonido y edición de música
60	Actividades de programación y transmisión
61	Telecomunicaciones
62	Programación informática, consultoría de informática y actividades conexas
63	Actividades de servicios de información
Sección K. Actividades financieras y de seguros	
64	Actividades de servicios financieros, excepto las de seguros y fondos de pensiones
65	Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto planes de seguridad social de afiliación obligatoria
66	Actividades auxiliares de las actividades de servicios financieros
Sección L. Actividades inmobiliarias	
68	Actividades inmobiliarias
Sección M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	
69	Actividades jurídicas y de contabilidad
70	Actividades de oficinas principales; actividades de consultoría de gestión
71	Actividades de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos
72	Investigación científica y desarrollo
73	Publicidad y estudios de mercado
74	Otras actividades profesionales, científicas y técnicas
75	Actividades veterinarias
Sección N. Actividades de servicios administrativos y de apoyo	
77	Actividades de alquiler y arrendamiento
78	Actividades de empleo
79	Actividades de agencias de viajes y operadores turísticos y servicios de reservas y actividades conexas
80	Actividades de seguridad e investigación
81	Actividades de servicios a edificios y de paisajismo
82	Actividades administrativas y de apoyo de oficina y otras actividades de apoyo a las empresas
Sección O. Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	
84	Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria
Sección P. Enseñanza	
85	Enseñanza
Sección Q. Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	
86	Actividades de atención de la salud humana
87	Actividades de atención en instituciones
88	Actividades de asistencia social sin alojamiento
Sección R. Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	
90	Actividades creativas, artísticas y de entretenimiento
91	Actividades de bibliotecas, archivos y museos y otras actividades culturales
92	Actividades de juegos de azar y apuestas
93	Actividades deportivas, de esparcimiento y recreativas

División	Descripción
Sección S. Otras actividades de servicios	
94	Actividades de asociaciones
95	Reparación de ordenadores y de efectos personales y enseres domésticos
96	Otras actividades de servicios personales
Sección T. Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	
97	Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico
98	Actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio
Sección U. Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	
99	Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales

Recomendación sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 134)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico actualizado	Ginebra, 53ª reunión CIT (25 junio 1969)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1969 en su quincuagésima tercera reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la revisión del Convenio sobre el seguro de enfermedad (industria), 1927, y del Convenio sobre el seguro de enfermedad (agricultura), 1927, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complemente el Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969,

adopta, con fecha veinticinco de junio de mil novecientos sesenta y nueve, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969:

1. A los efectos de la presente Recomendación:

- a) el término **legislación** comprende las leyes y los reglamentos, así como las disposiciones reglamentarias en materia de seguridad social;
- b) el término **prescrito** significa determinado por la legislación nacional o en virtud de ella;
- c) el término **residencia** significa la residencia habitual en el territorio del Miembro y el término **residente** designa la persona que reside habitualmente en el territorio del Miembro;
- d) la expresión **persona a cargo** se refiere a un estado de dependencia que se supone existe en casos prescritos;
- e) la expresión **la cónyuge** designa la cónyuge que está a cargo de su marido;
- f) el término **hijo** comprende:
 - i) al hijo que no haya alcanzado la edad en que termina la enseñanza obligatoria o la de quince años, cualquiera de ellas que sea la más alta;
 - ii) al hijo que no haya alcanzado una edad prescrita superior a la especificada en el inciso i) de este apartado y que sea aprendiz o estudiante o padezca una enfermedad crónica o una dolencia que lo incapacite para toda actividad lucrativa, bajo condiciones prescritas;

- g) la expresión *período de calificación* significa sea un período de cotización, un período de empleo, un período de residencia o cualquier combinación de los mismos, según esté prescrito;
- h) el término *enfermedad* significa todo estado mórbido, cualquiera que fuere su causa;
- i) la expresión *asistencia médica* comprende los servicios conexos.

2. Todo Miembro debería, por etapas si fuere necesario, y bajo condiciones apropiadas, extender la aplicación de su legislación sobre la asistencia médica mencionada en el artículo 8 del Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969, a:

- a) las personas cuyo empleo sea de carácter ocasional;
- b) los miembros de la familia del empleador que vivan en su hogar, respecto del trabajo que realicen para él;
- c) todas las personas económicamente activas;
- d) las cónyuges e hijos de las personas mencionadas en los apartados a) a c) de este párrafo;
- e) todos los residentes.

3. La asistencia médica mencionada en el artículo 8 del Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969, debería incluir:

- a) el suministro de instrumentos de ayuda médica tales como anteojos; y
- b) servicios de convalecencia.

4. El derecho a la asistencia médica mencionada en el artículo 8 del Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969, no debería estar subordinado a un período de calificación.

5. Cuando un beneficiario deja de pertenecer a las categorías de personas protegidas, la asistencia médica mencionada en el artículo 8 del Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969, debería otorgarse durante toda la contingencia en caso de una enfermedad que haya empezado cuando dicha persona era todavía una persona protegida.

6. Bajo condiciones prescritas, se deberían seguir concediendo las prestaciones previstas en las partes II y III del Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969, a las personas protegidas que se ausentan temporalmente del territorio del Miembro.

7. No debería requerirse que el beneficiario o, si fuere el caso, su sostén de familia participe en el costo de la asistencia médica mencionada en el artículo 8 del Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969:

- a) si sus recursos no exceden de sumas prescritas;
- b) si se trata de enfermedades que se reconoce necesitan un tratamiento prolongado.

8. Se debería conceder a las personas protegidas en relación con las prestaciones monetarias de enfermedad una prestación monetaria en caso de ausencia del trabajo con pérdida de ganancias, cuando tal ausencia esté justificada por el hecho de que el interesado:

- a) deba recibir asistencia médica curativa o preventiva;
- b) esté aislado con motivo de una cuarentena;
- c) esté bajo observación médica con fines de readaptación; o
- d) tenga un permiso de convalecencia.

9. Toda persona protegida que sufra de una enfermedad que no la incapacita totalmente para su trabajo normal debería gozar de facilidades razonables para obtener la asistencia médica necesaria durante el horario de trabajo.

10. Se deberían tomar todas las disposiciones apropiadas para ayudar a toda persona protegida económicamente activa que deba cuidar a una persona enferma que está a su cargo.

11. Todo Miembro debería, por etapas si fuere necesario, y bajo condiciones apropiadas, extender la aplicación de su legislación sobre las prestaciones monetarias de enfermedad mencionadas en el artículo 18 del Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969, a:

- a) las personas cuyo empleo sea de carácter ocasional;
- b) los miembros de la familia del empleador que vivan en su hogar, respecto del trabajo que realicen para él; y
- c) todas las personas económicamente activas.

12. El porcentaje mencionado en el artículo 22, párrafo 1, y en el artículo 23, párrafo 1, del Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969, debería aumentarse por lo menos en 6 2/3 unidades.

13. La prestación monetaria en caso de incapacidad para el trabajo debida a una enfermedad y que implique suspensión de ganancias debería pagarse durante toda la contingencia.

Recomendación sobre la asistencia médica, 1944 (núm. 69)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico en situación provisoria	Filadelfia, 26ª reunión CIT (12 mayo 1944)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Filadelfia por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 20 abril 1944 en su vigésima sexta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la asistencia médica, cuestión que está comprendida en el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación, adopta, con fecha doce de mayo de mil novecientos cuarenta y cuatro, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la asistencia médica, 1944:

Considerando que la Carta del Atlántico prevé la más completa colaboración entre todas las naciones en el campo económico, con el objeto de asegurar, para todos, mejores condiciones de trabajo, progreso económico y seguridad social;

Considerando que la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, por resolución adoptada el 5 de noviembre de 1941, se solidarizó con este principio de la Carta del Atlántico y prometió la plena colaboración de la Organización Internacional del Trabajo para su realización;

Considerando que la posibilidad de disfrutar de asistencia médica adecuada constituye un elemento esencial en la seguridad social;

Considerando que la Organización Internacional del Trabajo ha promovido el desarrollo de los servicios médicos:

mediante la inclusión de prescripciones relativas a la asistencia médica en el Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925, y en los Convenios sobre seguro de enfermedad (industria) y seguro de enfermedad (agricultura), 1927;

mediante la comunicación por el Consejo de Administración a los Miembros de la Organización de las conclusiones de las reuniones de expertos relativas al seguro de enfermedad y a la sanidad pública en períodos de crisis económica, a la administración económica de las prestaciones médicas y farmacéuticas del seguro de enfermedad, y a los principios para la acción preventiva y curativa del seguro de invalidez, vejez, viudedad, orfandad;

mediante la aprobación, por la primera y la segunda Conferencia del Trabajo de los Estados de América Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de las resoluciones que constituyen el Código Interamericano de Seguros Sociales; la participación de una delegación del Consejo de Administración en la primera Conferencia Interamericana de Seguridad Social, que adoptó la Declaración de Santiago de Chile, y la aprobación, por el consejo de Administración, de los Estatutos de Conferencia Interamericana de Seguridad Social, que ha sido establecida como organismo permanente de cooperación entre las administraciones e instituciones de seguridad social y actúa de concierto con la Oficina Internacional del Trabajo, y

mediante la participación de la Oficina Internacional del Trabajo, como organismo consultor, en la elaboración de sistemas de seguridad social, en diversos países, y a través de otras medidas;

Considerando que algunos Miembros no han tomado las medidas que son de su competencia para mejorar la salud de sus pueblos, mediante la extensión de facilidades médicas, el desarrollo de programas de sanidad pública, la divulgación de la enseñanza sanitaria y el mejoramiento de la nutrición y la vivienda, no obstante la urgente necesidad de actuar en este sentido y la conveniencia de que tales Miembros adopten, tan pronto sea posible, todas las medidas necesarias para alcanzar las normas mínimas internacionales y desarrolladas;

Considerando que, en la actualidad, es conveniente adoptar nuevas medidas para el mejoramiento y unificación de los servicios médicos, su extensión a todos los trabajadores y sus familias, incluyendo las poblaciones rurales y los trabajadores independientes, y la eliminación de injustas anomalías, sin perjuicio del derecho de cualquier beneficiario del servicio de asistencia médica a procurarse privadamente asistencia médica sufragando él mismo los gastos que ello entrañare;

Considerando que contribuiría a estos efectos la formulación de ciertos principios generales, que deberían servir de pauta a los Miembros de la Organización cuando desarrollen, con este ánimo, sus servicios médicos,

La Conferencia recomienda a los Miembros de la Organización que apliquen los siguientes principios, tan rápidamente como las condiciones nacionales lo permitan, al desarrollar sus servicios de asistencia médica a fin de cumplir con el punto quinto de la Carta del Atlántico, y que informen a la Oficina Internacional del Trabajo, conforme lo solicite el Consejo de Administración, sobre las medidas dictadas para ponerlos en práctica:

I. Principios generales

Carácter esencial del servicio de asistencia médica

1. El servicio de asistencia médica debería garantizar a las personas la asistencia que puedan prestar los miembros de la profesión médica y de las profesiones afines, así como cualquier otra asistencia que puedan prestar las instituciones médicas:

- a) para restablecer la salud, prevenir el desarrollo posterior de la enfermedad y aliviar el sufrimiento, cuando las personas padezcan alguna enfermedad (aspecto curativo); y
- b) para conservar y mejorar su salud (aspecto preventivo).

2. La legislación debería definir la naturaleza y extensión de la asistencia prestada por el servicio.

3. Las autoridades u organismos encargados de la administración del servicio deberían prestar asistencia médica a sus beneficiarios recurriendo a los servicios de los miembros de la profesión médica y de las profesiones afines, y organizando servicios de asistencia médica en hospitales y otras instituciones médicas.

4. El costo del servicio debería financiarse colectivamente mediante pagos regulares y periódicos, en forma de cotizaciones al seguro social, en forma de impuestos, o en las dos formas simultáneamente.

Formas del servicio de asistencia médica

5. La asistencia médica debería prestarla un servicio de asistencia médica del seguro social, completado por la asistencia social, a fin de satisfacer las peticiones de las personas necesitadas que aún no estén comprendidas en el seguro social, o un servicio público de asistencia médica.

6. Cuando la asistencia médica la preste un servicio del seguro social:

- a) cada asegurado que cotice, el cónyuge e hijos a su cargo, las personas que, de acuerdo con la legislación nacional, vivan a sus expensas y cualquier otra persona asegurada, en virtud de cotizaciones pagadas en su nombre, deberían tener derecho a la asistencia prestada por el servicio;
- b) las personas que no estén aún aseguradas y cuyos recursos económicos no les permitan sufragarla deberían recibirla de la asistencia social;
- c) el servicio debería ser financiado con las cotizaciones de los asegurados y de sus empleadores y con subsidios de los fondos públicos.

7. Cuando la asistencia médica la preste un servicio público de asistencia médica:

- a) cada miembro de la comunidad debería tener derecho a la asistencia prestada por el servicio;
- b) el servicio debería ser financiado con fondos que provengan de un impuesto progresivo creado específicamente para financiar los servicios médicos o todos los servicios de sanidad, o con fondos que provengan de los ingresos generales de la hacienda pública.

II. Campo de aplicación

Extensión del servicio a toda la población

8. El servicio de asistencia médica debería amparar a todos los miembros de la comunidad, desempeñen o no un trabajo lucrativo.

9. El seguro social estaría indicado cuando el servicio se limite a una parte de la población o a una región específica, o cuando el régimen de cotización ya exista para otras ramas del seguro social y sea posible, ulteriormente, incluir en el régimen del seguro a toda la población o a la mayor parte de ella.

10. Sería conveniente un servicio público cuando el servicio deba amparar a toda la población y se desee unir la asistencia médica con los servicios generales de sanidad.

Administración de la asistencia médica por un servicio del seguro social

11. Cuando la asistencia médica la preste un servicio del seguro social, todos los miembros de la comunidad deberían tener derecho a obtenerla por el hecho de estar asegurados, y hasta su inclusión en el campo de aplicación del seguro deberían tener derecho a obtenerla, a expensas de la autoridad competente, si sus recursos económicos no les permiten sufragarla.

12. Todos los miembros adultos de la comunidad (es decir, todas las personas que no estén incluidas en la definición de niños del párrafo 15) cuyos ingresos no sean inferiores al nivel de subsistencia deberían cotizar al seguro. El cónyuge a cargo de un cotizante debería estar asegurado en virtud de la cotización de este último, sin que ello implique un aumento en la cotización.

13. Aquellos otros adultos, comprendidos los indigentes, que prueben que sus entradas son inferiores al nivel de subsistencia deberían tener derecho a la asistencia médica como asegurados, y la autoridad competente pagará la cotización en su nombre. La autoridad competente debería determinar, en cada país, el significado de la expresión nivel de subsistencia.

14. Durante todo el tiempo en el cual los adultos que no puedan pagar una cotización no estén asegurados, en virtud del régimen previsto en el párrafo 13, deberían recibir la asistencia médica a expensas de la autoridad competente.

15. Todos los niños (es decir, todas las personas que sean menores de dieciséis años o de una edad más elevada que pueda haber sido determinada, o que dependan para su sustento normal de otras personas, mientras continúan su educación general o profesional) deberían estar asegurados en virtud de las cotizaciones pagadas por los adultos asegurados, en general, o a nombre de éstos, sin que ello implique el pago por sus padres o tutores de una cotización adicional.

16. Durante todo el tiempo que los niños no estén asegurados, de acuerdo con el régimen previsto en el párrafo 15, porque el servicio no ampare todavía a toda la población, deberían estar asegurados en virtud de las cotizaciones pagadas por su padre o su madre, o a nombre de éstos, sin que ello implique el pago de una cotización suplementaria a este respecto. Los niños a quienes no se les preste en esta forma la asistencia médica deberían recibirla, cuando la necesitaran, a expensas de la autoridad competente.

17. Las personas aseguradas en un régimen de seguro social que conceda prestaciones en dinero o aquellas que reciban prestaciones de dicho régimen, así como las personas a su cargo tal como las define el párrafo 6, deberían estar también aseguradas, en virtud del servicio de asistencia médica.

Administración de la asistencia médica por un servicio público de asistencia médica

18. Cuando la asistencia médica la preste un servicio público de asistencia médica, su prestación no debería estar sujeta a ninguna condición de prueba, tal como el pago de impuestos o un examen de los medios económicos, y todos los miembros de la comunidad deberían tener el mismo derecho a la asistencia ofrecida.

III. Administración de la asistencia médica y coordinación con los servicios generales de sanidad

Alcance del servicio

19. Los beneficiarios del servicio deberían poder recibir, en cualquier momento, una asistencia completa de carácter preventivo y curativo, organizada racionalmente y coordinada, siempre que fuere posible, con los servicios generales de sanidad.

Posibilidad permanente de recibir una asistencia completa

20. Todos los miembros de la comunidad cubiertos por el servicio deberían poder recurrir, en cualquier momento y lugar, a una asistencia completa, preventiva y curativa, en las mismas condiciones y sin obstáculos o barreras de naturaleza administrativa, financiera, política o de otra índole que no esté relacionada con el estado de salud.

21. La asistencia médica debería comprender el tratamiento médico general y el de especialistas a personas hospitalizadas o no (comprendida la asistencia en el domicilio del enfermo); el tratamiento odontológico; los servicios de enfermera en la casa, en el hospital o en otras instituciones médicas; la asistencia prestada, en la casa o en el hospital, por comadronas calificadas y otros servicios de maternidad; el mantenimiento en hospitales, casas de convalecencia, sanatorios y otras instituciones médicas; y, siempre que fuere posible, el material necesario para la asistencia dental, farmacéutica, médica o quirúrgica (incluso miembros artificiales); y la asistencia prestada por cualquier otra persona que pertenezca a una profesión que haya sido legalmente reconocida como profesión afín.

22. Toda la asistencia médica y el material necesario deberían estar disponibles, en cualquier momento y por una duración ilimitada, mientras los mismos sean necesarios, a reserva solamente de la opinión de los médicos y de las limitaciones lógicas que puedan ser impuestas por la organización técnica del servicio.

23. Los beneficiarios deberían poder obtener asistencia médica en los centros u oficinas de que disponga el servicio, cualquiera que fuere el lugar donde se hallaren al surgir la necesidad, ya fuere en su lugar de residencia o en otro lugar de la región donde el servicio esté disponible, sin que para ello se tenga en cuenta si están o no afiliados a alguna institución especial de seguro, los atrasos en las cotizaciones u otros factores que no tengan relación con la salud.

24. La administración del servicio de asistencia médica debería estar unificada por regiones sanitarias suficientemente extensas para que puedan ofrecer un servicio completo, económicamente equilibrado, y debería estar vigilada por una autoridad central.

25. Cuando el servicio médico ampare sólo a una parte de la población o en el caso de que esté administrado por autoridades o instituciones de seguro de carácter diverso, las autoridades e instituciones interesadas deberían prestar la asistencia a sus beneficiarios recurriendo colectivamente a los servicios de los miembros de las profesiones médicas y de las profesiones afines, y estableciendo o manteniendo conjuntamente centros de sanidad y otras instituciones médicas, hasta que los diversos servicios se unifiquen regional y nacionalmente.

26. La administración del servicio debería tomar disposiciones para garantizar a los beneficiarios alojamiento y asistencia en un hospital u otra institución médica, ya sea por medio de contratos con instituciones médicas públicas o con instituciones médicas privadas que hayan sido reconocidas, ya sea mediante la creación y mantenimiento de instituciones apropiadas.

Organización racional del servicio de asistencia médica

27. Debería ponerse rápidamente a disposición de los beneficiarios una asistencia médica óptima por intermedio de una organización que garantice la mayor economía y eficacia posibles, mediante la asociación de conocimientos, personal, equipo y otros recursos del servicio y mediante un estrecho contacto y colaboración entre todos los miembros de la profesión médica y profesiones afines y los demás organismos que colaboren en el servicio.

28. La participación, sin reserva, del mayor número posible de miembros de la profesión médica y profesiones afines es indispensable para el éxito de cualquier servicio nacional de asistencia médica. El número de médicos generales, especialistas, dentistas, enfermeras y miembros de otras profesiones que colaboren en el servicio debería adaptarse a la distribución y necesidades de los beneficiarios.

29. El médico general debería disponer de todos los elementos necesarios para el diagnóstico y el tratamiento, incluidos servicios de laboratorio y de rayos X; el médico general también debería disponer de los consejos y asistencia de especialistas, de los servicios de enfermeros y de comadronas, de servicios farmacéuticos y otros servicios auxiliares, y de facilidades de hospitalización para que sus enfermos puedan utilizarlos.

30. El servicio debería disponer de un instrumental completo, técnico y moderno, para todas las especialidades, comprendida la odontología; debería ofrecer a los especialistas todas las facilidades necesarias para trabajar en los hospitales o realizar investigaciones, y debería poner a su disposición todos los servicios auxiliares para los enfermos no hospitalizados, tal como el de enfermeros, por intermedio del médico general.

31. Para lograr estos fines, la asistencia médica debería prestarse, de preferencia, en forma de colaboración médica, en centros de diversa naturaleza que trabajen en relación efectiva con los hospitales.

32. Mientras se establece y se pone en práctica la colaboración médica en los centros médicos o sanitarios, convendría que los beneficiarios obtuviesen la asistencia de los miembros de la profesión médica y de las profesiones afines que trabajen en sus propios consultorios.

33. Cuando el servicio de asistencia médica ampare a la mayoría de la población, sería conveniente que la autoridad que administre el servicio en la región construyese, equipase y dirigiese centros médicos o sanitarios en alguna de las formas indicadas en los párrafos 34, 35 y 36.

34. Cuando no existan facilidades suficientes para obtener asistencia médica, o cuando al implantarse el servicio de asistencia médica exista un sistema regional de hospitales con dispensarios que dispongan de servicios para medicina general y asistencia por especialistas, sería conveniente la organización de centros en los que los enfermos, estén o no hospitalizados, puedan obtener toda clase de asistencia, o la conversión de los hospitales existentes en centros de dicha naturaleza, completados, en ambos casos, por puestos locales para medicina general y servicios auxiliares.

35. Cuando la práctica de la medicina general esté suficientemente desarrollada fuera del sistema de hospitales y los especialistas ejerzan principalmente como consultores médicos y trabajen en hospitales, sería conveniente establecer centros médicos o sanitarios para consulta externa de medicina general y servicios auxiliares, y centralizar en los hospitales la asistencia que presten los especialistas a enfermos que estén o no hospitalizados.

36. Cuando la práctica de la medicina general y especializada esté suficientemente desarrollada fuera del sistema de hospitales, sería conveniente establecer centros médicos o sanitarios para el tratamiento de enfermos no hospitalizados, que comprenda la asistencia por médicos generales y especialistas y cualesquiera servicios auxiliares, mientras que los casos que necesiten asistencia en el hospital serían enviados de los centros a los hospitales.

37. Cuando el servicio de asistencia médica no ampare a la mayoría de la población, pero cuente con un número considerable de beneficiarios, y las facilidades de hospitalización y demás facilidades médicas sean inadecuadas, la institución de seguro, o las instituciones de seguro conjuntamente, deberían establecer un sistema de centros médicos o sanitarios que preste toda clase de asistencia, incluso la hospitalización en los centros principales, y que, siempre que fuere posible, facilite los medios de transporte; dichos centros serían necesarios especialmente si los asegurados estuviesen dispersos en regiones de población diseminada.

38. Cuando el campo de aplicación del servicio de asistencia médica sea demasiado limitado para que la organización de centros sanitarios completos destinados a los beneficiarios del servicio constituya un medio económico para satisfacer sus necesidades, y las posibilidades de obtener la asistencia de especialistas en la región sean insuficientes, sería conveniente que la institución de seguro, o las instituciones de seguro conjuntamente, mantuvieran puestos donde los especialistas presten su asistencia a los beneficiarios, según las necesidades.

39. Cuando el servicio de asistencia médica ampare solamente a una parte relativamente pequeña de la población, concentrada en una región donde la práctica privada haya adquirido una extensión considerable, sería conveniente que los miembros de la profesión médica y de las profesiones afines que participen en el servicio colaborasen en centros alquilados, instalados y administrados por ellos mismos, donde puedan recibir asistencia los beneficiarios del servicio y la clientela privada.

40. Cuando el servicio de asistencia médica ampare solamente a un pequeño número de beneficiarios, que estén dispersados en una región de población densa con facilidades adecuadas para la asistencia, y cuando no sea posible una colaboración médica voluntaria tal como está prevista en el párrafo 39, sería conveniente que los beneficiarios recibieran asistencia de los miembros de la profesión médica y de las profesiones afines que practiquen en sus propios consultorios y en hospitales u otras instituciones médicas, ya sean públicas o privadas, si han sido reconocidas.

41. En las regiones de población dispersa y alejada de las ciudades debería organizarse un servicio de clínicas ambulantes motorizadas o instaladas en aviones, equipadas para los primeros auxilios, tratamiento dental, examen general y, posiblemente, para otros servicios sanitarios, tales como los relacionados con las madres y niños lactantes, y deberían tomarse disposiciones para el transporte gratuito de los enfermos a los centros y hospitales.

Colaboración con los servicios generales de sanidad

42. Los beneficiarios del servicio de asistencia médica deberían tener a su disposición todos los servicios generales de sanidad, es decir, servicios que presten a toda la comunidad o a grupos de personas los medios para mejorar y proteger su salud antes de que ésta se vea amenazada o se vislumbre la amenaza, ya se presten estos servicios por miembros de la profesión médica y de las profesiones afines o en otra forma.

43. El servicio de asistencia médica debería prestarse en estrecha coordinación con los servicios generales de sanidad, ya sea por medio de una estrecha colaboración con instituciones de seguro social que presten asistencia médica y con autoridades encargadas de los servicios generales de sanidad, ya sea unificando los servicios de asistencia médica y los servicios generales de sanidad en un solo servicio público.

44. Debería obtenerse la coordinación local de los servicios de asistencia médica y de los servicios generales de sanidad estableciendo centros para la asistencia médica en las cercanías de las sedes centrales de los servicios generales de sanidad o estableciendo centros comunes que sirvan de sede a todos o a una parte de los servicios de sanidad.

45. Los miembros de la profesión médica y de las profesiones afines que colaboren con el servicio de asistencia médica y trabajen en centros médicos podrán prestar la asistencia médica general que pueda ventajosamente ser ofrecida por el mismo personal, comprendida la inmunización, el examen médico de escolares y de otros grupos de personas, consejos a las mujeres embarazadas y a las mujeres con niños lactantes, así como otra asistencia de esta naturaleza.

IV. Calidad del servicio

Nivel óptimo del servicio de asistencia médica

46. El servicio de asistencia médica debería tender a la prestación de una asistencia de la mejor calidad posible, habida cuenta de la importancia de la relación entre el médico y el enfermo y de la responsabilidad personal y profesional del médico, y protegiendo al mismo tiempo tanto los intereses de los beneficiarios como los de las profesiones que colaboren con el servicio.

Elección del médico y continuidad de la asistencia

47. El beneficiario debería tener derecho a escoger, entre los médicos generales que estén a disposición del servicio y a una distancia razonable de su domicilio, el médico por el que desee ser asistido de una manera permanente (médico de cabecera); también debería tener el mismo derecho de elección para escoger el médico de sus hijos. Estos principios deberían aplicarse igualmente a la elección de un dentista para la familia.

48. Cuando los centros sanitarios presten asistencia, el beneficiario debería tener derecho a escoger su centro a una distancia razonable de su domicilio, y a escoger, para él y para sus hijos, un médico y un dentista entre los médicos generales y dentistas que trabajen en ese centro.

49. A falta de un centro sanitario, el beneficiario debería tener derecho a escoger su médico de cabecera y el dentista de la familia entre los médicos generales y los dentistas que colaboren en el servicio y cuyos consultorios se encuentren a una distancia razonable de su domicilio.

50. El beneficiario que pueda alegar una razón justificada, tal como la falta de contacto personal y confianza, debería tener derecho a cambiar de médico de cabecera y de dentista de familia, a condición de que lo avise previamente dentro del plazo previsto a estos efectos.

51. El médico general o el dentista que colabore en el servicio debería tener derecho a aceptar o rechazar el cliente, pero no podrá aceptar un número de clientes que exceda de un máximo prescrito, ni rechazar clientes que no lo hayan elegido sino que le hayan sido asignados por el servicio, de acuerdo con métodos imparciales.

52. La asistencia prestada por especialistas y miembros de profesiones afines, tales como enfermeras, comadronas, masajistas y otros, debería proporcionarse a instancias y por intermedio del médico de cabecera, que debería tener en cuenta, siempre que ello fuere posible, las preferencias del enfermo, si hay varios miembros de la especialidad o de la profesión que trabajen en el centro sanitario o a una distancia razonable del domicilio del enfermo. Deberían tomarse disposiciones especiales a fin de prestar la asistencia de especialistas solicitados por el enfermo, aunque ello no haya sido aconsejado por el médico de cabecera.

53. Debería prestarse asistencia en el hospital cuando lo aconseje el médico de cabecera del beneficiario o el especialista que haya sido consultado.

54. Si la asistencia en el hospital se presta en el centro donde trabaja el médico de cabecera o el especialista, el enfermo debería ser preferentemente asistido en el hospital por su propio médico de cabecera o por el especialista que le haya sido asignado.

55. Siempre que ello fuere posible, deberían tomarse las medidas necesarias para que pueda consultarse, previa cita, a los médicos generales o a los dentistas que trabajen en el centro sanitario.

Condiciones de trabajo y situación de los médicos y de los miembros de profesiones afines

56. Las condiciones de trabajo de los médicos y de los miembros de las profesiones afines que colaboren con el servicio deberían tender a alejar del médico u otro colaborador cualquier preocupación de orden económico, garantizándole ingresos suficientes durante los períodos de trabajo, vacaciones, enfermedad y retiro y garantizando pensiones a sus supervivientes, sin limitar su discreción profesional, a no ser mediante la vigilancia profesional, y no deberían desviar la atención del médico u otro colaborador del mantenimiento y mejoría de la salud de los beneficiarios.

57. Sería conveniente que los médicos generales, especialistas y dentistas que trabajen para un servicio de asistencia médica que ampare a toda o a una gran parte de la población fuesen empleados con sueldo por tiempo completo, con garantías suficientes en materia de vacaciones, enfermedad, vejez y muerte, a condición de que la profesión médica esté adecuadamente representada en el organismo que los emplee.

58. Cuando los médicos generales o los dentistas dedicados a la práctica privada de la profesión trabajen parte del tiempo en un servicio de asistencia médica que cuente con un número suficientemente elevado de beneficiarios, sería conveniente pagarles una suma básica fija, por año, otorgándoles garantías suficientes en materia de vacaciones, enfermedad, vejez y muerte. Esta suma podrá aumentarse, si se considerase conveniente, con honorarios fijos por cada persona o familia confiada a la asistencia del médico o dentista.

59. Cuando los especialistas dedicados a la práctica privada de la profesión trabajen parte del tiempo en un servicio de asistencia médica que cuente con un número considerable de beneficiarios, sería conveniente remunerarlos con una suma proporcional a las horas de trabajo consagradas al servicio (salario por tiempo parcial).

60. Cuando los médicos y dentistas dedicados a la práctica privada de la profesión trabajen parte del tiempo en un servicio de asistencia médica que no cuente sino con un pequeño número de beneficiarios, sería conveniente remunerarlos por los servicios efectuados.

61. Sería conveniente que entre los miembros de las profesiones afines que colaboren con el servicio, aquellos que presten asistencia personal fuesen empleados con salarios por tiempo completo y con garantías suficientes en materia de vacaciones, enfermedad, vejez y muerte; los miembros de estas profesiones que proporcionen material deberían ser pagados de acuerdo con tarifas adecuadas.

62. Las condiciones de trabajo de los miembros de la profesión médica o de las profesiones afines que colaboren con el servicio deberían ser uniformes en todo el país o para todas las categorías de la población amparada por el servicio, y deberían fijarse de acuerdo con los órganos representativos de la profesión respectiva, a reserva sólo de aquellas variaciones que puedan ser necesarias como consecuencia de la diversidad de las exigencias del servicio.

63. Debería preverse un procedimiento para permitir que los beneficiarios presenten reclamaciones acerca de la asistencia recibida y que los miembros de la profesión médica o de las profesiones afines presenten reclamaciones acerca de sus relaciones con la administración del servicio, ante el organismo de arbitraje pertinente, y en condiciones que presenten garantías adecuadas para todas las partes interesadas.

64. El sistema de vigilancia profesional de los miembros de la profesión médica y de las profesiones afines que trabajen en el servicio debería estar confiado a organismos compuestos especialmente de representantes de las profesiones que colaboren con el servicio, y prever medidas disciplinarias.

65. Cuando, durante el procedimiento referido en el párrafo 63, un miembro de la profesión médica o de las profesiones afines que trabaje en el servicio sea acusado de una falta en el cumplimiento de sus deberes profesionales, el organismo de arbitraje debería someter la cuestión al organismo de vigilancia mencionado en el párrafo 64.

Nivel de pericia y de conocimientos profesionales

66. Debería alcanzarse y mantenerse el nivel más elevado posible de conocimientos y pericia en las profesiones que colaboren en el servicio, y para ello se debería exigir un nivel elevado de formación científica y práctica, y se debería velar para que aquellos que colaboren en el servicio mantengan y aumenten su pericia y sus conocimientos.

67. Los médicos que participen en el servicio deberían tener una formación adecuada en materia de medicina social.

68. Los estudiantes de medicina y de odontología, antes de ser admitidos en el servicio de asistencia médica como médicos o dentistas plenamente calificados, deberían trabajar como ayudantes en los centros sanitarios o en los consultorios, especialmente en regiones rurales, bajo la vigilancia y la dirección de profesionales experimentados.

69. Entre las calificaciones para ingresar en el servicio debería exigirse un período mínimo de internado en un hospital.

70. Debería exigirse a los médicos que deseen ingresar en el servicio como especialistas un certificado de competencia en su especialización.

71. Debería exigirse que los médicos y dentistas que colaboren en el servicio participen periódicamente en cursos postuniversitarios organizados o aprobados a estos efectos.

72. Deberían prescribirse períodos adecuados de aprendizaje en hospitales o en centros sanitarios para los miembros de las profesiones afines, y deberían organizarse cursos postuniversitarios de asistencia periódica obligatoria para aquellos que colaboren en el servicio.

73. Los hospitales administrados por el servicio médico o aquellos que colaboren en este servicio deberían proporcionar facilidades que permitan la investigación científica y la enseñanza médica.

74. La formación profesional y la investigación científica deberían ser promovidas con la ayuda financiera del Estado y con la legislación.

V. Financiamiento del servicio de asistencia médica

Constitución de los fondos para financiar un servicio de seguro social

75. La cotización máxima que se perciba de una persona asegurada no debería exceder de aquella proporción de sus ingresos que, aplicada a los ingresos de todos los asegurados, arroje un ingreso igual al costo total probable del servicio de asistencia médica, comprendido el costo de la asistencia prestada a las personas que viven a su cargo, tal como las define el párrafo 6.

76. La cotización pagada por cada asegurado debería representar la fracción de la cotización máxima que pueda pagar sin que ello constituya para él una carga excesiva.

77. Los empleadores deberían estar obligados a pagar una parte de la cotización máxima en nombre de las personas que empleen.

78. No debería exigirse el pago de la cotización del seguro a las personas cuyos ingresos no excedan del nivel de subsistencia. La autoridad debería pagar cotizaciones equitativas en nombre de estas personas; sin embargo, en el caso de personas empleadas, dichas cotizaciones podrían ser pagadas, total o parcialmente, por sus empleadores.

79. La parte del costo del servicio de asistencia médica que no esté cubierta por las cotizaciones debería cargarse a los contribuyentes.

80. Las cotizaciones de los asalariados podrían ser recaudadas por sus empleadores.

81. Cuando se exija a una clase cualquiera de trabajadores independientes la afiliación a una asociación profesional o la obtención de un permiso, la asociación o la autoridad que conceda el permiso podrían encargarse de la recaudación de las cotizaciones de dichas personas.

82. La autoridad nacional o local podría estar encargada de la recaudación de las cotizaciones de los trabajadores independientes inscritos a los efectos fiscales.

83. Cuando se halle en vigor un régimen de seguro social que otorgue prestaciones en efectivo, sería conveniente recaudar junto con las cotizaciones para dicho régimen las cotizaciones para el servicio de asistencia médica.

Constitución de fondos para financiar un servicio público de asistencia médica

84. El costo del servicio de asistencia médica debería financiarse con fondos públicos.

85. Cuando toda la población esté amparada por el servicio de asistencia médica y todos los servicios de sanidad estén bajo una sola administración central y regional, sería conveniente que el servicio de asistencia médica estuviese financiado con los ingresos generales del Estado.

86. Cuando la administración del servicio de asistencia médica esté separada de la de los servicios generales de sanidad, sería conveniente financiar el servicio de asistencia médica con un impuesto especial.

87. El impuesto especial debería pagarse a un fondo separado reservado exclusivamente para financiar el servicio de asistencia médica.

88. El impuesto especial debería ser progresivo y estar calculado de suerte que se obtengan ingresos suficientes para financiar el servicio de asistencia médica.

89. No debería exigirse el pago del impuesto especial a las personas cuyos ingresos no excedan del nivel mínimo de subsistencia.

90. Sería conveniente que el impuesto especial fuese percibido por las autoridades nacionales que recaudan el impuesto a la renta o, cuando no exista dicho impuesto, por las autoridades encargadas de la recaudación de los impuestos locales.

Constitución de capitales

91. Además de proveer los recursos normales para financiar el servicio de asistencia médica, deberían tomarse medidas para utilizar el patrimonio de las instituciones de seguro social, o fondos que provengan de otras fuentes, para financiar los gastos extraordinarios que fueren necesarios para ampliar y mejorar el servicio, especialmente para la construcción o instalación de hospitales y de centros médicos.

VI. Control y administración del servicio de asistencia médica

Unidad de los servicios de sanidad y control democrático

92. Todos los servicios de asistencia médica y los servicios generales de sanidad deberían estar controlados por un organismo central, y deberían estar administrados por regiones sanitarias, tal como se definen en el párrafo 24; los beneficiarios del servicio de asistencia médica, así como la profesión médica y las profesiones afines interesadas, deberían participar en la administración del servicio.

Unificación de la administración central

93. Debería incumbir a una autoridad central que represente a la comunidad la formulación de los principios generales de acción sanitaria, y la vigilancia de todos los servicios de asistencia médica y de los servicios generales de sanidad, a reserva de que consulte y colabore con la profesión médica y las profesiones afines sobre todas las cuestiones profesionales, y a reserva también de que consulte a los beneficiarios sobre las cuestiones referentes a los principios generales y a la administración que interesen al servicio de asistencia médica.

94. Cuando el servicio de asistencia médica ampare a toda la población o a la mayor parte de ella, y todos los servicios de asistencia médica y servicios generales de sanidad estén bajo la vigilancia o la administración de un organismo central del gobierno, podrá considerarse que los beneficiarios están representados por el jefe principal de este organismo.

95. El organismo central del gobierno debería mantenerse en contacto con los beneficiarios por intermedio de organismos consultivos en los que participen representantes de organizaciones de las diferentes categorías de la población, tales como los sindicatos, asociaciones de empleadores, cámaras de comercio, asociaciones de agricultores, asociaciones femeninas y sociedades de protección a la infancia.

96. Representantes de los asegurados deberían participar en el control, de preferencia por intermedio de comités consultivos, respecto a todas las cuestiones de principios que estén relacionadas con el servicio de asistencia médica, cuando este servicio ampare sólo a una parte de la población y el organismo central del gobierno vigile todos los servicios de asistencia médica y los servicios generales de sanidad.

97. El organismo central del gobierno debería consultar a los representantes de la profesión médica y de las profesiones afines, de preferencia por intermedio de comités consultivos, sobre cualquier cuestión relacionada con las condiciones de trabajo de los miembros de las profesiones que colaboren en el servicio, así como sobre cualesquiera otras cuestiones de orden esencialmente profesional, especialmente sobre la elaboración de la legislación referente al carácter, extensión y administración de la asistencia prestada por el servicio.

98. Cuando el servicio de asistencia médica ampare a toda la población, o a la mayor parte de ella, y todos los servicios de asistencia médica y servicios generales de sanidad estén vigilados o administrados por un organismo representativo, los beneficiarios deberían estar representados directa o indirectamente en dicho organismo.

99. En este caso, la profesión médica y las profesiones afines deberían estar representadas en el organismo representativo, de preferencia con un número igual de representantes que los beneficiarios o el gobierno; los miembros profesionales del organismo deberían ser elegidos por su profesión respectiva o ser propuestos por los representantes de las profesiones y nombrados por el gobierno central.

100. Cuando el servicio de asistencia médica ampare a toda la población o a la mayor parte de ella, y todos los servicios de asistencia médica y servicios generales de sanidad estén vigilados o administrados por una corporación de expertos establecida por la legislación o en virtud de un estatuto, sería conveniente que esta corporación estuviese compuesta por un número igual de miembros de la profesión médica y de las profesiones afines, por una parte, y de personas calificadas que no pertenezcan a estas profesiones, por otra.

101. Los miembros profesionales de la corporación de expertos deberían ser nombrados por el gobierno central entre los candidatos propuestos por los representantes de la profesión médica y las profesiones afines.

102. El organismo representativo ejecutivo de la corporación de expertos que vigile y administre los servicios de asistencia médica y los servicios generales de sanidad debería ser responsable ante el gobierno de su programa de acción general.

103. En el caso de un Estado federal, la autoridad central prevista en los párrafos precedentes podrá ser la autoridad federal o la de un Estado.

Administración local

104. La administración local de los servicios de asistencia médica y de los servicios generales de sanidad debería estar unificada o coordinada por regiones constituidas a estos efectos de acuerdo con las indicaciones del párrafo 24, y el servicio de asistencia médica de la región debería estar administrado por organismos que representen a los beneficiarios y que comprendan representantes del servicio médico y de las profesiones afines, o que sean asistidos por dichos representantes, o bien en consulta con tales organismos, a fin de proteger los intereses de los beneficiarios y de las profesiones y garantizar la eficacia técnica del servicio y la libertad profesional de los médicos que en él colaboren.

105. Cuando el servicio de asistencia médica ampare a toda la población o a la mayor parte de ella en la región sanitaria, sería conveniente que todos los servicios de asistencia médica y los servicios generales de sanidad estuvieran administrados adecuadamente por una sola autoridad regional.

106. Cuando, en este caso, la autoridad administrativa regional administre los servicios de sanidad en nombre de los beneficiarios, las profesiones médicas y afines deberían participar en la administración del servicio de asistencia médica, de preferencia por intermedio de comités elegidos por las profesiones, o nombrados por la autoridad administrativa regional o por el gobierno central entre los candidatos propuestos por las profesiones interesadas.

107. Cuando el servicio de asistencia médica ampare a toda la población o a la mayor parte de ella en la región sanitaria y este servicio esté administrado por un organismo representativo, la autoridad administrativa regional, en nombre de los beneficiarios, y las profesiones médicas y afines de la región deberían estar representadas en este organismo, de preferencia en número igual.

108. Cuando el servicio de asistencia médica esté administrado por oficinas regionales o por funcionarios regionales de la autoridad central, las profesiones médicas y afines de la región deberían participar en la administración, de preferencia por intermedio de comités técnicos ejecutivos elegidos o nombrados de acuerdo con las disposiciones del párrafo 106.

109. Cualquiera que sea la forma de la administración regional, la autoridad que administre el servicio de asistencia médica debería permanecer en contacto permanente con los beneficiarios de la región por intermedio de organismos consultivos, elegidos por organismos representativos de las diversas categorías de la población, de acuerdo con las disposiciones del párrafo 95.

110. Cuando el servicio de asistencia médica del seguro social no ampare sino a parte de la población, sería conveniente que la administración de este servicio se confiara a un organismo representativo ejecutivo que fuera responsable ante el gobierno y comprendiera representantes de los beneficiarios y de las profesiones médicas y afines que colaboren con el servicio, y de los empleadores.

Administración de las unidades sanitarias

111. Las unidades sanitarias que pertenezcan al servicio médico y cuyas funciones estén garantizadas por dicho servicio, tales como centros médicos, sanitarios u hospitales, deberían estar administradas según un sistema de control democrático que incluya la participación de la profesión médica, entera o principalmente por médicos, elegidos por los miembros de la profesión médica y de las profesiones afines, que colaboren con el servicio, o nombrados previa consulta a estos miembros, en colaboración con todos los médicos que trabajen en la unidad.

Derecho de apelación

112. Los beneficiarios, o los miembros de la profesión médica y de las profesiones afines que hayan presentado reclamaciones ante el organismo de arbitraje mencionado en el párrafo 63, deberían tener derecho a apelar de la decisión de este organismo ante un tribunal independiente.

113. Los miembros de la profesión médica y de las profesiones afines contra los que haya tomado medidas disciplinarias el organismo de vigilancia mencionado en el párrafo 64 deberían tener derecho a apelar de las decisiones de este organismo ante un tribunal independiente.

114. Cuando el organismo de vigilancia mencionado en el párrafo 64 no tome medidas disciplinarias en el caso que le haya sido sometido por el organismo de arbitraje, de conformidad con el párrafo 65, las partes interesadas deberían tener derecho a apelar ante un tribunal independiente.

2.2 Prestaciones de vejez, invalidez y sobrevivientes²

Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 128)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico actualizado	1 noviembre 1969	Ginebra, 51ª reunión CIT (29 junio 1967)	16

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 junio 1967 en su quincuagésima primera reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la revisión del Convenio sobre el seguro de vejez (industria, etc.), 1933; del Convenio sobre el seguro de vejez (agricultura), 1933; del Convenio sobre el seguro de invalidez (industria, etc.), 1933; del Convenio sobre el seguro de invalidez (agricultura), 1933; del Convenio sobre el seguro de muerte (industria, etc.), 1933, y del Convenio sobre el seguro de muerte (agricultura), 1933, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintinueve de junio de mil novecientos sesenta y siete, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967:

Parte I. Disposiciones generales

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio:

- a) el término *legislación* comprende las leyes y los reglamentos, así como las disposiciones reglamentarias en materia de seguridad social;
- b) el término *prescrito* significa determinado por la legislación nacional o en virtud de ella;
- c) la expresión *establecimiento industrial* comprende todos los establecimientos de las siguientes ramas de actividad económica: minas y canteras; industrias manufactureras; construcción; electricidad, gas, agua y servicios sanitarios, y transportes, almacenamiento y comunicaciones;
- d) el término *residencia* significa la residencia habitual en el territorio del Miembro, y el término *residente* designa la persona que reside habitualmente en el territorio del Miembro;
- e) la expresión *persona a cargo* se refiere a un estado de dependencia que se supone existe en casos prescritos;
- f) la expresión *la cónyuge* designa a la cónyuge que está a cargo de su marido;

2. 1) Instrumento retirado: Recomendación sobre el seguro de invalidez, vejez y muerte, 1933 (núm. 43). 2) Convenios dejados de lado: Convenio sobre el seguro de vejez (industria, etc.), 1933 (núm. 35); Convenio sobre el seguro de vejez (agricultura), 1933 (núm. 36); Convenio sobre el seguro de invalidez (industria, etc.), 1933 (núm. 37); Convenio sobre el seguro de invalidez (agricultura), 1933 (núm. 38); Convenio sobre el seguro de muerte (industria, etc.), 1933 (núm. 39); Convenio sobre el seguro de muerte (agricultura), 1933 (núm. 40).

- g) el término *viuda* designa a la cónyuge que estaba a cargo de su marido en el momento del fallecimiento de éste;
- h) el término *hijo* comprende:
- i) al hijo que no ha llegado aún sea a la edad en que termina la enseñanza obligatoria o a la edad de quince años, cualquiera de ellas que sea la más alta; y
 - ii) al hijo que no ha alcanzado una edad prescrita superior a la especificada en el inciso i) de este apartado y que sea aprendiz o estudiante o padezca una enfermedad crónica o una dolencia que lo incapacite para toda actividad lucrativa, bajo condiciones prescritas, a menos que la legislación nacional defina el término hijo como todo hijo que no haya alcanzado una edad considerablemente superior a la especificada en el inciso i) de este apartado;
- i) la expresión *período de calificación* significa sea un período de cotización, un período de empleo, un período de residencia o cualquier combinación de los mismos, según esté prescrito;
- j) las expresiones *prestaciones contributivas* y *prestaciones no contributivas* designan respectivamente prestaciones cuya concesión depende o no de una participación financiera directa de las personas protegidas o de su empleador, o del cumplimiento de un período de actividad profesional.

Artículo 2

1. Todo Miembro para el cual esté en vigor este Convenio deberá aplicar:

- a) la parte I;
- b) por lo menos una de las partes II, III y IV;
- c) las disposiciones correspondientes de las partes V y VI; y
- d) la parte VII.

2. Todo Miembro deberá especificar en su ratificación cuáles son, de las partes II a IV, aquellas respecto de las cuales acepta las obligaciones del Convenio.

Artículo 3

1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá seguidamente notificar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo que acepta las obligaciones del Convenio en lo que se refiere a una o más de sus partes II a IV no especificadas ya en su ratificación.

2. Las obligaciones previstas en el párrafo 1 del presente artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y surtirán efectos de tal a partir de la fecha de su notificación.

Artículo 4

1. Todo Miembro cuya economía esté insuficientemente desarrollada podrá acogerse, mediante una declaración anexa a su ratificación, a las excepciones temporales que figuran en los artículos siguientes: artículo 9, párrafo 2; artículo 13, párrafo 2; artículo 16, párrafo 2, y artículo 22, párrafo 2. Toda declaración a este efecto deberá expresar la razón para tal excepción.

2. Todo Miembro que haya formulado una declaración de conformidad con el párrafo 1 del presente artículo deberá incluir en la memoria sobre la aplicación del Convenio, que habrá de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, una declaración respecto a cada una de las excepciones a que se haya acogido, en la cual exponga:

- a) que subsisten las razones por las cuales se acogió a dicha excepción; o
- b) que renuncia, a partir de una fecha determinada, a acogerse a dicha excepción.

3. Todo Miembro que haya formulado una declaración de conformidad con el párrafo 1 del presente artículo deberá aumentar el número de asalariados protegidos, según lo permitan las circunstancias.

Artículo 5

Cuando, a los efectos del cumplimiento de cualquiera de las partes II a IV de este Convenio que hubieren sido incluidas en su ratificación, un Miembro esté obligado a proteger a categorías prescritas de personas que en total constituyan por lo menos un porcentaje determinado de asalariados o del conjunto de la población económicamente activa, dicho Miembro deberá cerciorarse de que el porcentaje correspondiente ha sido alcanzado, antes de comprometerse a cumplir dicha parte.

Artículo 6

A los efectos del cumplimiento de las partes II, III o IV del presente Convenio, todo Miembro podrá tener en cuenta la protección resultante de aquellos seguros que, aun cuando en virtud de su legislación no sean obligatorios para las personas protegidas:

- a) sean controlados por las autoridades públicas o sean administrados de conformidad con normas prescritas conjuntamente por los empleadores y los trabajadores;
- b) protejan a una parte apreciable de las personas cuyas ganancias no excedan de las de un trabajador calificado de sexo masculino;
- c) cumplan, juntamente con otras formas de protección, con las disposiciones correspondientes del Convenio, cuando fuere apropiado.

Parte II. Prestaciones de invalidez

Artículo 7

Todo Miembro para el cual esté en vigor la presente parte del Convenio deberá garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones de invalidez, de conformidad con los artículos siguientes de esta parte.

Artículo 8

La contingencia cubierta deberá comprender la incapacidad para ejercer una actividad lucrativa cualquiera, en un grado prescrito, cuando sea probable que esta incapacidad será permanente o cuando subsista a la terminación de un período prescrito de incapacidad temporal o inicial.

Artículo 9

1. Las personas protegidas deberán comprender:

- a) sea a todos los asalariados, incluidos los aprendices;
- b) sea a categorías prescritas de la población económicamente activa que constituyan, por lo menos, el 75 por ciento de toda la población económicamente activa;
- c) sea a todos los residentes, o a los residentes cuyos recursos durante la contingencia no excedan de límites prescritos de conformidad con las disposiciones del artículo 28.

2. Cuando esté en vigor una declaración hecha en virtud del artículo 4, las personas protegidas deberán comprender:

- a) sea a categorías prescritas de asalariados que constituyan, por lo menos, el 25 por ciento de todos los asalariados;
- b) sea a categorías prescritas de asalariados en empresas industriales que constituyan, por lo menos, el 50 por ciento de todos los asalariados en empresas industriales.

Artículo 10

La prestación de invalidez deberá consistir en un pago periódico calculado:

- a) de conformidad con las disposiciones del artículo 26 o con las del artículo 27, cuando la protección comprenda asalariados o categorías de la población económicamente activa;
- b) de conformidad con las disposiciones del artículo 28, cuando la protección comprenda a todos los residentes, o a los residentes cuyos recursos durante la contingencia no excedan de un límite prescrito.

Artículo 11

1. La prestación mencionada en el artículo 10 deberá garantizarse, en caso de realización de la contingencia cubierta, por lo menos:

- a) a la persona protegida que, antes de la realización de la contingencia, haya cumplido, según reglas prescritas, un período de calificación que podrá ser de quince años de cotización o de empleo o de diez años de residencia; o
- b) cuando, en principio, todas las personas económicamente activas estén protegidas, a la persona protegida que, antes de la realización de la contingencia, haya cumplido, según reglas prescritas, un período de calificación de tres años de cotización y en cuyo nombre se hayan pagado, durante el período activo de su vida, cotizaciones cuyo promedio anual o número anual alcancen un valor prescrito.

2. Cuando la concesión de la prestación de invalidez esté condicionada al cumplimiento de un período mínimo de cotización, de empleo o de residencia, deberá garantizarse una prestación reducida, por lo menos:

- a) a la persona protegida que antes de la realización de la contingencia haya cumplido, según reglas prescritas, un período de calificación de cinco años de cotización, de empleo o de residencia; o
- b) cuando, en principio, todas las personas económicamente activas estén protegidas, a la persona protegida que, antes de la realización de la contingencia, haya cumplido, según reglas prescritas, un período de calificación de tres años de cotización y en cuyo nombre se haya pagado, durante el período activo de su vida, la mitad del promedio anual o del número anual de cotizaciones prescritas de acuerdo con el apartado b) del párrafo 1 del presente artículo.

3. Las disposiciones del párrafo 1 del presente artículo se considerarán cumplidas cuando, por lo menos a la persona protegida que haya cumplido, según reglas prescritas, cinco años de cotización, empleo o residencia, se le garantice una prestación calculada de conformidad con la parte V, pero según un porcentaje inferior en diez unidades al indicado para el beneficiario tipo en el cuadro anexo a dicha parte.

4. Podrá efectuarse una reducción proporcional del porcentaje indicado en el cuadro anexo a la parte V cuando el período de calificación para la concesión de las prestaciones correspondientes al porcentaje reducido sea superior a cinco años de cotización, de empleo o de residencia, pero inferior a quince años de cotización o de empleo o a diez años de residencia. Deberá concederse una prestación reducida de conformidad con el párrafo 2 del presente artículo.

5. Las disposiciones de los párrafos 1 y 2 del presente artículo se considerarán cumplidas cuando se garantice una prestación, calculada de conformidad con la parte V, por lo menos a la persona protegida que haya cumplido, según reglas prescritas, un período de cotización o de empleo no superior a cinco años a una edad mínima prescrita, pero que podrá aumentar, en función de la edad, hasta un número máximo de años prescrito.

Artículo 12

La prestación mencionada en los artículos 10 y 11 deberá concederse durante toda la duración de la contingencia o hasta que sea sustituida por la prestación de vejez.

Artículo 13

1. Todo Miembro para el cual esté en vigor la presente parte de este Convenio deberá, en las condiciones prescritas:

- a) proporcionar servicios de readaptación profesional que, cuando sea posible, preparen a una persona incapacitada para reanudar sus actividades anteriores o, si esto no fuera posible, para ejercer otra actividad lucrativa que se adapte en la mayor medida posible a sus calificaciones y aptitudes; y
- b) tomar medidas para facilitar la colocación adecuada de trabajadores incapacitados.

2. Cuando esté en vigor una declaración formulada en virtud del artículo 4, el Miembro podrá eximirse del cumplimiento de las disposiciones del párrafo 1 del presente artículo.

Parte III. Prestaciones de vejez*Artículo 14*

Todo Miembro para el cual esté en vigor la presente parte del Convenio deberá garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones de vejez, de conformidad con los artículos siguientes de esta parte.

Artículo 15

1. La contingencia cubierta será la supervivencia a una edad prescrita.

2. La edad prescrita no deberá exceder de sesenta y cinco años, pero una edad más elevada podrá ser prescrita por la autoridad competente, habida cuenta de criterios demográficos, económicos y sociales apropiados, justificados por datos estadísticos.

3. Si la edad prescrita fuera igual o superior a sesenta y cinco años, esa edad deberá ser reducida, en las condiciones prescritas, para las personas que hayan estado trabajando en labores consideradas por la legislación nacional como penosas o insalubres a los efectos de la prestación de vejez.

Artículo 16

1. Las personas protegidas deberán comprender:

- a) sea a todos los asalariados, incluidos los aprendices;
- b) sea a categorías prescritas de la población económicamente activa que constituyan, por lo menos, el 75 por ciento de toda la población económicamente activa;
- c) sea a todos los residentes, o a los residentes cuyos recursos durante la contingencia no excedan de límites prescritos de conformidad con las disposiciones del artículo 28.

2. Cuando esté en vigor una declaración formulada en virtud del artículo 4, las personas protegidas deberán comprender:

- a) sea a categorías prescritas de asalariados que constituyan, por lo menos, el 25 por ciento de todos los asalariados;
- b) sea a categorías prescritas de asalariados en empresas industriales que constituyan, por lo menos, el 50 por ciento de todos los asalariados ocupados en empresas industriales.

Artículo 17

La prestación de vejez deberá consistir en un pago periódico calculado:

- a) de conformidad con las disposiciones del artículo 26 o con las del artículo 27, cuando la protección comprenda a asalariados o a categorías de la población económicamente activa;
- b) de conformidad con las disposiciones del artículo 28, cuando la protección comprenda a todos los residentes, o a los residentes cuyos recursos durante la contingencia no excedan de límites prescritos.

Artículo 18

1. La prestación mencionada en el artículo 17 deberá garantizarse, en caso de realización de la contingencia cubierta, por lo menos:

- a) a la persona protegida que, antes de la contingencia, haya cumplido, según reglas prescritas, un período de calificación que podrá ser de treinta años de cotización o de empleo, o de veinte años de residencia; o
- b) cuando, en principio, todas las personas económicamente activas estén protegidas, a la persona protegida que, antes de la realización de la contingencia, haya cumplido un período de calificación de cotización prescrito y en cuyo nombre se haya pagado, durante el período activo de su vida, el promedio anual de cotizaciones prescrito.

2. Cuando la concesión de la prestación de vejez esté condicionada al cumplimiento de un período mínimo de cotización o de empleo, deberá garantizarse una prestación reducida por lo menos:

- a) a la persona protegida que, antes de la contingencia, haya cumplido, según reglas prescritas, un período de calificación de quince años de cotización o de empleo; o
- b) cuando, en principio, todas las personas económicamente activas estén protegidas, a la persona protegida que, antes de la contingencia, haya cumplido un período de cotización prescrito y en cuyo nombre se haya pagado, durante el período activo de su vida, la mitad del promedio anual de cotizaciones prescrito de acuerdo con el apartado b) del párrafo 1 del presente artículo.

3. Las disposiciones del párrafo 1 del presente artículo se considerarán cumplidas cuando, por lo menos a la persona que haya cumplido, según reglas prescritas, diez años de cotización o de empleo, o cinco años de residencia, se le garantice una prestación, calculada de conformidad con la parte V, pero según un porcentaje inferior en diez unidades al indicado para el beneficiario tipo en el cuadro anexo a dicha parte.

4. Podrá efectuarse una reducción proporcional del porcentaje indicado en el cuadro anexo a la parte V cuando el período de calificación exigido para la concesión de la prestación correspondiente al porcentaje reducido sea superior a diez años de cotización o de empleo, o a cinco años de residencia, pero no inferior a treinta años de cotización o de empleo o a veinte años de residencia. Cuando dicho período de calificación sea superior a quince años de cotización o de empleo, se concederá una prestación reducida, de conformidad con el párrafo 2 del presente artículo.

Artículo 19

La prestación mencionada en los artículos 17 y 18 deberá concederse durante toda la duración de la contingencia.

Parte IV. Prestaciones de sobrevivientes*Artículo 20*

Todo Miembro para el cual esté en vigor la presente parte del Convenio deberá garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones de sobrevivientes, de conformidad con los artículos siguientes de esta parte.

Artículo 21

1. La contingencia cubierta deberá comprender la pérdida de medios de subsistencia sufrida por la viuda o hijos como consecuencia de la muerte del sostén de familia.

2. En el caso de la viuda, el derecho a la prestación de sobrevivientes podrá quedar condicionado al hecho de que tenga una edad prescrita. Tal edad no deberá ser superior a la edad prescrita para la concesión de la prestación de vejez.

3. No se establecerá ninguna condición de edad cuando la viuda:

- a) esté inválida según sea prescrito; o
- b) tenga a su cargo un hijo del fallecido.

4. Podrá prescribirse una duración mínima del matrimonio para que una viuda sin hijos tenga derecho a una prestación de sobrevivientes.

Artículo 22

1. Las personas protegidas deberán comprender:

- a) sea a la cónyuge, a los hijos y, según sea prescrito, a otras personas a cargo del sostén de familia que sea asalariado o aprendiz;
- b) sea a la cónyuge, a los hijos y, según sea prescrito, a otras personas a cargo del sostén de familia que pertenezca a categorías prescritas de la población económicamente activa que constituyan, por lo menos, el 75 por ciento de toda la población económicamente activa;
- c) sea a todas las viudas, a todos los hijos y a todas las otras personas a cargo especificadas por la legislación nacional, que hayan perdido su sostén de familia, que sean residentes y, si fuera del caso, cuyos recursos durante la contingencia no excedan de límites prescritos de conformidad con las disposiciones del artículo 28.

2. Cuando esté vigente una declaración formulada de conformidad con el artículo 4, las personas protegidas deberán comprender:

- a) sea a la cónyuge, a los hijos y, según sea prescrito, a otras personas a cargo del sostén de familia que pertenezca a categorías prescritas de asalariados que constituyan, por lo menos, el 25 por ciento de todos los asalariados;
- b) sea a la cónyuge, a los hijos y, según sea prescrito, a otras personas a cargo del sostén de familia que pertenezca a categorías prescritas de asalariados en empresas industriales, categorías éstas que constituyan, por lo menos, el 50 por ciento de todos los asalariados en empresas industriales.

Artículo 23

La prestación de sobrevivientes deberá consistir en un pago periódico calculado:

- a) de conformidad con las disposiciones del artículo 26 o con las del artículo 27, cuando estén protegidos los asalariados o categorías de la población económicamente activa;
- b) de conformidad con las disposiciones del artículo 28, cuando estén protegidos todos los residentes, o los residentes cuyos recursos durante la contingencia no excedan de límites prescritos.

Artículo 24

1. La prestación mencionada en el artículo 23 deberá garantizarse, en caso de realización de la contingencia cubierta, por lo menos:

- a) a la persona protegida cuyo sostén de familia haya cumplido, según reglas prescritas, un período de calificación que podrá ser de quince años de cotización o de empleo o de diez años de residencia. Sin embargo, en el caso de prestación de sobrevivientes para una viuda, el cumplimiento por ella misma de un período prescrito de residencia podrá ser considerado como suficiente;
- b) cuando, en principio, los cónyuges y los hijos de todas las personas económicamente activas estén protegidos, a la persona protegida cuyo sostén de familia haya cumplido, según reglas prescritas, un período de tres años de cotización y en cuyo nombre se hayan pagado, durante el período activo de su vida, cotizaciones cuyo promedio anual o número anual alcancen un valor prescrito.

2. Cuando la concesión de la prestación de sobrevivientes esté condicionada al cumplimiento de un período mínimo de cotización o de empleo, deberá garantizarse una prestación reducida, por lo menos:

- a) a la persona protegida cuyo sostén de familia haya cumplido, según reglas prescritas, un período de cinco años de cotización o de empleo; o
- b) cuando, en principio, las cónyuges y los hijos de todas las personas económicamente activas estén protegidos, a la persona protegida cuyo sostén de familia haya cumplido, según reglas prescritas, un período de tres años de cotización y en cuyo nombre se haya pagado, durante el período activo de su vida, la mitad del promedio anual o del número anual de cotizaciones prescritas a que se refiere el apartado b) del párrafo 1 del presente artículo.

3. Las disposiciones del párrafo 1 del presente artículo se considerarán cumplidas cuando, por lo menos a la persona protegida cuyo sostén de familia haya cumplido, según reglas prescritas, cinco años de cotización, empleo o residencia, se le garantice una prestación, calculada de conformidad con la parte V, pero según un porcentaje inferior en diez unidades al que se indica para el beneficiario tipo en el cuadro anexo a esa parte.

4. Podrá efectuarse una reducción proporcional del porcentaje indicado en el cuadro anexo a la parte V cuando el período de calificación exigido para la concesión de la prestación correspondiente al porcentaje reducido sea superior a cinco años de cotización, empleo o residencia, pero inferior a quince años de cotización o de empleo, o a diez años de residencia. Cuando dicho período de calificación sea un período de contribución o de empleo, deberá concederse una prestación reducida de conformidad con el párrafo 2 del presente artículo.

5. Las disposiciones de los párrafos 1 y 2 del presente artículo se considerarán cumplidas cuando se garantice una prestación, calculada de conformidad con la parte V, por lo menos a la persona protegida cuyo sostén de familia haya cumplido, según reglas prescritas, un período de cotización o de empleo no superior a cinco años a una edad mínima prescrita, pero que podrá aumentar, en función de la edad, hasta un número máximo de años prescrito.

Artículo 25

La prestación mencionada en los artículos 23 y 24 deberá concederse durante toda la duración de la contingencia.

Parte V. Cálculo de los pagos periódicos

Artículo 26

1. Con respecto a cualquier pago periódico al que se aplique el presente artículo, la cuantía de la prestación, aumentada con el importe de cualesquiera asignaciones familiares pagadas durante la contingencia, deberá ser, para el beneficiario tipo a que se refiere el cuadro anexo a la presente parte, por lo menos igual, respecto de la contingencia en cuestión, al porcentaje allí indicado correspondiente al total de las ganancias anteriores del beneficiario o de su sostén de familia y del importe de cualesquiera asignaciones familiares pagadas a una persona protegida que tenga las mismas cargas de familia que el beneficiario tipo.

2. Las ganancias anteriores del beneficiario o de su sostén de familia se calcularán de acuerdo con reglas prescritas, y cuando las personas protegidas o su sostén de familia estén repartidos en categorías según sus ganancias, las ganancias anteriores podrán calcularse fundándose en las ganancias de base de las categorías a que hayan pertenecido.

3. Podrá prescribirse un máximo de la cuantía de la prestación o de las ganancias que se tengan en cuenta en el cálculo de la prestación, a reserva de que este máximo se fije de suerte que las disposiciones del párrafo 1 del presente artículo queden satisfechas cuando las ganancias anteriores del beneficiario o de su sostén de familia sean iguales o inferiores al salario de un trabajador calificado de sexo masculino.

4. La ganancia anterior del beneficiario o de su sostén de familia, el salario del trabajador calificado de sexo masculino, la prestación y las asignaciones familiares se calcularán sobre el mismo tiempo básico.

5. Respecto de los demás beneficiarios, la prestación será fijada de tal manera que esté en relación razonable con la del beneficiario tipo.

6. Para la aplicación del presente artículo se considerará como trabajador calificado de sexo masculino:

- a) sea todo ajustador o tornero en una industria de construcción de maquinaria, excepto la maquinaria eléctrica;
- b) sea todo trabajador ordinario calificado definido de conformidad con las disposiciones del párrafo siguiente;
- c) sea toda persona cuyas ganancias sean iguales o superiores a las ganancias del 75 por ciento de todas las personas protegidas, determinándose estas ganancias sobre una base anual o sobre la base de un período más corto, según se prescriba;
- d) sea toda persona cuyas ganancias sean iguales al 125 por ciento del promedio de las ganancias de todas las personas protegidas.

7. A los efectos del apartado b) del párrafo precedente, se considerará como trabajador ordinario calificado toda persona empleada en la agrupación de actividades económicas que ocupe el mayor número sea de varones económicamente activos protegidos contra la contingencia de que se trate, sea de quienes son el sostén de familia de las personas protegidas, en la rama que ocupe el mayor número de tales personas protegidas o de quienes son el sostén de la familia. A este efecto, se utilizará la Clasificación internacional tipo, por industrias, de todas las ramas de actividad económica, adoptada por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, en su 7.^a reunión, el 27 de agosto de 1948, con sus modificaciones de 1958, la cual se reproduce como anexo al presente Convenio, teniendo en cuenta toda modificación que pudiera introducirse en el futuro.

8. Cuando las prestaciones varíen de una región a otra, el obrero calificado de sexo masculino podrá ser elegido dentro de cada una de las regiones, de conformidad con las disposiciones de los párrafos 6 y 7 del presente artículo.

9. El salario del trabajador calificado de sexo masculino se determinará de acuerdo con el salario por un número normal de horas de trabajo fijado por contratos colectivos, por la legislación nacional o en virtud de ella, y, si fuera necesario, por la costumbre, incluidos los subsidios de carestía de vida, si los hubiere. Cuando los salarios así determinados difieran de una región a otra y no se aplique el párrafo 8 del presente artículo, deberá tomarse el término medio de dichos salarios.

Artículo 27

1. Con respecto a cualquier pago periódico al que se aplique el presente artículo, la cuantía de la prestación, aumentada con el importe de cualesquiera asignaciones familiares pagadas durante la contingencia, deberá ser, para el beneficiario tipo a que se refiere el cuadro anexo a la presente parte, por lo menos igual, respecto de la contingencia en cuestión, al porcentaje allí indicado correspondiente al total del salario del trabajador ordinario no calificado adulto de sexo masculino y del importe de cualesquiera asignaciones familiares pagadas a una persona protegida que tenga las mismas cargas de familia que el beneficiario tipo.

2. El salario del trabajador ordinario no calificado adulto de sexo masculino, la prestación y las asignaciones familiares serán calculados sobre el mismo tiempo básico.

3. Respecto de los demás beneficiarios, la prestación deberá estar en relación razonable con la del beneficiario tipo.

4. Para la aplicación del presente artículo, se considerará como trabajador ordinario no calificado adulto de sexo masculino:

- a) todo trabajador ordinario no calificado de una industria de construcción de maquinaria, exceptuada la maquinaria eléctrica; o
- b) todo trabajador ordinario no calificado definido de conformidad con las disposiciones del párrafo siguiente.

5. A los efectos del apartado b) del párrafo precedente, se considerará como trabajador ordinario no calificado toda persona empleada en la agrupación de actividades económicas que ocupe el mayor número sea de varones económicamente activos protegidos contra la contingencia de que se trate, sea de quienes son el sostén de la familia de las personas protegidas, según el caso, en la rama que ocupe el mayor número de tales personas protegidas o de quienes son el sostén de la familia. A este efecto se utilizará la Clasificación internacional tipo, por industrias, de todas las ramas de actividad económica, adoptada por el Consejo Económico y Social de la Organización de las Naciones Unidas, en su 7.^a reunión, el 27 de agosto de 1948, con sus modificaciones de 1958, y que se reproduce como anexo al presente Convenio, teniendo en cuenta cualquier modificación que pudiera introducirse en el futuro.

6. Cuando las prestaciones varíen de una región a otra, el trabajador ordinario no calificado adulto de sexo masculino podrá ser elegido, dentro de cada una de las regiones, de conformidad con las disposiciones de los párrafos 4 y 5 del presente artículo.

7. El salario del trabajador ordinario no calificado adulto de sexo masculino se determinará de acuerdo con el salario por un número normal de horas de trabajo fijado por contratos colectivos, por la legislación nacional o en virtud de ella, y, si fuera necesario, por la costumbre, incluidos los subsidios de carestía de vida, si los hubiere. Cuando los salarios así determinados difieran de una región a otra y no se aplique el párrafo 6 del presente artículo, deberá tomarse el término medio de dichos salarios.

Artículo 28

Con respecto a cualquier pago periódico al que se aplique el presente artículo:

- a) el monto de la prestación deberá determinarse de acuerdo con una escala prescrita o con una escala fijada por las autoridades públicas competentes de conformidad con reglas prescritas;
- b) el monto de la prestación no podrá reducirse sino en la medida en que los demás recursos de la familia del beneficiario excedan de sumas apreciables prescritas o de las fijadas por las autoridades competentes de conformidad con reglas prescritas;
- c) el total de la prestación y de los demás recursos de la familia, previa deducción de las sumas apreciables a que se refiere el apartado anterior, deberá ser suficiente para asegurar a la familia condiciones de vida sanas y convenientes, y no deberá ser inferior al monto de la prestación calculada de conformidad con las disposiciones del artículo 27;
- d) las disposiciones del apartado anterior se considerarán cumplidas si el monto total de las prestaciones pagadas en virtud de la parte en cuestión excede, por lo menos, en 30 por ciento del monto total de las prestaciones que se obtendría aplicando las disposiciones del artículo 27 y las disposiciones siguientes:
 - i) párrafo 1, apartado b), del artículo 9, para la parte II;
 - ii) párrafo 1, apartado b), del artículo 16, para la parte III;
 - iii) párrafo 1, apartado b), del artículo 22, para la parte IV.

Artículo 29

1. El monto de las prestaciones monetarias en curso de pago a que se refieren los artículos 10, 17 y 23 será revisado como consecuencia de variaciones notables en el nivel general de ganancias o de variaciones notables en el costo de la vida.

2. Todo Miembro deberá incluir las conclusiones de esas revisiones en las memorias anuales sobre la aplicación del presente Convenio, que habrá de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, y deberá precisar toda acción que haya adoptado.

CUADRO ANEXO A LA PARTE V Pagos periódicos al beneficiario tipo

Partes	Contingencias	Beneficiario tipo	Porcentaje
II	Invalidez	Hombre con cónyuge y dos hijos	50
III	Vejez	Hombre con cónyuge en edad de pensión	45
IV	Muerte del sostén de familia	Viuda con dos hijos	45

Parte VI. Disposiciones comunes

Artículo 30

La legislación nacional deberá, bajo condiciones prescritas, prever la conservación de los derechos en curso de adquisición respecto de las prestaciones contributivas de invalidez, vejez y sobrevivientes.

Artículo 31

1. El pago de una prestación de invalidez, vejez o sobrevivientes podrá suspenderse, bajo condiciones prescritas, si el beneficiario ejerce una actividad lucrativa.

2. Una prestación contributiva de invalidez, vejez o sobrevivientes podrá ser reducida si las ganancias del beneficiario exceden de un monto prescrito. La reducción de la prestación no podrá ser superior a las ganancias.

3. Una prestación no contributiva de invalidez, vejez o sobrevivientes podrá ser reducida si las ganancias del beneficiario o sus otros recursos, o ambos en conjunto, exceden de un monto prescrito.

Artículo 32

1. Una prestación a la cual tendría derecho una persona protegida en aplicación de cualquiera de las partes II a IV del presente Convenio podrá ser suspendida en la medida en que se prescriba:

- a) mientras el interesado esté ausente del territorio del Miembro, a excepción, en las condiciones prescritas, de prestaciones contributivas;
- b) mientras el interesado sea mantenido con fondos públicos o a expensas de una institución o de un servicio de seguridad social;
- c) cuando el interesado hubiere intentado fraudulentamente obtener una prestación;
- d) cuando la contingencia haya sido provocada por un delito cometido por el interesado;
- e) cuando la contingencia haya sido provocada intencionalmente por una falta grave del interesado;
- f) en casos apropiados, cuando el interesado, sin causa que lo justifique, no utilice los servicios médicos o los servicios de readaptación puestos a su disposición, o no observe las reglas prescritas para comprobar la existencia o la continuación de la contingencia o las reglas respecto de la conducta de los beneficiarios; y
- g) en el caso de una prestación de sobrevivientes concedida a una viuda mientras viva en concubinato.

2. En los casos y dentro de los límites prescritos, parte de las prestaciones que de otra manera hubieran debido pagarse será abonada a las personas a cargo del interesado.

Artículo 33

1. Si la persona protegida tiene o habría podido tener derecho simultáneamente a más de una de las prestaciones previstas en el presente Convenio, estas prestaciones podrán ser reducidas en las condiciones y límites prescritos. Sin embargo, la persona protegida deberá recibir en total un monto igual al de la prestación más favorable.

2. Si la persona protegida tiene o habría podido tener derecho a una prestación prevista en el presente Convenio y recibe por la misma contingencia otra prestación monetaria de la seguridad social que no sea una prestación familiar, la prestación concedida de acuerdo con el presente Convenio podrá ser reducida o suspendida en las condiciones y dentro de límites prescritos, pero la parte suspendida de la prestación no deberá exceder a la otra prestación.

Artículo 34

1. Todo solicitante deberá tener derecho a interponer un recurso en caso de que se le niegue una prestación o en caso de reclamación sobre su calidad o cantidad.

2. Deberán establecerse procedimientos que permitan al solicitante hacerse representar o ser asistido, cuando sea apropiado, por una persona calificada escogida por él, o por un delegado de una organización representativa de las personas protegidas.

Artículo 35

1. Cada Miembro deberá asumir la responsabilidad general respecto al suministro conveniente de las prestaciones que se concedan en aplicación de este Convenio y deberá adoptar todas las medidas necesarias a este efecto.

2. Cada Miembro deberá asumir la responsabilidad general respecto de la buena administración de las instituciones y servicios encargados de la aplicación de este Convenio.

Artículo 36

Cuando la administración no esté confiada a una institución reglamentada por las autoridades públicas o a un departamento gubernamental responsable ante el poder legislativo, los representantes de las personas protegidas deberán participar en la administración, en las condiciones prescritas. La legislación nacional podrá asimismo prever la participación de representantes de los empleadores y de las autoridades públicas.

Parte VII. Disposiciones diversas*Artículo 37*

Cuando la legislación nacional proteja a los asalariados, el Estado Miembro podrá, en la medida en que sea necesario, excluir de la aplicación del presente Convenio a:

- a) las personas cuyo empleo sea de carácter ocasional;
- b) los miembros de la familia del empleador que vivan en su hogar, respecto del trabajo que realicen para él;
- c) otras categorías de asalariados cuyo número no exceda del 10 por ciento de todos los asalariados que no pertenezcan a las categorías excluidas de acuerdo con los apartados a) y b) del presente artículo.

Artículo 38

1. Todo Miembro cuya legislación proteja a los asalariados podrá, mediante una declaración anexa a su ratificación, excluir temporalmente de la aplicación del Convenio a los asalariados del sector agrícola que todavía no estén protegidos por la legislación en la fecha de la ratificación.

2. Todo Miembro que haya formulado una declaración de conformidad con el párrafo 1 del presente artículo deberá indicar en la memoria sobre la aplicación del Convenio, que habrá

de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, por una parte, en qué medida hubiere aplicado o se propusiere aplicar las disposiciones del Convenio a los asalariados del sector agrícola, y por otra, todo progreso que hubiere realizado en este sentido, o, si no hubiere habido ninguno, dar las explicaciones apropiadas.

3. Todo Miembro que haya formulado una declaración de conformidad con el párrafo 1 del presente artículo deberá aumentar el número de asalariados protegidos del sector agrícola en la medida y con la rapidez que permitan las circunstancias.

Artículo 39

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá excluir de su aplicación, mediante una declaración anexa a su ratificación:

- a) a la gente de mar, incluidos los pescadores de pesquerías marítimas;
- b) a los funcionarios y empleados públicos, cuando dichas categorías estén protegidas en virtud de regímenes especiales que concedan en conjunto prestaciones por lo menos equivalentes a las previstas en el presente Convenio.

2. Cuando esté en vigor una declaración formulada de conformidad con el párrafo 1 de este artículo, todo Miembro podrá excluir a las personas comprendidas en dicha declaración del número de personas que se toman en cuenta para calcular los porcentajes previstos en el párrafo 1, apartado b), y párrafo 2, apartado b), del artículo 9; en el párrafo 1, apartado b), y párrafo 2, apartado b), del artículo 16; en el párrafo 1, apartado b), y párrafo 2 apartado b), del artículo 22, y en el apartado c) del artículo 37.

3. Todo Miembro que haya formulado una declaración de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo podrá notificar ulteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo que acepta las obligaciones del presente Convenio con respecto a una o varias de las categorías excluidas en el momento de su ratificación.

Artículo 40

Si una persona protegida tiene derecho, conforme a la legislación nacional, en caso de muerte del sostén de familia a prestaciones periódicas distintas de la prestación de sobrevivientes, tales prestaciones podrán asimilarse a la de sobrevivientes, para la aplicación del presente Convenio.

Artículo 41

1. Todo Miembro que:

- a) haya aceptado las obligaciones del presente Convenio respecto a las partes II, III y IV;
- b) proteja a un porcentaje de la población económicamente activa que sea por lo menos superior en diez unidades al requerido por el artículo 9, párrafo 1, apartado b); el artículo 16, párrafo 1, apartado b), y el artículo 22, párrafo 1, apartado b), o que cumpla con el artículo 9, párrafo 1, apartado c); el artículo 16, párrafo 1, apartado c), y el artículo 22, párrafo 1, apartado c); y
- c) garantice, por lo menos respecto a dos de las contingencias cubiertas por las partes II, III y IV, prestaciones de un monto correspondiente a un porcentaje por lo menos cinco unidades más elevado que los porcentajes indicados en el cuadro anexo a la parte V, podrá acogerse a las disposiciones del siguiente párrafo.

2. Tal Miembro podrá:

- a) sustituir, para los fines del artículo 11, párrafo 2, apartado b), y del artículo 24, párrafo 2, apartado b), el período de tres años en ellos especificado por un período de cinco años;
- b) determinar los beneficiarios de las prestaciones de sobrevivientes de un modo diferente del requerido por el artículo 21, pero que garantice que el número total de beneficiarios no sea inferior al número de beneficiarios que resultaría de la aplicación del artículo 21.

3. Todo Miembro que haya hecho uso de la facultad que le concede el párrafo 2 de este artículo deberá indicar en la memoria que, en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, habrá de presentar sobre la aplicación de este Convenio el estado de su legislación y práctica en relación con la materia tratada en dicho párrafo y todo progreso efectuado hacia la aplicación completa de los términos del Convenio.

Artículo 42

1. Todo Miembro que:
 - a) haya aceptado las obligaciones del presente Convenio respecto a las partes II, III y IV; y
 - b) proteja a un porcentaje de la población económicamente activa que sea por lo menos superior en diez unidades al requerido por el artículo 9, párrafo 1, apartado b); el artículo 16, párrafo 1, apartado b), y el artículo 22, párrafo 1, apartado b), o que cumpla con el artículo 9, párrafo 1, apartado c); el artículo 16, párrafo 1, apartado c), y el artículo 22, párrafo 1, apartado c), podrá exceptuarse del cumplimiento de determinadas disposiciones de las partes II, III y IV si el monto total de prestaciones pagadas de conformidad con la parte respectiva fuese por los menos igual al 110 por ciento del monto total que se obtendría de la aplicación de todas las disposiciones de esa parte.
2. Todo Miembro que se acoja a tal excepción deberá indicar en las memoria que, en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, habrá de presentar sobre la aplicación de este Convenio el estado de su legislación y práctica en relación con dicha excepción y todo progreso hacia la aplicación completa de los términos del Convenio.

Artículo 43

Este Convenio no se aplicará:

- a) a las contingencias sobrevenidas antes de que la parte correspondiente del Convenio entre en vigor para el Miembro interesado;
- b) a las prestaciones por contingencias sobrevenidas después de que la parte correspondiente del Convenio haya entrado en vigor para el Miembro interesado, en la medida en que los derechos a dichas prestaciones provengan de períodos anteriores a dicha fecha.

Artículo 44

1. Este Convenio revisa, de acuerdo con los términos del presente artículo, el Convenio sobre el seguro de vejez (industria, etc.), 1933; el Convenio sobre el seguro de vejez (agricultura), 1933; el Convenio sobre el seguro de invalidez (industria, etc.), 1933; el Convenio sobre el seguro de invalidez (agricultura), 1933; el Convenio sobre el seguro de muerte (industria, etc.), 1933, y el Convenio sobre el seguro de muerte (agricultura), 1933.
2. Los efectos jurídicos de la aceptación de las obligaciones de este Convenio por un Estado Miembro que hubiere ratificado uno o más de los convenios revisados por este Convenio en la fecha en que el presente Convenio entre en vigor serán los siguientes:
 - a) la aceptación de las obligaciones de la parte II del presente Convenio implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata del Convenio sobre el seguro de invalidez (industria, etc.), 1933, y del Convenio sobre el seguro de invalidez (agricultura), 1933;
 - b) la aceptación de las obligaciones de la parte III del presente Convenio implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata del Convenio sobre el seguro de vejez (industria, etc.), 1933, y del Convenio sobre el seguro de vejez (agricultura), 1933;
 - c) la aceptación de las obligaciones de la parte IV del presente Convenio implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata del Convenio sobre el seguro de muerte (industria, etc.), 1933, y del Convenio sobre el seguro de muerte (agricultura), 1933.

Artículo 45

1. Con arreglo a las disposiciones del artículo 75 del Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952, las partes de dicho Convenio que se enumeran a continuación, así

como las disposiciones pertinentes de otras partes del mismo, dejarán de aplicarse a un Estado Miembro que ratifique este Convenio a partir de la fecha en que el presente Convenio entre en vigor para dicho Estado Miembro, si una declaración hecha en virtud del artículo 38 de este Convenio no se halla vigente:

- a) la parte IX dejará de aplicarse cuando el Estado Miembro acepte las obligaciones de la parte II del presente Convenio;
- b) la parte V dejará de aplicarse cuando el Estado Miembro acepte las obligaciones de la parte III del presente Convenio;
- c) la parte X dejará de aplicarse cuando el Estado Miembro acepte las obligaciones de la parte IV del presente Convenio.

2. Siempre que no se halle vigente una declaración formulada en virtud del artículo 38 de este Convenio, la aceptación de las obligaciones del presente Convenio será considerada, a los efectos del artículo 2 del Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952, como una aceptación de las obligaciones de las partes que se enumeran a continuación y de las disposiciones pertinentes de otras partes del Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952:

- a) la parte IX, cuando el Estado Miembro acepte las obligaciones de la parte II del presente Convenio;
- b) la parte V, cuando el Estado Miembro acepte las obligaciones de la parte III del presente Convenio;
- c) la parte X, cuando el Estado Miembro acepte las obligaciones de la parte IV del presente Convenio.

Artículo 46

Si un convenio que la Conferencia adopte posteriormente sobre materias tratadas en el presente Convenio así lo dispusiere, las disposiciones del presente instrumento que se especifiquen en el nuevo cesarán de aplicarse a todo Miembro que ratifique este último, a partir de la fecha de su entrada en vigor para el Miembro interesado.

M

ANEXO Clasificación industrial internacional uniforme de todas las actividades económicas (revisión 4)*

División	Descripción
<i>Sección A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca</i>	
01	Agricultura, ganadería, caza y actividades de servicios conexas
02	Silvicultura y extracción de madera
03	Pesca y acuicultura
<i>Sección B. Explotación de minas y canteras</i>	
05	Extracción de carbón de piedra y lignito
06	Extracción de petróleo crudo y gas natural
07	Extracción de minerales metalíferos
08	Explotación de otras minas y canteras
09	Actividades de servicios de apoyo para la explotación de minas y canteras

* Nota: Conforme a los artículos 19 (párrafo 7) y 20 (párrafo 5) del Convenio, su Anexo original fue actualizado para reflejar la versión revisada de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU) Rev. 4, como aprobado por la División de Estadística del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas en marzo de 2006 (Informes estadísticos, Serie M No. 4, Rev. 4 – Publicación completa se encuentra disponible en: <http://unstats.un.org/unsd/cr/registry/isic-4.asp>).

División	Descripción
Sección C. Industrias manufactureras	
10	Elaboración de productos alimenticios
11	Elaboración de bebidas
12	Elaboración de productos de tabaco
13	Fabricación de productos textiles
14	Fabricación de prendas de vestir
15	Fabricación de productos de cuero y productos conexos
16	Producción de madera y fabricación de productos de madera y corcho, excepto muebles; fabricación de artículos de paja y de materiales transables
17	Fabricación de papel y de productos de papel
18	Impresión y reproducción de grabaciones
19	Fabricación de coque y productos de la refinación del petróleo
20	Fabricación de sustancias y productos químicos
21	Fabricación de productos farmacéuticos, sustancias químicas medicinales y productos botánicos de uso farmacéutico
22	Fabricación de productos de caucho y de plástico
23	Fabricación de otros productos minerales no metálicos
24	Fabricación de metales comunes
25	Fabricación de productos elaborados de metal, excepto maquinaria y equipo
26	Fabricación de productos de informática, de electrónica y de óptica
27	Fabricación de equipo eléctrico
28	Fabricación de maquinaria y equipo n.c.p.
29	Fabricación de vehículos automotores, remolques y semirremolques
30	Fabricación de otro equipo de transporte
31	Fabricación de muebles
32	Otras industrias manufactureras
33	Reparación e instalación de maquinaria y equipo
Sección D. Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	
35	Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado
Sección E. Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	
36	Captación, tratamiento y distribución de agua
37	Evacuación de aguas residuales
38	Recogida, tratamiento y eliminación de desechos; recuperación de materiales
39	Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de desechos
Sección F. Construcción	
41	Construcción de edificios
42	Obras de ingeniería civil
43	Actividades especializadas de construcción
Sección G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	
45	Comercio al por mayor y al por menor y reparación de vehículos automotores y motocicletas
46	Comercio al por mayor, excepto el de vehículos automotores y motocicletas
47	Comercio al por menor, excepto el de vehículos automotores y motocicletas
Sección H. Transporte y almacenamiento	
49	Transporte por vía terrestre y transporte por tuberías
50	Transporte por vía acuática

División	Descripción
51	Transporte por vía aérea
52	Almacenamiento y actividades de apoyo al transporte
53	Actividades postales y de mensajería
Sección I. Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	
55	Actividades de alojamiento
56	Actividades de servicio de comidas y bebidas
Sección J. Información y comunicaciones	
58	Actividades de edición
59	Actividades de producción de películas cinematográficas, vídeos y programas de televisión, grabación de sonido y edición de música
60	Actividades de programación y transmisión
61	Telecomunicaciones
62	Programación informática, consultoría de informática y actividades conexas
63	Actividades de servicios de información
Sección K. Actividades financieras y de seguros	
64	Actividades de servicios financieros, excepto las de seguros y fondos de pensiones
65	Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto planes de seguridad social de afiliación obligatoria
66	Actividades auxiliares de las actividades de servicios financieros
Sección L. Actividades inmobiliarias	
68	Actividades inmobiliarias
Sección M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	
69	Actividades jurídicas y de contabilidad
70	Actividades de oficinas principales; actividades de consultoría de gestión
71	Actividades de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos
72	Investigación científica y desarrollo
73	Publicidad y estudios de mercado
74	Otras actividades profesionales, científicas y técnicas
75	Actividades veterinarias
Sección N. Actividades de servicios administrativos y de apoyo	
77	Actividades de alquiler y arrendamiento
78	Actividades de empleo
79	Actividades de agencias de viajes y operadores turísticos y servicios de reservas y actividades conexas
80	Actividades de seguridad e investigación
81	Actividades de servicios a edificios y de paisajismo
82	Actividades administrativas y de apoyo de oficina y otras actividades de apoyo a las empresas
Sección O. Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	
84	Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria
Sección P. Enseñanza	
85	Enseñanza
Sección Q. Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	
86	Actividades de atención de la salud humana
87	Actividades de atención en instituciones
88	Actividades de asistencia social sin alojamiento

División	Descripción
Sección R. Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	
90	Actividades creativas, artísticas y de entretenimiento
91	Actividades de bibliotecas, archivos y museos y otras actividades culturales
92	Actividades de juegos de azar y apuestas
93	Actividades deportivas, de esparcimiento y recreativas
Sección S. Otras actividades de servicios	
94	Actividades de asociaciones
95	Reparación de ordenadores y de efectos personales y enseres domésticos
96	Otras actividades de servicios personales
Sección T. Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	
97	Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico
98	Actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio
Sección U. Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	
99	Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales

Recomendación sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 131)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico actualizado	Ginebra, 51ª reunión CIT (29 junio 1967)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 junio 1967 en su quincuagésima primera reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la revisión del Convenio sobre el seguro de vejez (industria, etc.), 1933; del Convenio sobre el seguro de vejez (agricultura), 1933; del Convenio sobre el seguro de invalidez (industria, etc.), 1933; del Convenio sobre el seguro de invalidez (agricultura), 1933; del Convenio sobre el seguro de muerte (industria, etc.), 1933; del Convenio sobre el seguro de muerte (agricultura), 1933, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complemente el Convenio sobre las prestaciones de vejez, invalidez y sobrevivientes, 1967,

adopta, con fecha veintinueve de junio de mil novecientos sesenta y siete, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967:

I. Disposiciones generales

1. A los efectos de la presente Recomendación:

- a) el término *legislación* comprende las leyes y los reglamentos, así como las disposiciones reglamentarias en materia de seguridad social;
- b) el término *prescrito* significa determinado por la legislación nacional o en virtud de ella;
- c) la expresión *persona a cargo* se refiere a un estado de dependencia que se supone existe en casos prescritos;
- d) la expresión *la cónyuge* designa a la cónyuge que está a cargo de su marido;

- e) el término *viuda* designa a la cónyuge que estaba a cargo de su marido en el momento del fallecimiento de éste;
- f) el término *hijo* comprende:
 - i) al hijo que no ha llegado aún, sea a la edad en que termina la enseñanza obligatoria o a la de 15 años, cualquiera de ellas que sea la más alta, y
 - ii) al hijo que no ha alcanzado una edad prescrita superior a la especificada en el inciso i) de este apartado y que sea aprendiz o estudiante o padezca una enfermedad crónica o una dolencia que lo incapacite para toda actividad lucrativa, en las condiciones prescritas;
- g) la expresión *período de calificación* significa sea un período de cotización, un período de empleo, un período de residencia o cualquier combinación de los mismos, según esté prescrito;
- h) la expresión *prestaciones contributivas* designa prestaciones cuya concesión depende de una participación financiera directa de las personas protegidas o de su empleador, o del cumplimiento de un período de actividad profesional.

II. Personas protegidas

2. Todo Miembro debería, por etapas si fuera necesario y en las condiciones apropiadas, extender la aplicación de la legislación que establezca prestaciones de invalidez y de vejez:

- a) a las personas cuyo empleo sea de carácter ocasional;
- b) a todas las personas económicamente activas.

3. Todo Miembro debería, por etapas si fuera necesario y en las condiciones apropiadas, extender la aplicación de la legislación que establezca prestaciones de sobrevivientes, a las cónyuges, a los hijos y, según sea prescrito, a otras personas a cargo:

- a) de las personas cuyo empleo sea de carácter ocasional;
- b) de todas las personas económicamente activas.

III. Contingencias cubiertas

4. La definición de invalidez debería tomar en cuenta la incapacidad para ejercer una actividad que proporcione un ingreso apreciable.

5. Se debería establecer en las condiciones prescritas una prestación reducida para los casos de invalidez parcial.

6. Todo Miembro, en las condiciones prescritas, debería establecer prestaciones a favor de las personas que, teniendo una edad superior a la edad prescrita, no hayan llegado aún a la edad de pensión de vejez, y que además pertenezcan a alguna de las siguientes categorías:

- a) personas cuya incapacidad para el trabajo se haya comprobado o se presuma;
- b) personas que hayan permanecido durante un período prescrito en desempleo involuntario;
- c) otras categorías prescritas de personas, cuando tal medida es deseable para ellas por motivos sociales.

7. La edad de pensión de vejez debería, cuando sea apropiado, ser reducida, en las condiciones prescritas, respecto de cualquier categoría prescrita de personas, cuando tal medida sea deseable para ella por motivos sociales.

8. Se debería conceder una prestación reducida de vejez, en las condiciones prescritas, a la persona que, por el solo hecho de haber alcanzado una edad avanzada cuando entró en vigencia la legislación relativa a la aplicación del Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967, no haya podido cumplir las condiciones de calificación prescritas. No se aplicará esta regla si, de conformidad con las disposiciones de los párrafos 1, 3 o 4 del artículo 18 de este Convenio, se garantiza a tal persona una prestación a una edad más elevada que la edad normal de pensión de vejez.

9. Si el derecho de una viuda a la prestación de sobrevivientes está subordinado al hecho de tener una edad prescrita, se debería proporcionar a toda viuda que no haya llegado a esa edad prescrita toda la asistencia y facilidades posibles, incluso las de formación profesional y de empleo, y concederle, cuando sea apropiado, una prestación a fin de capacitarla para la obtención de un empleo adecuado.

10. Toda viuda cuyo marido haya cumplido las condiciones de calificación prescritas, pero que no haya cumplido ella misma las condiciones requeridas para una prestación de sobrevivientes, debería tener derecho a una asignación durante un período determinado o a una prestación de muerte de suma alzada.

11. El pago de una prestación contributiva de vejez o de una prestación contributiva de sobrevivientes a una viuda no debería, a partir de una edad prescrita, ser suspendido sólo porque la persona interesada ejerza una actividad lucrativa.

12. El viudo inválido y a cargo debería, en las condiciones prescritas, gozar del mismo derecho a una prestación de sobrevivientes que la viuda.

13. Se debería asegurar una prestación de invalidez por lo menos a la persona protegida que haya cumplido antes de la contingencia, según reglas prescritas, un período de calificación que podrá ser de cinco años de cotización, de empleo o de residencia.

14. El período de calificación para una prestación de invalidez debería ser suprimido o reducido, en las condiciones prescritas, para el caso de trabajadores jóvenes que no hayan llegado aún a una edad prescrita.

15. El período de calificación para una prestación de invalidez debería ser suprimido o reducido, en las condiciones prescritas, cuando la invalidez se deba a un accidente.

16. Se debería garantizar una prestación de vejez por lo menos a la persona protegida que haya cumplido antes de la contingencia, según reglas prescritas, un período de calificación que podrá ser de veinte años de cotización o de empleo o de quince años de residencia.

17. Cuando la prestación de vejez esté subordinada al cumplimiento de un período mínimo de cotización o de empleo, se debería asegurar una prestación reducida de vejez por lo menos a la persona protegida que haya cumplido antes de la contingencia, según reglas prescritas, un período de calificación de diez años de cotización o de empleo.

18. Cuando la prestación de vejez esté subordinada al cumplimiento de un período mínimo de cotización o de empleo, su monto debería ser incrementado, en las condiciones prescritas, en los siguientes casos:

- a) cuando la concesión de la prestación de vejez esté subordinada a la condición de que cese toda actividad lucrativa prescrita, si la persona que ha alcanzado la edad de pensión de vejez y ha cumplido las condiciones de cotización o de empleo prescritas para obtener una prestación posterga su retiro;
- b) cuando la concesión de una prestación de vejez no esté subordinada a la condición de que cese toda actividad lucrativa prescrita, si la persona que ha alcanzado la edad de pensión de vejez y cumplido las condiciones de calificación prescritas para obtener una prestación posterga el solicitarla.

19. Se debería garantizar una prestación de sobrevivientes por lo menos en las mismas condiciones de calificación previstas en el párrafo 13 de esta Recomendación para una prestación de invalidez.

20. Cuando la concesión de prestaciones de invalidez, de vejez o de sobrevivientes esté subordinada a un período de cotización o de empleo, por lo menos los períodos de incapacidad ocasionada por enfermedad, accidente o maternidad y los períodos de desempleo involuntario si se ha pagado una prestación por ellos deberían ser asimilados, en las condiciones prescritas, a los períodos de cotización o de empleo para computar el período de calificación que la persona interesada haya cumplido.

21. Cuando la concesión de una prestación de invalidez, de vejez o de sobrevivientes esté subordinada a un período de cotización o de empleo, se debería asimilar, en las condiciones prescritas, el período de servicio militar obligatorio a los períodos de cotización o de empleo para calcular el período de calificación que la persona interesada haya cumplido.

IV. Prestaciones

22. Los porcentajes indicados en el cuadro anexo a la parte V del Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967, deberían ser aumentados por lo menos en diez unidades.

23. La legislación nacional debería establecer montos mínimos de las prestaciones de invalidez, de vejez y de sobrevivientes, a fin de asegurar un nivel mínimo de vida.

24. Los montos de las prestaciones de invalidez, de vejez y de sobrevivientes deberían reajustarse periódicamente tomando en cuenta las variaciones en el nivel general de ganancias o en el costo de la vida.

25. Se deberían, en las condiciones prescritas, proporcionar incrementos en las prestaciones, o prestaciones suplementarias o especiales a los pensionados que requieran la ayuda o asistencia constante de otra persona.

26. Las prestaciones a que una persona protegida tendría derecho no deberían ser suspendidas sólo porque la persona interesada esté ausente del territorio del Estado Miembro.

2.3 Prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales³

Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121) [Cuadro I modificado en 1980]

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico actualizado	28 julio 1967	Ginebra, 48ª reunión CIT (8 julio 1964)	24

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 junio 1964 en su cuadragésima octava reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha ocho de julio de mil novecientos sesenta y cuatro, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964:

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio:

- a) el término **legislación** comprende las leyes y los reglamentos, así como las disposiciones reglamentarias en materia de seguridad social;
- b) el término **prescrito** significa determinado por la legislación nacional o en virtud de ella;
- c) la expresión **establecimiento industrial** comprende todos los establecimientos de las siguientes ramas de actividad económica: minas y canteras; industrias manufactureras; construcción; electricidad, gas, agua y servicios sanitarios, y transportes, almacenamiento y comunicaciones;
- d) la expresión **persona a cargo** se refiere a un estado de dependencia que se supone existe en casos prescritos;
- e) la expresión **hijo a cargo** comprende:
 - i) al hijo que no ha llegado aún, sea a la edad en que termina la enseñanza obligatoria o a los 15 años, cualquiera de ellas que sea la más alta; y
 - ii) bajo condiciones prescritas, al hijo que no ha llegado aún a una edad prescrita superior a aquella especificada en el inciso i), y que es un aprendiz o estudiante o que tiene una enfermedad crónica o una dolencia que le incapacite para toda actividad lucrativa, a menos que en la legislación nacional la expresión **hijo a cargo** comprenda a todo hijo que no tiene aún una edad notablemente superior a aquella especificada en el inciso i).

3. Instrumentos que han sido superados: Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925 (núm. 17); Convenio sobre las enfermedades profesionales, 1925 (núm. 18); Recomendación sobre las enfermedades profesionales, 1925 (núm. 24); Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934 (núm. 42); Recomendación sobre la indemnización por accidentes del trabajo (importe mínimo), 1925 (núm. 22); Recomendación sobre la indemnización por accidentes del trabajo (jurisdicción), 1925 (núm. 23).

Artículo 2

1. Todo Miembro cuya economía y cuyos recursos médicos estén insuficientemente desarrollados podrá acogerse, mediante una declaración motivada anexa a su ratificación, a las excepciones temporales previstas en los artículos siguientes: artículo 5; artículo 9, párrafo 3, apartado *b*), artículo 12; artículo 15, párrafo 2, y artículo 18, párrafo 3.

2. Todo Miembro que haya formulado una declaración de conformidad con el párrafo 1 de este artículo deberá incluir en las memorias sobre la aplicación del presente Convenio, que habrá de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, una declaración con respecto a cada una de las excepciones a que se haya acogido, en la cual exponga:

- a*) que subsisten las razones por las cuales se ha acogido a esa excepción; o
- b*) que a partir de una fecha determinada renuncia a acogerse a esa excepción.

Artículo 3

1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá, mediante una declaración anexa a su ratificación, excluir del campo de aplicación del Convenio:

- a*) a la gente de mar, incluidos los pescadores de pesquerías marítimas;
- b*) a los funcionarios públicos, cuando estas categorías estén protegidas en virtud de regímenes especiales que concedan en conjunto prestaciones por lo menos equivalentes a las del presente Convenio.

2. Cuando esté en vigor una declaración formulada de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 1 de este artículo, el Miembro podrá excluir del número de asalariados considerado para el cálculo del porcentaje de asalariados efectuado en aplicación del apartado *d*) del párrafo 2 del artículo 4 y del artículo 5 a las personas pertenecientes a la categoría o categorías exceptuadas de la aplicación del Convenio.

3. Todo Miembro que haya formulado una declaración de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 1 de este artículo podrá notificar ulteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo que acepta las obligaciones del presente Convenio con respecto a una o varias de las categorías excluidas en el momento de su ratificación.

Artículo 4

1. La legislación nacional sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales debe proteger a todos los asalariados, incluidos los aprendices, de los sectores público y privado, comprendidos aquellos de las cooperativas, y, en caso de fallecimiento del sostén de familia, a categorías prescritas de beneficiarios.

2. Todo Miembro podrá prever las excepciones que estime necesarias en lo que se refiere:

- a*) a las personas que realicen trabajos ocasionales ajenos a la empresa del empleador;
- b*) a los trabajadores a domicilio;
- c*) a los miembros de la familia del empleador que vivan con él respecto del trabajo que realicen para él;
- d*) a otras categorías de asalariados, siempre que su número total no exceda del 10 por ciento de todos los asalariados no exceptuados en virtud de los apartados *a*) a *c*) del presente párrafo.

Artículo 5

Cuando esté en vigor una declaración formulada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2, la aplicación de la legislación nacional sobre prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales podrá limitarse a categorías prescritas de asalariados cuyo número total no debería ser inferior al 75 por ciento de todos los asalariados que trabajen en establecimientos industriales, y, en caso de fallecimiento del sostén de familia, a categorías prescritas de beneficiarios.

Artículo 6

Las contingencias cubiertas, cuando se deban a un accidente del trabajo o a una enfermedad profesional, comprenderán las siguientes:

- a) estado mórbido;
- b) incapacidad para trabajar que resulte de un estado mórbido y que entrañe la suspensión de ganancias, tal como esté definida en la legislación nacional;
- c) pérdida total de la capacidad para ganar o pérdida parcial que exceda de un grado prescrito, cuando es probable que dicha pérdida total o parcial sea permanente, o disminución correspondiente de las facultades físicas; y
- d) pérdida de los medios de existencia, sufrida a consecuencia del fallecimiento del sostén de la familia, por categorías prescritas de beneficiarios.

Artículo 7

1. Todo Miembro deberá prescribir una definición del accidente del trabajo, incluyendo las condiciones bajo las cuales un accidente sufrido en el trayecto al o del trabajo es considerado como un accidente del trabajo, y debe precisar los términos de dicha definición en las memorias sobre la aplicación de este Convenio que habrá de presentar en cumplimiento del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

2. No será necesario incluir en la definición de accidentes del trabajo las condiciones bajo las cuales debe considerarse como tal un accidente sufrido en el trayecto si, independientemente de los sistemas de seguridad social que cubren los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, hay otros sistemas distintos que cubren tales accidentes sufridos en el trayecto, y que conceden prestaciones que en su conjunto son por lo menos equivalentes a las que establece este Convenio.

Artículo 8

Todo Miembro deberá:

- a) prescribir una lista de enfermedades en la que figuren, por lo menos, las que se enumeran en el cuadro I del presente Convenio y que serán reconocidas como enfermedades profesionales cuando sean contraídas en las condiciones prescritas; o
- b) incluir en su legislación una definición general de las enfermedades profesionales, que deberá ser suficientemente amplia para que abarque, por lo menos, las enfermedades enumeradas en el cuadro I del presente Convenio; o
- c) establecer una lista de enfermedades en cumplimiento del apartado a), añadiendo, además, sea una definición general de enfermedades profesionales o bien otras disposiciones que permitan establecer el origen profesional de las enfermedades que no figuran en la lista o que se manifiestan bajo condiciones diferentes de las prescritas.

Artículo 9

1. Todo Miembro deberá garantizar a las personas protegidas, en conformidad con las condiciones prescritas, el suministro de las siguientes prestaciones:

- a) asistencia médica y servicios conexos en caso de estado mórbido;
- b) prestaciones monetarias en las contingencias especificadas en los apartados b), c) y d) del artículo 6.

2. La iniciación del derecho a las prestaciones no puede ser subordinada ni a la duración del tiempo del empleo ni a la duración del período de afiliación al seguro o al pago de las cotizaciones. Sin embargo, en lo relativo a las enfermedades profesionales puede establecerse un período de exposición al riesgo previsto.

3. Se concederán las prestaciones mientras exista la situación que da derecho a ellas; no obstante, en lo que se refiere a la incapacidad para el trabajo, la prestación monetaria podrá no ser pagadera durante los tres primeros días, en los siguientes casos:

- a) cuando la legislación de un Miembro, en la fecha en que este Convenio entre en vigor, establezca un período de espera y bajo la condición de que ese Miembro incluya, en las memorias sobre la aplicación de este Convenio que habrá de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, una declaración de que las razones que él tiene para acogerse a esta disposición subsisten todavía; o
- b) cuando esté en vigor una declaración formulada de conformidad con lo previsto en el artículo 2.

Artículo 10

1. La asistencia médica y los servicios conexos en caso de estado mórbido deberán comprender lo siguiente:

- a) la asistencia médica general y la ofrecida por especialistas a personas hospitalizadas o no hospitalizadas, incluidas las visitas a domicilio;
- b) la asistencia odontológica;
- c) la asistencia por enfermeras, a domicilio, en un hospital o en cualquier otra institución médica;
- d) el mantenimiento en un hospital, centro de convalecencia, sanatorio u otra institución médica;
- e) el suministro del material odontológico, farmacéutico y cualquier otro material médico o quirúrgico, comprendidos los aparatos de prótesis y su conservación, reparación y renovación cuando sea necesario, así como los lentes;
- f) la asistencia suministrada, bajo la vigilancia de un médico o de un dentista, por miembros de otras profesiones reconocidas legalmente como conexas con la profesión médica; y
- g) en la medida de lo posible, el siguiente tratamiento en el lugar de trabajo:
 - i) tratamiento de urgencia a las víctimas de accidentes graves;
 - ii) cuidados ulteriores a las víctimas de lesiones leves que no acarreen interrupción del trabajo.

2. Las prestaciones otorgadas de conformidad con el párrafo 1 de este artículo se dispensarán, por todos los medios apropiados, a fin de conservar, restablecer o, si esto no fuera posible, mejorar la salud de la víctima, así como su aptitud para trabajar y para hacer frente a sus necesidades personales.

Artículo 11

1. Todo Miembro que proporcione asistencia médica y servicios conexos por medio de un régimen general de sanidad o de un régimen de asistencia médica para los asalariados podrá especificar en su legislación que dicha asistencia se prestará, en las mismas condiciones que a las demás personas con derecho a ella, a las personas que hayan sufrido un accidente del trabajo o una enfermedad profesional, siempre y cuando las normas sean establecidas en tal forma que eviten privaciones a los interesados.

2. Todo Miembro que proporcione asistencia médica y servicios conexos reembolsando a los trabajadores los gastos en que hayan incurrido, podrá establecer en su legislación normas especiales respecto de casos cuya amplitud, duración o costo rebasen los límites razonables, a condición de que las normas así establecidas no sean incompatibles con el objetivo fijado en el párrafo 2 del artículo 10, y eviten privaciones a los interesados.

Artículo 12

Cuando esté en vigor una declaración formulada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2, la asistencia médica y los servicios conexos deberán comprender por lo menos lo siguiente:

- a) la asistencia médica general, incluidas las visitas a domicilio;
- b) la asistencia por especialistas, prestada en hospitales a personas hospitalizadas o no hospitalizadas, y la asistencia que pueda ser prestada por especialistas fuera de los hospitales;
- c) el suministro de productos farmacéuticos esenciales recetados por médicos u otros profesionales calificados;
- d) la hospitalización cuando fuere necesaria; y
- e) la asistencia de urgencia, cuando fuere posible, en el lugar del trabajo, a las víctimas de accidentes del trabajo.

Artículo 13

Las prestaciones monetarias por incapacidad temporal o inicial para el trabajo se harán en forma de pago periódico, calculado sea de conformidad con las disposiciones del artículo 19, sea con las del artículo 20.

Artículo 14

1. Se deberán pagar prestaciones monetarias por pérdida de la capacidad para ganar, cuando sea probable que sea permanente, o por disminución correspondiente de las facultades físicas en todos los casos en que esta pérdida de capacidad o esta disminución de facultades excedan de un porcentaje prescrito y subsistan una vez terminado el período durante el cual sean pagaderas las prestaciones de conformidad con el artículo 13.

2. En caso de pérdida total de la capacidad para ganar, cuando sea probable que sea permanente, o en caso de disminución correspondiente de las facultades físicas, la prestación monetaria consistirá en un pago periódico calculado sea de conformidad con las disposiciones del artículo 19, sea con las del artículo 20.

3. En caso de pérdida parcial sustancial de la capacidad para ganar que exceda de un porcentaje prescrito y cuando sea probable que esta pérdida sea permanente, o en caso de disminución correspondiente de las facultades físicas, la prestación consistirá en un pago periódico que representará una proporción conveniente de la prestación prevista en el párrafo 2 de este artículo.

4. En caso de cualquier otra pérdida parcial de la capacidad de ganar que exceda del porcentaje prescrito a que se refiere el párrafo 1 de este artículo, y cuando sea probable que esta pérdida sea permanente, o en caso de disminución correspondiente de las facultades físicas, la prestación monetaria podrá adoptar la forma de una suma global.

5. Los porcentajes de pérdida de la capacidad para ganar o de disminución correspondiente de las facultades físicas a que se hace referencia en los párrafos 1 y 3 de este artículo serán prescritos de modo que se eviten privaciones a los interesados.

Artículo 15

1. En circunstancias excepcionales, con el consentimiento de la víctima y cuando la autoridad competente tenga motivos para creer que el pago de una suma global se utilizará de manera particularmente ventajosa para el beneficiario, puede cambiarse el total o una parte de los pagos periódicos previstos en los párrafos 2 y 3 del artículo 14 por un capital correspondiente al equivalente actuarial de los pagos periódicos.

2. Cuando esté en vigor una declaración formulada de conformidad con el artículo 2 y el Miembro interesado considere que carece de los servicios administrativos necesarios para

efectuar pagos periódicos, éste podrá sustituir los pagos periódicos mencionados en los párrafos 2 y 3 del artículo 14 por una suma global correspondiente al equivalente actuarial de los pagos periódicos. Este equivalente actuarial será calculado sobre la base de las informaciones existentes.

Artículo 16

De acuerdo con lo que se prescriba, se pagarán incrementos de los pagos periódicos u otras prestaciones suplementarias o especiales a las personas incapacitadas cuyo estado requiera la ayuda o asistencia constantes de otra persona.

Artículo 17

La legislación nacional determinará las condiciones en que los pagos periódicos correspondientes deben ser reevaluados, suspendidos o terminados, debido a una modificación del porcentaje de pérdida de la capacidad para ganar o de disminución de las facultades físicas.

Artículo 18

1. Las prestaciones monetarias en caso de fallecimiento del sostén de la familia consistirán en un pago periódico a las siguientes personas: a la viuda, de acuerdo con lo que prescriba la legislación nacional; al viudo a cargo e incapacitado; a los hijos a cargo del fallecido, y a toda otra persona que fuera designada por la legislación nacional. Dicho pago periódico será calculado de conformidad sea con las disposiciones del artículo 19, sea con las del artículo 20. Sin embargo, no será necesario disponer un pago al viudo incapacitado y a cargo cuando las prestaciones monetarias a otros sobrevivientes son apreciablemente superiores a las que establece este Convenio y cuando otros sistemas de seguridad social, distintos de aquellos que cubren los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, establecen a favor de tal viudo prestaciones apreciablemente superiores a las consignadas para los casos de invalidez en el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952.

2. Además, deberá pagarse una prestación para gastos funerarios a una tasa prescrita que no será inferior a su costo normal. El derecho a esta prestación podrá ser subordinado a condiciones prescritas, cuando las prestaciones monetarias a los sobrevivientes sean notablemente superiores a las que establece el presente Convenio.

3. Cuando esté en vigor una declaración formulada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 y el Miembro interesado considere que carece de los servicios administrativos necesarios para efectuar pagos periódicos, podrá pagarse, en substitución de los pagos periódicos mencionados en el párrafo 1 del presente artículo, una suma global correspondiente al equivalente actuarial de los pagos periódicos debidos. Este equivalente actuarial será calculado sobre la base de las informaciones existentes.

Artículo 19

1. En el caso de un pago periódico al cual se aplique el presente artículo, la cuantía de la prestación, aumentada con el importe de las asignaciones familiares pagaderas durante la contingencia, deberá ser tal que para el beneficiario tipo que se indica en el cuadro II del presente Convenio sea por lo menos igual, para la contingencia correspondiente, al porcentaje indicado en dicho cuadro del total de las ganancias anteriores del beneficiario o de su sostén de familia y del importe de las asignaciones familiares pagaderas a una persona protegida que tenga las mismas cargas de familia que el beneficiario tipo.

2. Las ganancias anteriores del beneficiario o de su sostén de familia se calcularán de conformidad con reglas prescritas y, cuando las personas protegidas o sus cabezas de familia estén clasificadas en categorías según sus ganancias, las ganancias anteriores podrán calcularse de conformidad con las ganancias de base de las categorías a las que hayan pertenecido.

3. Podrá prescribirse un límite máximo para la cuantía de la prestación o para las ganancias que se tengan en cuenta en el cálculo de la misma, a reserva de que ese máximo se fije de tal modo que, cuando las ganancias anteriores del beneficiario o de su sostén de familia sean iguales o inferiores al salario de un trabajador calificado de sexo masculino, las disposiciones del párrafo 1 del presente artículo queden satisfechas.

4. Se calcularán sobre el mismo tiempo básico las ganancias anteriores del beneficiario o de su sostén de familia, el salario del trabajador calificado de sexo masculino, la prestación y las asignaciones familiares.

5. Para los demás beneficiarios, la prestación será fijada de tal manera que esté en relación razonable con la del beneficiario tipo.

6. Para los fines del presente artículo serán considerados como trabajadores calificados de sexo masculino los siguientes:

- a) un ajustador o un tornero de una industria mecánica que no sea la industria de máquinas eléctricas; o
- b) un trabajador ordinario calificado definido de conformidad con las disposiciones del párrafo siguiente; o
- c) una persona cuyas ganancias sean iguales o superiores a las ganancias del 75 por ciento de todas las personas protegidas, determinándose estas ganancias sobre una base anual o sobre la base de un período más corto, según se prescriba; o
- d) una persona cuyas ganancias sean iguales al 125 por ciento del promedio de las ganancias de todas las personas protegidas.

7. Será un trabajador ordinario calificado, a los efectos del apartado b) del párrafo anterior, la persona empleada en el grupo principal de actividades económicas que ocupe el mayor número de personas protegidas de sexo masculino económicamente activas para la contingencia considerada, o de cabezas de familia de personas protegidas, según sea el caso, en el grupo que ocupe mayor número de personas protegidas o de sus cabezas de familia; a este efecto se utilizará la Clasificación industrial internacional uniforme de todas las actividades económicas, adoptada por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas en su séptimo período de sesiones, el 27 de agosto de 1948, modificada, reproducida en el anexo al presente Convenio, o con las modificaciones que en dicha Clasificación puedan introducirse en cualquier momento.

8. Cuando la cuantía de las prestaciones varíe de una región a otra, el trabajador calificado de sexo masculino podrá ser determinado, dentro de cada una de las regiones, de conformidad con las disposiciones de los párrafos 6 y 7 del presente artículo.

9. El salario del trabajador calificado de sexo masculino se determinará sobre la base del salario por un número normal de horas de trabajo fijado, sea por contratos colectivos, sea por o en virtud de la legislación nacional, cuando fuere aplicable, o por la costumbre, debiendo incluirse los subsidios de carestía de vida, si los hubiere. Cuando los salarios así determinados difieran de una región a otra y no se aplique el párrafo 8 del presente artículo, deberá tomarse el salario medio.

10. Ningún pago periódico será de cuantía inferior a la mínima prescrita.

Artículo 20

1. En el caso de un pago periódico al cual se aplique el presente artículo, la cuantía de la prestación, aumentada con el importe de las asignaciones familiares pagaderas durante la contingencia, deberá ser tal que para el beneficiario tipo que se indica en el cuadro II del presente Convenio sea por lo menos igual, para la correspondiente contingencia, al porcentaje indicado en dicho cuadro del total del salario del trabajador ordinario no calificado adulto de sexo masculino y del importe de las asignaciones familiares pagaderas a una persona protegida que tenga las mismas cargas de familia que el beneficiario tipo.

2. Serán calculados sobre el mismo tiempo básico el salario del trabajador ordinario no calificado adulto de sexo masculino, la prestación y las asignaciones familiares.

3. Para los demás beneficiarios, la prestación se fijará de tal manera que esté en relación razonable con la del beneficiario tipo.

4. Para la aplicación del presente artículo serán considerados como trabajadores ordinarios no calificados adultos de sexo masculino los siguientes:

- a) un trabajador ordinario no calificado de una industria mecánica que no sea la industria de máquinas eléctricas; o
- b) un trabajador ordinario no calificado definido de conformidad con las disposiciones del párrafo siguiente.

5. Será un trabajador ordinario no calificado, a los efectos del apartado b) del párrafo precedente, la persona empleada en el grupo principal de actividades económicas que ocupe mayor número de personas protegidas de sexo masculino económicamente activas para la contingencia considerada, o de sostenes de familia de personas protegidas, según sea el caso, en el grupo que ocupe mayor número de personas protegidas o de sus sostenes de familia; a este efecto se utilizará la Clasificación industrial internacional uniforme de todas las actividades económicas, adoptada por el Consejo Económico y Social de la Organización de las Naciones Unidas en su séptimo período de sesiones, el 27 de agosto de 1948, modificada, reproducida en anexo al presente Convenio, o con las modificaciones que en dicha Clasificación puedan introducirse en cualquier momento.

6. Cuando la cuantía de las prestaciones varíe de una región a otra, el trabajador ordinario no calificado adulto de sexo masculino podrá ser determinado, dentro de cada una de las regiones, de conformidad con las disposiciones de los párrafos 4 y 5 del presente artículo.

7. El salario del trabajador ordinario no calificado adulto de sexo masculino se determinará sobre la base del salario por un número normal de horas de trabajo fijado sea por contratos colectivos, sea por o en virtud de la legislación nacional, cuando fuere aplicable, o por la costumbre, debiendo incluirse los subsidios de carestía de vida, si los hubiere. Cuando los salarios así determinados difieran de una región a otra y no se aplique el párrafo 6 del presente artículo, deberá tomarse el promedio del salario.

8. Ningún pago periódico será de cuantía inferior a la mínima prescrita.

Artículo 21

1. Las tasas de las prestaciones monetarias en curso a que se hace referencia en los párrafos 2 y 3 del artículo 14 y en el párrafo 1 del artículo 18 serán revisadas a consecuencia de variaciones notables del nivel general de ganancias que resulten de variaciones, también notables, del costo de la vida.

2. Todo Miembro deberá incluir las conclusiones de esas revisiones en las memorias anuales sobre la aplicación del presente Convenio, que habrá de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, y deberá precisar toda acción que haya adoptado a este respecto.

Artículo 22

1. Las prestaciones que, de conformidad con el presente Convenio, serían pagaderas a una persona protegida podrán ser suspendidas en la medida en que se prescriba en los casos siguientes:

- a) mientras el interesado no esté en el territorio del Estado Miembro;
- b) mientras la persona interesada esté mantenida con fondos públicos o a expensas de una institución o de un servicio de seguridad social;

- c) cuando el interesado hubiera intentado fraudulentamente obtener la prestación de que se trate;
- d) cuando el accidente del trabajo o la enfermedad profesional haya sido provocado por un delito cometido por el interesado;
- e) cuando el accidente del trabajo o la enfermedad profesional haya sido provocado por el estado de intoxicación voluntaria del interesado, o por una falta grave e intencional del mismo;
- f) cuando la persona interesada, sin causa justificada, no utilice los servicios médicos y conexos o los servicios de readaptación profesional puestos a su disposición, o no observe las reglas prescritas para comprobar la existencia o la prolongación de la contingencia o las reglas respecto de la conducta de los beneficiarios de las prestaciones;
- g) mientras el cónyuge sobreviviente viva en concubinato.

2. En los casos y dentro de los límites prescritos, parte de las prestaciones monetarias que en otro caso serían pagaderas se abonará a las personas a cargo del interesado.

Artículo 23

1. Todo solicitante tendrá derecho a apelar en caso de que se le niegue la prestación o se le discuta su calidad o cantidad.

2. Cuando, al aplicar el presente Convenio, la administración de la asistencia médica se confíe a un departamento gubernamental responsable ante un parlamento, el derecho de apelación previsto en el párrafo 1 del presente artículo podrá sustituirse por el derecho a hacer examinar por la autoridad competente cualquier reclamación referente a la denegación de asistencia médica o a la calidad de la asistencia médica recibida.

3. Podrá negarse el derecho de apelación cuando las reclamaciones sean decididas por un tribunal especial establecido para entender en litigios sobre prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales o sobre cuestiones de seguridad social en general, y en él estén representadas las personas protegidas.

Artículo 24

1. Cuando la administración no sea confiada a una institución que esté bajo la dirección de las autoridades públicas o a un departamento gubernamental responsable ante un parlamento, representantes de las personas protegidas deberán participar en la administración o estar asociados a ella con carácter consultivo, en condiciones prescritas. La legislación nacional podrá decidir también acerca de la participación de representantes de los empleadores y de las autoridades públicas.

2. El Miembro deberá asumir la responsabilidad general en lo que se refiere a la buena administración de las instituciones y servicios encargados de la aplicación del presente Convenio.

Artículo 25

Los Miembros deberán asumir la responsabilidad general en lo que se refiere al suministro conveniente de las prestaciones concedidas en aplicación del presente Convenio y deberán adoptar todas las medidas necesarias a este efecto.

Artículo 26

1. Los Miembros deberán, en las condiciones prescritas:

- a) tomar medidas de prevención contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales;
- b) proporcionar servicios de readaptación profesional que, cuando sea posible, preparen a la persona incapacitada para reanudar sus actividades anteriores o, si esto no fuere posible,

para ejercer la actividad lucrativa más adecuada, en la medida posible, a su actividad anterior, habida cuenta de sus calificaciones y aptitudes; y

- c) tomar medidas para facilitar la colocación adecuada de los trabajadores que hayan quedado inválidos.

2. Los Miembros deberán, dentro de lo que sea posible, proporcionar informaciones concernientes a la frecuencia y gravedad de los accidentes del trabajo en las memorias sobre la aplicación del presente Convenio, que habrán de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 27

Cada Miembro en su territorio deberá asegurar a los extranjeros igualdad de trato con sus nacionales respecto de las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Artículo 28

1. El presente Convenio revisa el Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921; el Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925; el Convenio sobre las enfermedades profesionales, 1925, y el Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934.

2. La ratificación del presente Convenio por un Miembro que hubiese ratificado anteriormente el Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934, implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de dicho Convenio, de conformidad con su artículo 8, al entrar en vigor el presente Convenio, pero la entrada en vigor del presente Convenio no cerrará a la ratificación el Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934.

Artículo 29

De conformidad con el artículo 75 del Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952, la parte VI y las disposiciones correspondientes de otras partes de dicho Convenio cesarán de aplicarse a todo Miembro que ratifique el presente Convenio, a partir de la fecha de su entrada en vigor para ese Miembro. No obstante, se considerará que la aceptación de las obligaciones del presente Convenio constituye una aceptación de las obligaciones de la parte VI y de las disposiciones pertinentes de otras partes del Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952, a los efectos del artículo 2 de dicho Convenio.

Artículo 30

Cuando un convenio adoptado posteriormente por la Conferencia, relativo a cualquier materia o materias tratadas en el presente Convenio, así lo disponga, las disposiciones del presente Convenio que se especifiquen en el nuevo convenio cesarán de aplicarse a todo Miembro que hubiere ratificado este último, a partir de la fecha de su entrada en vigor para el Miembro interesado.

Artículo 31

1. El cuadro I del presente Convenio podrá ser modificado por la Conferencia Internacional del Trabajo, en cualquier reunión en cuyo orden del día figure esta cuestión, por decisión adoptada por una mayoría de dos tercios.

2. Dichas modificaciones serán obligatorias para los Miembros que ya hubiesen ratificado el Convenio cuando dichos Miembros notifiquen al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo que las aceptan.

3. Por el hecho de haber sido adoptadas por la Conferencia, las modificaciones serán obligatorias para todos los Miembros que ratifiquen el Convenio después de que aquéllas fueren introducidas, salvo que la Conferencia decida lo contrario al adoptar la modificación.

CUADRO I
Lista de enfermedades profesionales (enmendada en 1980)

Enfermedades profesionales	Trabajos que entrañan el riesgo*
1. Neumoconiosis causada por polvos minerales esclerógenos (silicosis, antracosilicosis, asbestosis) y silicosis-tuberculosis siempre que la silicosis sea una causa determinante de incapacidad o muerte	Todos los trabajos que expongan al riesgo considerado.
2. Bronconeumopatías causadas por el polvo de metales duros	"
3. Enfermedades broncopulmonares causadas por el polvo de algodón (bisinosis), de lino, de cáñamo o de sisal	"
4. Asma profesional causada por agentes sensibilizantes o irritantes reconocidos como tales e inherentes al tipo de trabajo.	"
5. Alveolitis alérgicas extrínsecas y sus secuelas causadas por la inhalación de polvos orgánicos, según lo prescrito en la legislación nacional.	"
6. Enfermedades causadas por el berilio (glucinio) o sus compuestos tóxicos.	"
7. Enfermedades causadas por el cadmio o sus compuestos tóxicos	"
8. Enfermedades causadas por el fósforo o sus compuestos tóxicos	"
9. Enfermedades causadas por el cromo o sus compuestos tóxicos	"
10. Enfermedades causadas por el manganeso o sus compuestos tóxicos	"
11. Enfermedades causadas por el arsénico o sus compuestos tóxicos	"
12. Enfermedades causadas por el mercurio o sus compuestos tóxicos	"
13. Enfermedades causadas por el plomo o sus compuestos tóxicos	"
14. Enfermedades causadas por el flúor o sus compuestos tóxicos	"
15. Enfermedades causadas por el sulfuro de carbono	"
16. Enfermedades causadas por los derivados halogenados tóxicos de los hidrocarburos alifáticos o aromáticos	"
17. Enfermedades causadas por el benceno o sus homólogos tóxicos	"
18. Enfermedades causadas por los derivados nitrados y amínicos tóxicos del benceno o de sus homólogos	"
19. Enfermedades causadas por la nitroglicerina u otros ésteres del ácido nítrico	"
20. Enfermedades causadas por los alcoholes, los glicoles o las cetonas	"
21. Enfermedades causadas por sustancias asfixiantes: óxido de carbono, cianuro de hidrógeno o sus derivados tóxicos, hidrógeno sulfurado	"
22. Afección auditiva causada por el ruido	"
23. Enfermedades causadas por las vibraciones (afecciones de los músculos, de los tendones, de los huesos, de las articulaciones, de los vasos sanguíneos periféricos o de los nervios periféricos)	"
24. Enfermedades causadas por el trabajo en aire comprimido	"
25. Enfermedades causadas por las radiaciones ionizantes	Todos los trabajos que expongan a la acción de radiaciones ionizantes
26. Enfermedades de la piel causadas por agentes físicos, químicos o biológicos no considerados en otras rúbricas	Todos los trabajos que expongan al riesgo considerado
27. Epiteliomas primitivos de la piel causados por el alquitrán, brea, betún, aceites minerales, antraceno o los compuestos, productos o residuos de esas sustancias	"
28. Cáncer de pulmón o mesotelioma causados por el amianto	"
29. Enfermedades infecciosas o parasitarias contraídas en una actividad que implique un riesgo especial de contaminación	a) Trabajados en el campo de la sanidad y trabajos de laboratorio; b) Trabajos veterinarios; c) Trabajos de manipulación de animales, de cadáveres o despojos de animales o de mercancías que puedan haber sido contaminadas por los animales o por cadáveres o despojos de animales; d) Otros trabajos que impliquen un riesgo especial de contaminación.

CUADRO II
Pagos periódicos al beneficiario tipo

Contingencias	Beneficiario tipo	Porcentaje
1. Incapacidad temporal o inicial para trabajar	Hombre con cónyuge y dos hijos	60
2. Pérdida total de la capacidad para ganar o disminución correspondiente de las facultades físicas	Hombre con cónyuge	60
3. Fallecimiento del sostén de la familia	Viuda con dos hijos	50

ANEXO
Clasificación industrial internacional uniforme
de todas las actividades económicas (revisión 4)*

División	Descripción
Sección A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	
01	Agricultura, ganadería, caza y actividades de servicios conexas
02	Silvicultura y extracción de madera
03	Pesca y acuicultura
Sección B. Explotación de minas y canteras	
05	Extracción de carbón de piedra y lignito
06	Extracción de petróleo crudo y gas natural
07	Extracción de minerales metalíferos
08	Explotación de otras minas y canteras
09	Actividades de servicios de apoyo para la explotación de minas y canteras
Sección C. Industrias manufactureras	
10	Elaboración de productos alimenticios
11	Elaboración de bebidas
12	Elaboración de productos de tabaco
13	Fabricación de productos textiles
14	Fabricación de prendas de vestir
15	Fabricación de productos de cuero y productos conexos
16	Producción de madera y fabricación de productos de madera y corcho, excepto muebles; fabricación de artículos de paja y de materiales transables
17	Fabricación de papel y de productos de papel
18	Impresión y reproducción de grabaciones
19	Fabricación de coque y productos de la refinación del petróleo
20	Fabricación de sustancias y productos químicos
21	Fabricación de productos farmacéuticos, sustancias químicas medicinales y productos botánicos de uso farmacéutico
22	Fabricación de productos de caucho y de plástico
23	Fabricación de otros productos minerales no metálicos
24	Fabricación de metales comunes
25	Fabricación de productos elaborados de metal, excepto maquinaria y equipo
26	Fabricación de productos de informática, de electrónica y de óptica

* Nota: Conforme a los artículos 19 (párrafo 7) y 20 (párrafo 5) del Convenio, su Anexo original fue actualizado para reflejar la versión revisada de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU) Rev. 4, como aprobado por la División de Estadística del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas en marzo de 2006 (Informes estadísticos, Serie M No. 4, Rev. 4 – Publicación completa se encuentra disponible en: <http://unstats.un.org/unsd/cr/registry/isic-4.asp>).

División	Descripción
27	Fabricación de equipo eléctrico
28	Fabricación de maquinaria y equipo n.c.p.
29	Fabricación de vehículos automotores, remolques y semirremolques
30	Fabricación de otro equipo de transporte
31	Fabricación de muebles
32	Otras industrias manufactureras
33	Reparación e instalación de maquinaria y equipo
Sección D. Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	
35	Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado
Sección E. Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	
36	Captación, tratamiento y distribución de agua
37	Evacuación de aguas residuales
38	Recogida, tratamiento y eliminación de desechos; recuperación de materiales
39	Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de desechos
Sección F. Construcción	
41	Construcción de edificios
42	Obras de ingeniería civil
43	Actividades especializadas de construcción
Sección G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	
45	Comercio al por mayor y al por menor y reparación de vehículos automotores y motocicletas
46	Comercio al por mayor, excepto el de vehículos automotores y motocicletas
47	Comercio al por menor, excepto el de vehículos automotores y motocicletas
Sección H. Transporte y almacenamiento	
49	Transporte por vía terrestre y transporte por tuberías
50	Transporte por vía acuática
51	Transporte por vía aérea
52	Almacenamiento y actividades de apoyo al transporte
53	Actividades postales y de mensajería
Sección I. Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	
55	Actividades de alojamiento
56	Actividades de servicio de comidas y bebidas
Sección J. Información y comunicaciones	
58	Actividades de edición
59	Actividades de producción de películas cinematográficas, vídeos y programas de televisión, grabación de sonido y edición de música
60	Actividades de programación y transmisión
61	Telecomunicaciones
62	Programación informática, consultoría de informática y actividades conexas
63	Actividades de servicios de información
Sección K. Actividades financieras y de seguros	
64	Actividades de servicios financieros, excepto las de seguros y fondos de pensiones
65	Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto planes de seguridad social de afiliación obligatoria
66	Actividades auxiliares de las actividades de servicios financieros

División	Descripción
Sección L. Actividades inmobiliarias	
68	Actividades inmobiliarias
Sección M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	
69	Actividades jurídicas y de contabilidad
70	Actividades de oficinas principales; actividades de consultoría de gestión
71	Actividades de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos
72	Investigación científica y desarrollo
73	Publicidad y estudios de mercado
74	Otras actividades profesionales, científicas y técnicas
75	Actividades veterinarias
Sección N. Actividades de servicios administrativos y de apoyo	
77	Actividades de alquiler y arrendamiento
78	Actividades de empleo
79	Actividades de agencias de viajes y operadores turísticos y servicios de reservas y actividades conexas
80	Actividades de seguridad e investigación
81	Actividades de servicios a edificios y de paisajismo
82	Actividades administrativas y de apoyo de oficina y otras actividades de apoyo a las empresas
Sección O. Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	
84	Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria
Sección P. Enseñanza	
85	Enseñanza
Sección Q. Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	
86	Actividades de atención de la salud humana
87	Actividades de atención en instituciones
88	Actividades de asistencia social sin alojamiento
Sección R. Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	
90	Actividades creativas, artísticas y de entretenimiento
91	Actividades de bibliotecas, archivos y museos y otras actividades culturales
92	Actividades de juegos de azar y apuestas
93	Actividades deportivas, de esparcimiento y recreativas
Sección S. Otras actividades de servicios	
94	Actividades de asociaciones
95	Reparación de ordenadores y de efectos personales y enseres domésticos
96	Otras actividades de servicios personales
Sección T. Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	
97	Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico
98	Actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio
Sección U. Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	
99	Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales

Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico actualizado	Ginebra, 48ª reunión CIT (8 julio 1964)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 junio 1964 en su cuadragésima octava reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complemente el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964,

adopta, con fecha ocho de julio de mil novecientos sesenta y cuatro, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964:

1. A los efectos de la presente Recomendación:

- a) el término *legislación* comprende las leyes y reglamentos, así como las disposiciones reglamentarias en materia de seguridad social;
- b) el término *prescrito* significa determinado por la legislación nacional o en virtud de ella;
- c) la expresión *persona a cargo* se refiere a un estado de dependencia que se supone existe en casos prescritos.

2. Todo Miembro debería extender, si fuere necesario por etapas, la aplicación de su legislación relativa a prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a todas las categorías de asalariados que en virtud del párrafo 2 del artículo 4 del Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964, pudieren haber sido exceptuadas de la protección otorgada por dicho Convenio.

3. (1) Todo Miembro debería asegurar de conformidad con condiciones prescritas, si fuere necesario por etapas, y por medio de un seguro voluntario si ha lugar a ello, la concesión de prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales o de prestaciones análogas:

- a) a los miembros de cooperativas dedicados a la producción de bienes o a la prestación de servicios;
- b) a categorías prescritas de personas que trabajen por cuenta propia, especialmente a los propietarios dedicados activamente a la explotación de pequeños negocios o granjas agrícolas;
- c) a ciertas categorías de personas que trabajen sin remuneración, entre las que deberían figurar:
 - i) las personas que, en preparación para su futuro empleo, estén recibiendo formación profesional, u otra clase de preparación, o que se sometan a un examen profesional, incluidos los alumnos y estudiantes;
 - ii) los miembros de brigadas de voluntarios para la lucha contra las catástrofes naturales, el salvamento de vidas humanas y de bienes o el mantenimiento de la ley y del orden;
 - iii) otras categorías de personas no protegidas por otro concepto que trabajen en beneficio del público o que se dediquen a actividades cívicas o de beneficencia, como las personas que presten voluntariamente servicios en la administración pública, los servicios sociales u hospitalarios;
 - iv) las personas encarceladas y otras personas detenidas que efectúen trabajos ordenados o aprobados por las autoridades competentes.

(2) Los recursos financieros del seguro voluntario previsto para las categorías mencionadas en el subpárrafo 1) de este párrafo no deberían provenir de cotizaciones destinadas a financiar los sistemas obligatorios para trabajadores asalariados.

4. Los regímenes especiales aplicables a la gente de mar, incluidos los pescadores de pesquerías marítimas, y a los funcionarios públicos deberían establecer en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales prestaciones por lo menos equivalentes a las establecidas en el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964.

5. Todo Miembro debería, con arreglo a condiciones prescritas, considerar accidentes del trabajo los siguientes:

- a) los accidentes sufridos durante las horas de trabajo en el lugar de trabajo o cerca de él, o en cualquier lugar donde el trabajador no se hubiera encontrado si no fuera debido a su empleo, sea cual fuere la causa del accidente;
- b) los accidentes sufridos durante períodos razonables antes y después de las horas de trabajo, y que estén relacionados con el transporte, la limpieza, la preparación, la seguridad, la conservación, el almacenamiento o el empaquetado de herramientas o ropas de trabajo;
- c) los accidentes sufridos en el trayecto directo entre el lugar de trabajo y:
 - i) la residencia principal o secundaria del asalariado; o
 - ii) el lugar donde el asalariado toma habitualmente sus comidas; o
 - iii) el lugar donde el asalariado percibe habitualmente su remuneración.

6. (1) Todo Miembro debería, en condiciones prescritas, considerar como enfermedades profesionales las que se sabe provienen de la exposición a sustancias o condiciones peligrosas inherentes a ciertos procesos, oficios u ocupaciones.

(2) El origen profesional de estas enfermedades debería presumirse, salvo prueba en contrario, cuando el trabajador:

- a) haya estado expuesto al riesgo por lo menos durante un período determinado; y
- b) haya mostrado síntomas de la enfermedad dentro de un período determinado siguiente a la terminación del último empleo en que haya estado expuesto al riesgo.

(3) Para establecer y poner al día sus listas nacionales de enfermedades profesionales, los Miembros deberían tomar especialmente en consideración cualquier lista de enfermedades profesionales que de tiempo en tiempo puede ser aprobada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo.

7. Cuando en la legislación nacional exista una lista en la que se establezca el presunto origen profesional de ciertas enfermedades, se debería permitir la prueba del origen profesional de otras enfermedades o de las enfermedades incluidas en la lista cuando se manifiesten en condiciones diferentes de aquellas en que se haya establecido su presunto origen profesional.

8. Las prestaciones monetarias por incapacidad para el trabajo serán pagaderas a partir del primer día en todos los casos de suspensión de ganancias.

9. La cuantía de las prestaciones monetarias por incapacidad temporal o inicial para el trabajo, o por pérdida total de la capacidad para ganar, cuando sea probable que sea permanente, o por disminución correspondiente de las facultades físicas, no debería ser inferior:

- a) a los dos tercios de las ganancias de la víctima, pudiendo, sin embargo, prescribirse un límite máximo de la cuantía de la prestación o de las ganancias sobre las que se calculará dicha prestación; o
- b) cuando las prestaciones concedidas consistan en una suma global, a los dos tercios del salario medio de los trabajadores comprendidos en el grupo principal de actividades económicas que ocupe mayor número de personas económicamente activas de sexo masculino.

10. (1) Las prestaciones monetarias pagaderas por pérdida de la capacidad para ganar, cuando es probable que sea permanente, o por disminución correspondiente de las facultades físicas, deberían consistir en un pago periódico efectuado mientras persista dicha pérdida en todos los casos en que el grado de pérdida equivalga al 25 por ciento por lo menos.

(2) En los casos en que el grado de pérdida de la capacidad para ganar, cuando es probable que sea permanente, o de disminución correspondiente de las facultades físicas sea inferior al 25 por ciento, se podrá abonar una suma global en sustitución del pago periódico. Dicha suma global debería estar en proporción equitativa con la cuantía de los pagos periódicos y no debería ser inferior a los pagos periódicos que habrían sido efectuados durante un período de tres años.

11. Se deberían tomar disposiciones para sufragar el costo razonable de la ayuda o la asistencia constante de otra persona en los casos en que la persona que haya sufrido la lesión necesite estos servicios, o bien se debería aumentar el pago periódico en un porcentaje o en una suma prescritos.

12. Cuando un accidente del trabajo o una enfermedad profesional acarreen la imposibilidad de emplearse o la desfiguración, y esto no se tenga plenamente en cuenta al evaluar la pérdida experimentada por la persona que haya sufrido la lesión, se deberían pagar prestaciones suplementarias o especiales.

13. Cuando los pagos periódicos al cónyuge y a los hijos sobrevivientes sean inferiores a la cuantía máxima prescrita, debería hacerse un pago periódico a las siguientes categorías de personas, si estaban a cargo de la persona fallecida:

- a) los padres;
- b) los hermanos y las hermanas;
- c) los nietos.

14. Cuando esté prescrito un límite máximo para las prestaciones totales pagaderas a todos los sobrevivientes, ese máximo no debería ser inferior a la cuantía de las prestaciones pagaderas por pérdida total de la capacidad para ganar, cuando es probable que sea permanente, o por disminución correspondiente de las facultades físicas.

15. Las tasas de las prestaciones monetarias en curso a que se hace referencia en los párrafos 2 y 3 del artículo 14 y en el párrafo 1 del artículo 18 del Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964, deberían ser periódicamente ajustadas tomando en cuenta las variaciones del nivel general de ganancias o del costo de vida.

Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921 (núm. 12)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico en situación provisoria	26 febrero 1923	Ginebra, 3ª reunión CIT (12 noviembre 1921)	77 - Denuncia: 1

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad, en su tercera reunión, el 25 de octubre de 1921;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección de los trabajadores agrícolas contra los accidentes, cuestión que está comprendida en el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

Artículo 1

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a extender a todos los asalariados agrícolas el beneficio de las leyes y reglamentos que tengan por objeto indemnizar a las víctimas de accidentes sobrevenidos a causa del trabajo o durante la ejecución del mismo.

2.4 Prestaciones de desempleo⁴

Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico actualizado	17 octubre 1991	Ginebra, 75ª reunión CIT (21 junio 1988)	8

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1 junio 1988 en su septuagésima quinta reunión;

Subrayando la importancia del trabajo y del empleo productivo en toda sociedad, en razón no sólo de los recursos que crean para la comunidad, sino también de los ingresos que proporcionan a los trabajadores, del papel social que les confieren y del sentimiento de satisfacción personal que les infunden;

Recordando las normas internacionales existentes en la esfera del empleo y de la protección contra el desempleo (Convenio y Recomendación sobre el desempleo, 1934; Recomendación sobre el desempleo (menores), 1935; Recomendación sobre la seguridad de los medios de vida, 1944; Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952; Convenio y Recomendación sobre la política del empleo, 1964; Convenio y Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975; Convenio y Recomendación sobre la administración del trabajo, 1978, y Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984);

Considerando la amplitud del desempleo y el subempleo, que afectan a diversos países del mundo en todos los niveles de desarrollo, y en particular los problemas de los jóvenes, gran parte de los cuales buscan un primer empleo;

Considerando que, desde la adopción de los instrumentos internacionales relativos a la protección contra el desempleo anteriormente citados, se han producido en la legislación y práctica de numerosos Miembros importantes cambios que hacen necesaria la revisión de las normas existentes, en particular el Convenio sobre el desempleo, 1934, y la adopción de nuevas normas internacionales sobre el fomento del pleno empleo, productivo y libremente elegido, por todos los medios apropiados, incluida la seguridad social;

Observando que las disposiciones relativas a las prestaciones de desempleo del Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952, fijan un nivel de protección superado actualmente por la mayor parte de los regímenes de indemnización existentes en los países industrializados y que todavía no han sido completadas por normas más elevadas, a diferencia de las relativas a otras prestaciones, pero que los principios en los que se basa este Convenio siguen siendo válidos y que sus normas pueden constituir todavía un objetivo que deben alcanzar ciertos países en desarrollo en condiciones de instituir un régimen de indemnización de desempleo;

Reconociendo que las políticas que fomentan un crecimiento económico estable sostenido y no inflacionario, una respuesta flexible al cambio y la creación y promoción de todas

4. 1) Instrumento que ha sido superado: Recomendación sobre el desempleo, 1934 (núm. 44). 2) Convenio dejado de lado: Convenio sobre el desempleo, 1934 (núm. 44). 3) Recomendaciones retiradas: Recomendación sobre el desempleo (agricultura), 1921 (núm. 11); Recomendación sobre el desempleo (menores), 1935 (núm. 45).

las formas de empleo productivo y libremente elegido, incluidas las pequeñas empresas, las cooperativas, el empleo por cuenta propia y las iniciativas locales en favor del empleo, incluso mediante la redistribución de los recursos actualmente consagrados a la financiación de actividades puramente asistenciales, en beneficio de actividades susceptibles de promover el empleo, principalmente la orientación, la formación y la readaptación profesionales, ofrecen la mejor protección contra los efectos nefastos del desempleo involuntario; que no obstante el desempleo involuntario existe y que es importante, por consiguiente, que los sistemas de seguridad social brinden una ayuda al empleo y un apoyo económico a las personas desempleadas por razones involuntarias;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al fomento del empleo y la seguridad social, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, con miras en particular a la revisión del Convenio sobre el desempleo, 1934, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintiuno de junio de mil novecientos ochenta y ocho, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988:

I. Disposiciones generales

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio:

- a) el término **legislación** comprende las leyes y reglamentos, así como las disposiciones estatutarias en materia de seguridad social;
- b) el término **prescrito** significa determinado por la legislación nacional o en virtud de ella.

Artículo 2

Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para coordinar su régimen de protección contra el desempleo y su política de empleo. A tal fin deberá procurar que su sistema de protección contra el desempleo y en particular las modalidades de indemnización del desempleo, contribuyan al fomento del pleno empleo, productivo y libremente elegido, y no tengan por efecto disuadir a los empleadores de ofrecer un empleo productivo ni a los trabajadores de buscarlo.

Artículo 3

Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán en consulta y colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, de conformidad con la práctica nacional.

Artículo 4

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, mediante una declaración que acompañe a su ratificación, excluir de las obligaciones resultantes de esta ratificación las disposiciones de la parte VII.

2. Todo Miembro que haya formulado una declaración de esta índole podrá anularla en todo momento mediante una declaración ulterior.

Artículo 5

1. Todo Miembro podrá acogerse, mediante una declaración explicativa anexa a su ratificación, a lo sumo a dos de las excepciones temporales previstas en el párrafo 4 del artículo 10, en el párrafo 3 del artículo 11, en el párrafo 2 del artículo 15, en el párrafo 2 del artículo 18, en el párrafo 4 del artículo 19, en el párrafo 2 del artículo 23, en el párrafo 2 del artículo 24 y en el párrafo 2 del artículo 25. Esta declaración deberá enunciar las razones que justifiquen estas excepciones.

2. No obstante las disposiciones del párrafo 1, un Miembro cuyo sistema de seguridad social lo justifique en razón de su alcance limitado podrá acogerse, mediante una declaración que acompañe a su ratificación, a las excepciones temporales previstas en el párrafo 4 del artículo 10, en el párrafo 3 del artículo 11, en el párrafo 2 del artículo 15, en el párrafo 2 del artículo 18, en el párrafo 4 del artículo 19, en el párrafo 2 del artículo 23, en el párrafo 2 del artículo 24 y en el párrafo 2 del artículo 25. Esta declaración deberá enunciar las razones que justifiquen estas excepciones.

3. Todo Miembro que haya formulado una declaración en aplicación del párrafo 1 o del párrafo 2, en las memorias sobre la aplicación de este Convenio que habrá de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberá indicar con respecto a cada una de las excepciones a que se haya acogido:

- a) que subsisten las razones por las cuales se acogió a dicha excepción;
- b) que renuncia, a partir de una fecha determinada, a acogerse a dicha excepción.

4. Todo Miembro que haya formulado una declaración de esta índole en aplicación del párrafo 1 o del párrafo 2 deberá, según el objeto de su declaración y cuando las circunstancias lo permitan:

- a) cubrir la contingencia de desempleo parcial;
- b) aumentar el número de personas protegidas;
- c) incrementar la cuantía de las indemnizaciones;
- d) reducir la duración del plazo de espera;
- e) ampliar la duración del pago de las indemnizaciones;
- f) adaptar los regímenes legales de seguridad social a las condiciones de la actividad profesional de los trabajadores a tiempo parcial;
- g) esforzarse en garantizar la asistencia médica a los beneficiarios de las indemnizaciones de desempleo y a las personas a su cargo, y
- h) tratar de garantizar que se tengan en cuenta los períodos durante los cuales se pagan estas indemnizaciones para la adquisición del derecho a las prestaciones de seguridad social y, según el caso, para el cálculo de las prestaciones de invalidez, de vejez y de sobrevivientes.

Artículo 6

1. Todo Miembro deberá garantizar la igualdad de trato a todas las personas protegidas, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, nacionalidad, origen étnico o social, invalidez o edad.

2. Las disposiciones del párrafo 1 no constituirán obstáculo a la adopción de las medidas especiales que estén justificadas por la situación de grupos determinados, dentro del marco de los regímenes objeto del párrafo 2 del artículo 12, o que estén destinadas a satisfacer las necesidades específicas de categorías de personas que encuentran problemas particulares en el mercado del trabajo, en particular de grupos desfavorecidos, ni a la conclusión entre Estados de acuerdos bilaterales o multilaterales relativos a prestaciones de desempleo, con carácter de reciprocidad.

II. Fomento del empleo productivo

Artículo 7

Todo Miembro deberá formular, como objetivo prioritario, una política destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido, por todos los medios adecuados, incluida la seguridad social. Estos medios deberían incluir, entre otros, los servicios del empleo y la formación y la orientación profesionales.

Artículo 8

1. Todo Miembro deberá esforzarse en adoptar, a reserva de la legislación y la práctica nacionales, medidas especiales para fomentar posibilidades suplementarias de empleo y la ayuda al empleo, así como para facilitar el empleo productivo y libremente elegido de determinadas categorías de personas desfavorecidas que tengan o puedan tener dificultades para encontrar un empleo duradero, como las mujeres, los trabajadores jóvenes, los minusválidos, los trabajadores de edad, los desempleados durante un largo período, los trabajadores migrantes en situación regular y los trabajadores afectados por reestructuraciones.

2. Todo Miembro deberá especificar, en las memorias que habrá de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías de personas en cuyo favor se compromete a fomentar medidas de empleo.

3. Todo Miembro deberá procurar extender progresivamente el fomento del empleo productivo a un mayor número de categorías que el cubierto al principio.

Artículo 9

Las medidas a que se alude en esta parte deberán inspirarse en el Convenio y la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975, y en la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984.

III. Contingencias cubiertas

Artículo 10

1. Las contingencias cubiertas deberán abarcar, en las condiciones prescritas, el desempleo total, definido como la pérdida de ganancias debida a la imposibilidad de obtener un empleo conveniente, teniendo debidamente en cuenta las disposiciones del párrafo 2 del artículo 21, para una persona apta para trabajar, disponible para el trabajo y efectivamente en busca de empleo.

2. Además, todo Miembro deberá procurar extender la protección del Convenio, en las condiciones prescritas, a las contingencias siguientes:

- a) la pérdida de ganancias debida al desempleo parcial definido como una reducción temporal de la duración normal o legal del trabajo;
- b) la suspensión o la reducción de ganancias como consecuencia de una suspensión temporal del trabajo, sin terminación de la relación de trabajo, en particular por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos.

3. Todo Miembro deberá procurar prever el pago de indemnizaciones a los trabajadores a tiempo parcial que estén efectivamente en busca de un empleo a tiempo completo. El total de las indemnizaciones y de las ganancias procedentes de su empleo a tiempo parcial podrá ser tal que les incite a aceptar un empleo a tiempo completo.

4. Cuando esté en vigor una declaración formulada en virtud del artículo 5, se podrá diferir la aplicación de los párrafos 2 y 3.

IV. Personas protegidas

Artículo 11

1. Las personas protegidas deberán abarcar a categorías prescritas de asalariados que en total representen el 85 por ciento por lo menos del conjunto de asalariados, incluidos los funcionarios públicos y los aprendices.

2. No obstante las disposiciones del párrafo 1, podrá excluirse de la protección a los funcionarios públicos cuyo empleo garantice la legislación nacional hasta la edad normal de jubilación.

3. Cuando esté en vigor una declaración formulada en virtud del artículo 5, las personas protegidas deberán abarcar:

- a) a categorías prescritas de asalariados que constituyan en total el 50 por ciento por lo menos del conjunto de asalariados; o bien
- b) si el nivel de desarrollo lo justifica especialmente, a categorías prescritas de asalariados que constituyan en total el 50 por ciento por lo menos del conjunto de asalariados que trabajan en empresas industriales que ocupen a veinte personas por lo menos.

V. Métodos de protección

Artículo 12

1. Todo Miembro podrá determinar el método o los métodos de protección mediante los cuales se propone dar efecto a las disposiciones del Convenio, se trate de regímenes contributivos o no contributivos o de una combinación de ambos regímenes, a menos que se disponga de otra forma en el presente Convenio.

2. Sin embargo, si la legislación de un Miembro protege a todos los residentes cuyos recursos durante la contingencia no excedan de límites prescritos, la protección conferida podrá limitarse en función de los recursos del beneficiario y de su familia, de conformidad con las disposiciones del artículo 16.

VI. Indemnizaciones que deben atribuirse

Artículo 13

Las prestaciones abonadas a los desempleados en forma de pagos periódicos podrán subordinarse a los métodos de protección.

Artículo 14

En caso de desempleo total, deberán abonarse indemnizaciones en forma de pagos periódicos calculados de manera que se facilite al beneficiario una indemnización parcial y transitoria por su pérdida de ganancias y se eviten al mismo tiempo efectos disuasivos para el trabajo y la creación de empleos.

Artículo 15

1. En caso de desempleo total y de suspensión de ganancias como consecuencia de una suspensión temporal del trabajo, sin terminación de la relación de trabajo, si esta última contingencia está cubierta, deberán abonarse indemnizaciones en forma de pagos periódicos calculados de la forma siguiente:

- a) cuando dichas indemnizaciones se calculen sobre la base de cotizaciones pagadas por la persona protegida o en su nombre, o en función de sus ganancias anteriores, éstas se fijarán en el 50 por ciento por lo menos de las ganancias anteriores dentro del límite eventual de máximos de indemnización o de ganancias referidos por ejemplo al salario de un obrero calificado o al salario medio de los trabajadores en la región en cuestión;
- b) cuando dichas indemnizaciones se calculen independientemente de las cotizaciones o de las ganancias anteriores, éstas se fijarán en el 50 por ciento por lo menos del salario mínimo legal o del salario de un trabajador ordinario, o en la cuantía mínima indispensable para cubrir los gastos esenciales, tomando el valor más elevado.

2. Cuando se haya formulado una declaración en virtud del artículo 5, el importe de las indemnizaciones deberá ser por lo menos igual:

- a) al 45 por ciento de las ganancias anteriores; o bien
- b) al 45 por ciento del salario mínimo legal o del salario de un trabajador ordinario, sin que dicho porcentaje pueda ser inferior al importe mínimo indispensable para cubrir los gastos esenciales.

3. Cuando sea apropiado, los porcentajes especificados en los párrafos 1 y 2 podrán alcanzarse comparando los pagos periódicos netos de impuestos y de cotizaciones con las ganancias netas de impuestos y de cotizaciones.

Artículo 16

No obstante las disposiciones del artículo 15, las indemnizaciones pagadas tras el período inicial especificado en el apartado *a)* del párrafo 2 del artículo 19 y las indemnizaciones pagadas por un Miembro cuya legislación satisfaga las condiciones del párrafo 2 del artículo 12 podrán fijarse habida cuenta de otros recursos de que dispongan el beneficiario y su familia, más allá de un límite fijado, de acuerdo con un baremo prescrito. En todo caso, estas indemnizaciones, conjuntamente con cualesquiera otras prestaciones a que puedan tener derecho, deberán garantizarles unas condiciones de vida saludables y dignas, según las normas nacionales.

Artículo 17

1. Si la legislación de un Miembro subordina el derecho a indemnizaciones de desempleo al cumplimiento de un período de calificación, este período no deberá ser de duración superior a la que se juzgue necesaria para evitar abusos.

2. Todo Miembro deberá procurar adaptar este período de calificación a las condiciones de la actividad profesional de los trabajadores de temporada.

Artículo 18

1. Si la legislación de un Miembro prevé que en caso de desempleo total las indemnizaciones no comienzan a abonarse hasta que haya expirado un plazo de espera, la duración de este plazo no deberá exceder de siete días.

2. Cuando esté en vigor una declaración formulada en virtud del artículo 5, la duración del plazo de espera no deberá exceder de diez días.

3. Cuando se trate de trabajadores de temporada, el plazo de espera previsto en el párrafo 1 podrá adaptarse a las condiciones de su actividad profesional.

Artículo 19

1. Las indemnizaciones atribuidas en caso de desempleo completo y de suspensión de ganancias como consecuencia de una suspensión temporal de trabajo, sin terminación de la relación de trabajo, deberán abonarse mientras duren estas contingencias.

2. No obstante, en caso de desempleo total:

a) la duración inicial del pago de las indemnizaciones previstas en el artículo 15 podrá limitarse a veintiséis semanas por cada caso de desempleo o a treinta y nueve semanas en el transcurso de todo período de veinticuatro meses;

b) si continúa el desempleo al expirar este período inicial de indemnización, la duración del pago de las indemnizaciones, calculadas, si corresponde, en función, de los recursos del beneficiario y de su familia, de conformidad con las disposiciones del artículo 16, podrá limitarse a un período prescrito.

3. Si la legislación de un Miembro prevé que la duración inicial del pago de las indemnizaciones previstas en el artículo 15 se escale según la duración del período de calificación, la media de los períodos previstos para el pago de las indemnizaciones deberá alcanzar por lo menos veintiséis semanas.

4. Cuando esté en vigor una declaración formulada en virtud del artículo 5, la duración del pago de las indemnizaciones podrá limitarse a trece semanas durante un período de doce meses o a un promedio de trece semanas si la legislación prevé que la duración inicial del pago se escale según la duración del período de calificación.

5. En el caso previsto en el apartado *b)* del párrafo 2, todo Miembro deberá procurar conceder a los interesados una ayuda complementaria apropiada a fin de permitirles volver a encontrar un empleo productivo y libremente escogido, recurriendo en particular a las medidas especificadas en la parte II.

6. La duración del pago de las indemnizaciones abonadas a los trabajadores de temporada podrá adaptarse a las condiciones de su actividad profesional, sin perjuicio de las disposiciones del apartado *b)* del párrafo 2.

Artículo 20

Las indemnizaciones a que tenga derecho una persona protegida en las contingencias de desempleo total o parcial o de suspensión de ganancias como consecuencia de una suspensión temporal de trabajo, sin terminación de la relación de trabajo, pueden denegarse, suprimirse, suspenderse o reducirse, en una medida prescrita:

- a)* mientras el interesado no se halle en el territorio del Miembro;
- b)* cuando, según la apreciación de la autoridad competente, el interesado haya contribuido deliberadamente a su despido;
- c)* cuando, según la apreciación de la autoridad competente, el interesado haya abandonado voluntariamente su empleo, sin motivo legítimo;
- d)* durante un conflicto laboral, cuando el interesado haya interrumpido su trabajo para participar en él o cuando se le impida trabajar como consecuencia directa de una suspensión del trabajo debida a dicho conflicto;
- e)* cuando el interesado haya intentado conseguir o haya conseguido fraudulentamente las indemnizaciones;
- f)* cuando el interesado haya hecho caso omiso, sin motivo legítimo, de los servicios disponibles en materia de colocación, orientación, formación y readiestramiento o reinserción profesionales en un empleo conveniente;
- g)* mientras el interesado cobre otra prestación de mantenimiento de los ingresos prevista por la legislación del Miembro en cuestión, a excepción de una prestación familiar, bajo reserva de que la parte de la indemnización que se suspende no sobrepase la otra prestación.

Artículo 21

1. Las indemnizaciones a que tenga derecho una persona protegida en caso de desempleo total o parcial podrán denegarse, suprimirse, suspenderse o reducirse, en una medida prescrita, cuando el interesado se niegue a aceptar un empleo conveniente.

2. En la apreciación del carácter conveniente de un empleo se tendrán en cuenta especialmente, en condiciones prescritas y en la medida apropiada, la edad del desempleado, la antigüedad en su profesión anterior, la experiencia adquirida, la duración del desempleo, la situación del mercado del empleo, las repercusiones de este empleo sobre la situación personal y familiar del interesado y el hecho de que el empleo esté disponible como consecuencia directa de una suspensión del trabajo debido a un conflicto laboral en curso.

Artículo 22

Cuando una persona protegida haya recibido directamente de su empleador o de cualquier otra fuente, en virtud de la legislación o de un convenio colectivo, una indemnización de cesantía cuyo principal objeto sea ayudar a compensar la pérdida de ganancias sufrida en caso de desempleo total:

- a)* las indemnizaciones de desempleo a que tenga derecho el interesado podrán suspenderse por un período equivalente a aquel durante el cual la indemnización de cesantía permita compensar la pérdida de ganancias sufrida; o bien
- b)* la indemnización de cesantía podrá reducirse en una cuantía equivalente al valor convertido en un pago único de las indemnizaciones de desempleo a que el interesado tendría derecho

durante un período equivalente a aquel durante el cual la indemnización de cesantía permite compensar la pérdida de ganancias sufrida, a elección de cada Miembro.

Artículo 23

1. Todo Miembro cuya legislación prevea el derecho a la asistencia médica y lo subordine directa o indirectamente a una condición de actividad profesional, deberá esforzarse por garantizar, en condiciones prescritas, la asistencia médica a los beneficiarios de indemnizaciones de desempleo y a las personas que están a su cargo.

2. Cuando esté en vigor una declaración hecha en virtud del artículo 5, se podrá diferir la aplicación del párrafo 1.

Artículo 24

1. Todo Miembro deberá procurar, en condiciones prescritas, garantizar a los beneficiarios de indemnizaciones de desempleo que se tomen en consideración los períodos en que se abonan dichas indemnizaciones:

- a) para la adquisición del derecho y, según el caso, el cálculo de las prestaciones de invalidez, de vejez y de sobrevivientes;
- b) para la adquisición del derecho a la asistencia médica, a los subsidios de enfermedad y de maternidad y a las prestaciones familiares, una vez terminado el desempleo, cuando la legislación del Miembro prevea tales prestaciones y subordine directa o indirectamente el derecho a ellas a una condición de actividad profesional.

2. Cuando esté en vigor una declaración formulada en virtud del artículo 5, se podrá diferir la aplicación del párrafo 1.

Artículo 25

1. Todo Miembro deberá asegurar la adaptación de los regímenes legales de seguridad social relacionados con el ejercicio de una actividad profesional a las condiciones de la actividad profesional de los trabajadores a tiempo parcial cuyo período de trabajo o cuyas ganancias, en condiciones prescritas, no puedan considerarse insignificantes.

2. Cuando esté en vigor una declaración formulada en virtud del artículo 5, se podrá diferir la aplicación del párrafo 1.

VII. Disposiciones particulares para los nuevos solicitantes de empleo

Artículo 26

1. Los Miembros deberán tener presente que existen varias categorías de personas que buscan empleo 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. Por consiguiente, tres por lo menos de las diez categorías siguientes de personas en busca de empleo deberán gozar de prestaciones sociales, en las condiciones y según las modalidades prescritas:

- a) los jóvenes que han terminado su formación profesional;
- b) los jóvenes que han terminado sus estudios;
- c) los jóvenes que han terminado el servicio militar obligatorio;
- d) toda persona al término de un período consagrado a la educación de un hijo o a cuidar a un enfermo, un inválido o un anciano;
- e) las personas cuyo cónyuge haya fallecido, cuando no tengan derecho a una prestación de superviviente;
- f) las personas divorciadas o separadas;

- g) los ex detenidos;
- h) los adultos, incluidos los inválidos, que hayan terminado un período de formación;
- i) los trabajadores migrantes al regreso a su país de origen, a reserva de los derechos que hayan adquirido en virtud de la legislación del último país en que trabajaron;
- j) las personas que con anterioridad hayan trabajado por cuenta propia.

2. Todo Miembro deberá especificar, en las memorias que habrá de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías de personas enumeradas en el párrafo 1 que se compromete a proteger.

3. Todo Miembro deberá procurar extender progresivamente la protección a un número de categorías de personas más elevado que el que haya aceptado al principio.

VIII. Garantías jurídicas administrativas y financieras

Artículo 27

1. Todo solicitante tendrá derecho a presentar una reclamación ante el organismo que administra el régimen de prestaciones y a interponer ulteriormente un recurso ante un órgano independiente en caso de denegación, supresión, suspensión o reducción de las indemnizaciones o de desacuerdo con respecto a su cuantía. Deberá informarse por escrito al solicitante de los procedimientos aplicables, los cuales deberán ser simples y rápidos.

2. El procedimiento de recurso deberá permitir al solicitante, de conformidad con la legislación y práctica nacionales, que lo represente o asesore una persona calificada por él elegida, un delegado de una organización representativa de trabajadores o un delegado de una organización representativa de las personas protegidas.

Artículo 28

Todo Miembro asumirá una responsabilidad general para la buena administración de las instituciones y servicios encargados de la aplicación del Convenio.

Artículo 29

1. Cuando la administración sea confiada a un departamento gubernamental responsable ante el poder legislativo, los representantes de las personas protegidas y de los empleadores participarán en la administración, en condiciones prescritas, con carácter consultivo.

2. Cuando no se haya confiado la administración a un departamento gubernamental responsable ante el poder legislativo:

- a) los representantes de las personas protegidas participarán en la administración, o estarán asociados a ella con carácter consultivo, en las condiciones prescritas;
- b) la legislación nacional podrá también prever la participación de representantes de los empleadores;
- c) la legislación podrá también prever la participación de representantes de las autoridades públicas.

Artículo 30

Cuando el Estado o el sistema de seguridad social conceda subvenciones con el fin de salvaguardar empleos, los Miembros deberán tomar las medidas necesarias para garantizar que estas subvenciones se destinen exclusivamente al fin previsto, y prevenir todo fraude o abuso por parte de los beneficiarios.

Artículo 31

El presente Convenio revisa el Convenio sobre el desempleo, 1934.

Recomendación sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 176)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico actualizado	Ginebra, 75ª reunión CIT (21 junio 1988)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1 junio 1988 en su septuagésima quinta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al fomento del empleo y la seguridad social, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión;

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complementa al Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988,

adopta, con fecha veintiuno de junio de mil novecientos ochenta y ocho, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988:

I. Disposiciones generales

1. A los efectos de la presente Recomendación:

- a) el término **legislación** comprende las leyes y reglamentos, así como las disposiciones estatutarias en materia de seguridad social;
- b) el término **prescrito** significa determinado por la legislación nacional o en virtud de ella;
- c) el término **Convenio** significa el Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988.

II. Fomento del empleo productivo

2. Uno de los objetivos prioritarios de la política nacional debería ser el fomento del pleno empleo productivo y libremente elegido por todos los medios adecuados, incluida la seguridad social. Tales medios deberían comprender, especialmente, los servicios de empleo y la formación y orientación profesionales.

3. En período de crisis económica, las políticas de reajuste deberían incluir, en condiciones prescrites, medidas destinadas a estimular las iniciativas que entrañen la máxima utilización de mano de obra.

4. Los Miembros deberían procurar conceder, en concepto de ayudas a la movilidad profesional, en condiciones prescrites y de la manera más apropiada, en particular:

- a) asignaciones que contribuyan a sufragar los gastos de desplazamiento y de material necesarios para gozar de los servicios previstos anteriormente en el párrafo 2;
- b) asignaciones abonadas en forma de pagos periódicos calculados de conformidad con las disposiciones del artículo 15 del Convenio durante un período prescrito de formación o de readiestramiento profesionales.

5. Los Miembros deberían además prever el otorgamiento, en concepto de ayudas a la movilidad profesional o geográfica en condiciones prescrites y de la manera más apropiada, en particular de:

- a) asignaciones temporales decrecientes destinadas a compensar, llegado el caso, la reducción de remuneración resultante de su reinserción profesional;
- b) asignaciones que contribuyan a sufragar los gastos de viaje y de mudanza;
- c) asignaciones en concepto de separación;
- d) indemnizaciones de reinstalación.

6. Los Miembros deberían garantizar la coordinación de los regímenes legales y alentar la coordinación de los regímenes privados de pensiones, a fin de eliminar los obstáculos a la movilidad profesional.

7. Los Miembros deberían ofrecer a las personas protegidas, en condiciones prescritas, facilidades para que puedan tener acceso a empleos temporales remunerados sin poner en peligro los empleos de otros trabajadores, a fin de mejorar sus propias perspectivas de lograr un empleo productivo y libremente elegido.

8. Los Miembros deberían brindar, en la medida de lo posible y en condiciones prescritas, apoyo financiero y servicios consultivos a los desempleados que deseen crear su propia empresa o dedicarse a otra actividad económica.

9. Los Miembros deberían prever la conclusión de acuerdos bilaterales y multilaterales que contemplen una ayuda en favor de los trabajadores extranjeros protegidos por su legislación que deseen regresar libremente al territorio del Estado del cual son nacionales o en el que residían anteriormente. A falta de esos acuerdos, los Miembros deberían conceder, en virtud de su legislación, una ayuda financiera a los trabajadores en cuestión.

10. Los Miembros deberían, cuando proceda, de conformidad con las disposiciones de acuerdos multilaterales, invertir las posibles reservas acumuladas por los regímenes legales de pensiones y los fondos de previsión y estimular la inversión procedente de fuentes privadas, incluidos los regímenes privados de pensiones, con miras a fomentar, y no desalentar, el empleo en el país, a reserva de las garantías necesarias en cuanto a seguridad y rendimiento de las inversiones realizadas.

11. La instauración progresiva, en las zonas urbanas y rurales, de servicios comunitarios, incluidos los servicios de atención médica financiados con las cotizaciones de la seguridad social o con otros recursos, debería servir para multiplicar los empleos y para impartir formación al personal, contribuyendo al propio tiempo de manera concreta a la realización de los objetivos nacionales en materia de promoción del empleo.

III. Protección de los desempleados

12. En caso de desempleo parcial y en el caso previsto en el párrafo 3 del artículo 10 del Convenio, deberían abonarse las indemnizaciones, en condiciones prescritas, en forma de pagos periódicos que compensen equitativamente la pérdida de ganancias debida al desempleo. Estas indemnizaciones podrían calcularse en función de la reducción de la duración del trabajo sufrida por el desempleado, o fijarse en una cuantía tal que el total de la indemnización y de las ganancias obtenidas del trabajo a tiempo parcial esté comprendido entre el importe de las ganancias anteriores por un trabajo a tiempo completo y el importe de la indemnización de desempleo total, a fin de no desalentar el trabajo a tiempo parcial y el trabajo temporero cuando estas formas de trabajo puedan favorecer el retorno al trabajo a tiempo completo.

13. (1) Los porcentajes especificados en el artículo 15 del Convenio para el cálculo de las indemnizaciones deberían alcanzarse tomando en consideración las ganancias brutas del beneficiario, antes de la deducción de los impuestos y de la cotización a la seguridad social.

(2) Cuando se considere adecuado, estos porcentajes podrían alcanzarse comparando los pagos periódicos netos de impuestos y cotizaciones con las ganancias netas de impuestos y cotizaciones.

14. (1) En las condiciones prescritas, no debería aplicarse el concepto de empleo conveniente a:

- a) un empleo que suponga un cambio de profesión que no tenga en cuenta las capacidades, calificaciones, aptitudes, experiencia profesional o posibilidades de readaptación del interesado;
- b) un empleo que implique un cambio de residencia a un lugar en el que no existan posibilidades de vivienda apropiadas;
- c) un empleo cuyas condiciones y remuneración fueran sensiblemente menos favorables que las que rigen generalmente, en el momento considerado, en la profesión y la región en que se ofrece el empleo;
- d) un empleo vacante como consecuencia directa de una interrupción de trabajo provocada por un conflicto laboral en curso;
- e) un empleo en que, por una razón distinta de las consideradas en los apartados a) a d), y habida cuenta de todas las circunstancias del caso, especialmente de las responsabilidades familiares del interesado, no se pudiera reprochar razonablemente a éste que lo rechazara.

(2) En la apreciación de los criterios definidos en los apartados a) a c) y e) del subpárrafo anterior deberían tenerse en cuenta, de manera general, la edad del desempleado, la antigüedad en su profesión anterior, la experiencia adquirida, la duración del desempleo y la situación del mercado del empleo, así como las repercusiones de este empleo sobre la situación personal y familiar del interesado.

15. Si un desempleado ha aceptado temporalmente, dentro de los límites de una duración prescrita, un empleo que no cabría considerar como conveniente, habida cuenta de las disposiciones del párrafo 14, o un empleo a tiempo parcial en el caso a que se refiere el párrafo 3 del artículo 10 del Convenio, la cuantía y la duración de las indemnizaciones de desempleo abonadas al término de tales empleos no deberían verse afectadas negativamente por la cuantía de los ingresos que el desempleado obtuvo de ellos.

16. Los Miembros deberían procurar extender progresivamente la aplicación de su legislación sobre indemnizaciones de desempleo a todos los asalariados. No obstante, podría excluirse de la protección a los funcionarios públicos cuyo empleo garantiza la legislación nacional hasta la edad normal de jubilación.

17. Los Miembros deberían procurar proteger a los trabajadores que encuentren dificultades durante el período de espera.

18. A las categorías de personas a que se refiere el párrafo 1 del artículo 26 del Convenio deberían ser aplicables, según los casos, las disposiciones siguientes:

- a) en caso de desempleo total, las indemnizaciones deberían poder calcularse de conformidad con las disposiciones del artículo 16 del Convenio;
- b) el período de calificación debería adaptarse o suprimirse, en condiciones prescritas, para ciertas categorías de nuevos solicitantes de empleo;
- c) cuando se concedan las indemnizaciones sin condición de período de calificación:
 - i) los plazos de espera deberían poder fijarse en una duración prescrita;
 - ii) las duraciones del pago de las indemnizaciones deberían poder limitarse en condiciones prescritas, a pesar de lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 19 del Convenio.

19. Cuando la duración del pago de las indemnizaciones esté limitada por la legislación nacional, debería prolongarse, en las condiciones prescritas, hasta la edad de admisión a la pensión de vejez para los desempleados que hayan alcanzado una edad prescrita anterior a la edad de admisión a la pensión de vejez.

20. Los Miembros cuya legislación prevea el derecho a la asistencia médica y lo subordinen directa o indirectamente a una condición de actividad profesional, deberían esforzarse por garantizar, en condiciones prescritas, la asistencia médica a los desempleados, incluidos, si es posible, los que no gocen de indemnizaciones de desempleo, y a las personas que están a su cargo.

21. Los Miembros deberían procurar, en las condiciones prescritas, garantizar a los beneficiarios de indemnizaciones de desempleo que se tomen en consideración los períodos en que se abonan dichas indemnizaciones:

- a) para la adquisición del derecho y, según el caso, el cálculo de las prestaciones de invalidez, de vejez y de sobrevivientes;
- b) para la adquisición del derecho a la asistencia médica, a los subsidios de enfermedad y de maternidad y a las prestaciones familiares, una vez terminado el desempleo, cuando la legislación del Miembro prevea tales prestaciones y subordine directa o indirectamente el derecho a ellas a una condición de actividad profesional.

22. Los Miembros deberían procurar adaptar los regímenes legales de seguridad social relacionados con el ejercicio de una actividad profesional a las condiciones de la actividad profesional de los trabajadores a tiempo parcial. La adaptación requerida, prevista en el artículo 25 del Convenio, debería referirse particularmente, en condiciones prescritas, a:

- a) las duraciones mínimas de trabajo y las cuantías mínimas de ganancias que condicionan el derecho a indemnización en los regímenes básicos y en los regímenes complementarios;
- b) las remuneraciones máximas para el cálculo de las cotizaciones;
- c) el período de calificación exigible para tener derecho a las prestaciones;
- d) las modalidades de cálculo de las prestaciones en metálico, y en especial de las pensiones, en función de las ganancias y de la duración de la cotización, del seguro o de la actividad profesional;
- e) el derecho a prestaciones mínimas y a prestaciones a tanto alzado, especialmente prestaciones familiares, sin reducción.

23. Los Miembros deberían procurar fomentar una verdadera comprensión de las dificultades de los desempleados, particularmente de los que se encuentran desempleados desde hace mucho tiempo, y de su necesidad de ingresos suficientes.

IV. Desarrollo y perfeccionamiento de los regímenes de protección

24. Habida cuenta de que en cierto número de Miembros el desarrollo de un régimen de protección contra el desempleo está en sus comienzos, y de que otros pueden verse obligados a contemplar modificaciones de los regímenes existentes, en función de la evolución de las necesidades, podrán adoptarse legítimamente enfoques diferentes para ayudar a los desempleados, y los Miembros deberían dar alta prioridad a un intercambio de información franco y completo sobre las ayudas a los desempleados.

25. Para alcanzar por lo menos las normas fijadas por las disposiciones de la parte IV (Prestaciones de desempleo) del Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952, los Miembros que deseen instituir su régimen de protección contra el desempleo deberían inspirarse, en la medida en que sea posible y apropiado, en las disposiciones que siguen.

26. (1) Los Miembros deberían ser conscientes de las dificultades técnicas y administrativas que implican la planificación y el establecimiento de mecanismos de seguridad social para la indemnización del desempleo. A fin de introducir modalidades de indemnización que prevean prestaciones de carácter no discrecional, deberían tratar de reunir, tan pronto como sea posible, las condiciones siguientes:

- a) la institución y el funcionamiento satisfactorio de un servicio público gratuito del empleo dotado de una red de oficinas de colocación y que haya adquirido la suficiente capacidad administrativa para reunir y analizar las informaciones sobre el mercado del empleo, registrar las ofertas y las demandas de empleo y verificar objetivamente las situaciones personales de desempleo involuntario;
- b) un nivel razonable de implantación y una amplia experiencia de la gestión de otras ramas de la seguridad social consideradas prioritarias desde el punto de vista social y económico, como la atención primaria de salud y la indemnización de los accidentes del trabajo.

(2) Los Miembros deberían tratar, con carácter altamente prioritario, de reunir las condiciones enunciadas en el subpárrafo 1) supra fomentando un nivel suficientemente elevado de empleo estable que ofrezca salarios y condiciones de trabajo apropiados, especialmente mediante medidas necesarias y adecuadas, como la orientación profesional y la formación, con objeto de facilitar la correspondencia voluntaria de las calificaciones con los empleos vacantes en el mercado del trabajo.

(3) Deberían continuar utilizándose los servicios de cooperación y asesoramiento técnico de la Oficina Internacional del Trabajo para apoyar toda iniciativa tomada por los Miembros en esta esfera, cuando las competencias nacionales sean insuficientes.

(4) Cuando se cumplan las condiciones a que se refiere el subpárrafo 1), los Miembros deberían, con la rapidez que permitan sus recursos y en caso necesario por etapas, instituir regímenes de protección para los desempleados, especialmente mecanismos de seguridad social para la indemnización del desempleo.

27. Cuando no se cumplan las condiciones a que se refiere el subpárrafo 1) del párrafo 26, los Miembros deberían conceder prioridad a la adopción de medidas especiales de ayuda a los desempleados más necesitados, en función de los recursos disponibles y de las condiciones propias de cada país.

28. Los Miembros que hayan instituido un fondo nacional de previsión podrían estudiar la posibilidad de autorizar, en beneficio de los titulares de cuenta en dicho fondo cuyas ganancias queden interrumpidas debido a un desempleo de larga duración y cuya situación familiar sea precaria, el pago de prestaciones periódicas en metálico para hacer frente a sus necesidades esenciales. Se podrían fijar límites a la cuantía y duración de estas prestaciones en función de las circunstancias, y especialmente del saldo de la cuenta.

29. Los Miembros podrían también alentar la constitución por las organizaciones de empleadores y de trabajadores de fondos de asistencia en el ámbito de una empresa o un grupo de empresas. Este método podría ser útil en las empresas y sectores de actividad que gozan de una capacidad económica suficiente.

30. Los Miembros cuya legislación exija de los empleadores el pago de indemnizaciones de fin de servicios a los trabajadores que han perdido su empleo deberían prever que los empleadores hagan frente en común a esta responsabilidad mediante la creación de fondos financiados con cotizaciones de dichos empleadores, a fin de garantizar el pago de estas indemnizaciones a los trabajadores afectados.

3. Seguridad social para trabajadores migrantes⁵

Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico actualizado	25 abril 1964	Ginebra, 46ª reunión CIT (28 junio 1962)	38 Denuncia: 1

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 junio 1962 en su cuadragésima sexta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la igualdad de trato de nacionales y extranjeros (seguridad social), cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintiocho de junio de mil novecientos sesenta y dos, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962:

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio:

- a) el término **legislación** comprende las leyes y reglamentos, así como las disposiciones estatutarias, en materia de seguridad social;
- b) el término **prestaciones** designa todas las prestaciones, pensiones, rentas y subsidios, con inclusión de todos los suplementos o aumentos eventuales;
- c) la expresión **prestaciones concedidas a título de regímenes transitorios** designa las prestaciones concedidas a personas que hayan rebasado cierta edad en el momento de la entrada en vigor de la legislación aplicable, o las prestaciones asignadas, a título transitorio, por concepto de contingencias acaecidas o de períodos cumplidos fuera de los límites actuales del territorio de un Estado Miembro;
- d) la expresión **subsidio de muerte** designa toda suma pagada de una sola vez en caso de fallecimiento;
- e) el término **residencia** designa la residencia habitual;
- f) el término **prescrito** significa determinado por la legislación nacional o en virtud de ella, a tenor del apartado a);
- g) el término **refugiado** tiene la significación que le atribuye el artículo 1 de la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados, de 28 de julio de 1951;
- h) el término **apátrida** tiene la significación que le atribuye el artículo 1 de la Convención sobre el Estatuto de los Apátridas, de 28 de septiembre de 1954.

5. Convenio dejado de lado: Convenio sobre la conservación de los derechos de pensión de los migrantes, 1935 (núm. 48)

Artículo 2

1. Todo Estado Miembro puede aceptar las obligaciones del presente Convenio en cuanto concierna a una o varias de las ramas de la seguridad social siguientes, para las cuales posea una legislación efectivamente aplicada en su territorio a sus propios nacionales:

- a) asistencia médica;
- b) prestaciones de enfermedad;
- c) prestaciones de maternidad;
- d) prestaciones de invalidez;
- e) prestaciones de vejez;
- f) prestaciones de sobrevivencia;
- g) prestaciones en caso de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales;
- h) prestaciones de desempleo; e
- i) prestaciones familiares.

2. Todo Estado Miembro para el que el presente Convenio esté en vigor deberá aplicar las disposiciones del mismo por lo que concierna a la rama o ramas de la seguridad social respecto de las que haya aceptado las obligaciones del Convenio.

3. Todo Estado Miembro deberá especificar en su ratificación cuál es la rama o las ramas de la seguridad social respecto de las cuales acepta las obligaciones del presente Convenio.

4. Todo Estado Miembro que ratifique el presente Convenio puede seguidamente notificar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo que acepta las obligaciones del Convenio por lo que se refiera a una de las ramas de la seguridad social que no hubiere especificado ya en la ratificación, o a varias de ellas.

5. Las obligaciones referidas en el párrafo precedente se considerarán parte integrante de la ratificación y surtirán efectos idénticos a partir de la fecha de la notificación.

6. A los efectos de la aplicación del presente Convenio, todo Estado Miembro que acepte las obligaciones del mismo por lo que concierna a cualquiera de las ramas de la seguridad social deberá notificar, llegado el caso, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo las prestaciones previstas por su legislación que considere como:

- a) prestaciones cuya concesión no depende de una participación financiera directa de las personas protegidas o de su empleador, ni de un período de calificación de actividad profesional;
- b) prestaciones concedidas en virtud de regímenes transitorios.

7. La notificación prevista en el párrafo precedente debe efectuarse en el momento de la ratificación o de la notificación prevista en el párrafo 4 del presente artículo, y, por lo que se refiera a toda legislación adoptada posteriormente, dentro del término de tres meses a partir de la adopción de ésta.

Artículo 3

1. Todo Estado Miembro para el que el presente Convenio esté en vigor deberá conceder, en su territorio, a los nacionales de todo otro Estado Miembro para el que dicho Convenio esté igualmente en vigor, igualdad de trato respecto de sus propios nacionales por lo que se refiera a su legislación, tanto en lo que concierna a los requisitos de admisión como al derecho a las prestaciones, en todas las ramas de la seguridad social respecto de las cuales haya aceptado las obligaciones del Convenio.

2. En cuanto concierna a las prestaciones de sobrevivencia, dicha igualdad de trato deberá concederse, además, a los derechohabientes de los nacionales de un Estado Miembro para el que el presente Convenio esté en vigor, independientemente de la nacionalidad de dichos derechohabientes.

3. No obstante, con respecto a las prestaciones de una rama determinada de la seguridad social, un Estado Miembro podrá derogar las disposiciones de los párrafos precedentes del presente artículo, respecto de los nacionales de todo Estado Miembro que, a pesar de poseer una legislación relativa a esta rama, no concede igualdad de trato a los nacionales del primer Estado Miembro en la rama mencionada.

Artículo 4

1. En cuanto concierna al beneficio de las prestaciones, deberá garantizarse la igualdad de trato sin condición de residencia. Sin embargo, dicha igualdad puede estar subordinada a una condición de residencia, por lo que se refiera a las prestaciones de una rama determinada de la seguridad social, respecto de los nacionales de todo Estado Miembro cuya legislación subordine la atribución de prestaciones de la misma rama a la condición de que residan en su territorio.

2. A pesar de las disposiciones del párrafo precedente, podrá subordinarse el beneficio de las prestaciones a que se refiere el párrafo 6, a), del artículo 2 –con exclusión de la asistencia médica, de las prestaciones de enfermedad, de las prestaciones de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales y de las prestaciones familiares– a la condición de que el beneficiario haya residido en el territorio del Estado Miembro en virtud de cuya legislación la prestación sea pagadera o, si se trata de prestaciones de sobrevivencia, que el causante haya residido, durante un período que no podrá fijarse, según el caso, en más de:

- a) seis meses, que inmediatamente precedan a la solicitud de prestación, en cuanto concierna a las prestaciones de maternidad y a las prestaciones de desempleo;
- b) los cinco años consecutivos que inmediatamente precedan a la solicitud de prestación, por lo que se refiera a las prestaciones de invalidez, o que precedan a la muerte, en cuanto concierna a las prestaciones de sobrevivencia;
- c) diez años posteriores a la fecha en que el asegurado hubiere alcanzado la edad de 18 años –pudiendo exigirse que cinco años consecutivos precedan inmediatamente a la solicitud de prestación–, por lo que respecta a las prestaciones de vejez.

3. Podrán prescribirse disposiciones especiales en cuanto concierna a las prestaciones concedidas a título de regímenes transitorios.

4. Las disposiciones requeridas para evitar la acumulación de prestaciones serán reglamentadas, en la medida necesaria, mediante acuerdos especiales concluidos entre los Estados Miembros interesados.

Artículo 5

1. Además de lo dispuesto en el artículo 4, todo Estado Miembro que haya aceptado las obligaciones del presente Convenio, en lo que respecta a una o a varias de las ramas de la seguridad social referidas en el presente párrafo, deberá garantizar, a sus propios nacionales y a los nacionales de todo otro Estado Miembro que haya aceptado las obligaciones de dicho Convenio respecto a una rama correspondiente, en caso de residencia en el extranjero, el pago de las prestaciones de invalidez, de las prestaciones de vejez, de las prestaciones de sobrevivencia y de los subsidios de muerte, así como el pago de las pensiones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, a reserva de las medidas que se adopten a estos efectos en caso necesario de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8.

2. No obstante, en caso de residencia en el extranjero, el pago de las prestaciones de invalidez, de vejez y de sobrevivencia del tipo previsto en el párrafo 6, a), del artículo 2 podrá subordinarse a la participación de los Estados Miembros interesados en el sistema de conservación de derechos previsto en el artículo 7.

3. Las disposiciones del presente artículo no se aplican a las prestaciones concedidas a título de regímenes transitorios.

Artículo 6

Además de lo dispuesto en el artículo 4, todo Estado Miembro que haya aceptado las obligaciones del presente Convenio en lo que respecta a las prestaciones familiares deberá garantizar el beneficio de las asignaciones familiares a sus propios nacionales y a los nacionales de los demás Estados Miembros que hayan aceptado las obligaciones de dicho Convenio respecto a la misma rama, en relación con los niños que residan en el territorio de uno de estos Estados Miembros, a reserva de las condiciones y limitaciones que puedan establecerse de común acuerdo entre los Estados Miembros interesados.

Artículo 7

1. Los Estados Miembros para los que el presente Convenio esté en vigor deberán esforzarse en participar, a reserva de las condiciones que se fijen de común acuerdo entre los Estados Miembros interesados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8, en un sistema de conservación de derechos adquiridos y de derechos en vías de adquisición, reconocidos en virtud de su legislación a los nacionales de los Estados Miembros para los que dicho Convenio esté en vigor respecto de todas las ramas de la seguridad social para las cuales los Estados Miembros referidos hayan aceptado las obligaciones del Convenio.

2. Este sistema deberá prever especialmente la totalización de los períodos de seguro, de empleo o de residencia y de los períodos asimilados para el nacimiento, conservación o recuperación de los derechos, así como para el cálculo de las prestaciones.

3. Las cargas financieras por concepto de prestaciones de invalidez, prestaciones de vejez y prestaciones de sobrevivencia así liquidadas deberán distribuirse entre los Estados Miembros interesados o ser costeadas por el Estado Miembro en cuyo territorio residan los beneficiarios, según las modalidades que se determinen de común acuerdo entre los Estados Miembros interesados.

Artículo 8

Los Estados Miembros para los que el presente Convenio esté en vigor podrán cumplir las obligaciones resultantes de lo dispuesto en los artículos 5 y 7 mediante la ratificación del Convenio sobre la conservación de los derechos de pensión de los migrantes, 1935; mediante la aplicación, por mutuo acuerdo entre ellos, de las disposiciones de dicho Convenio, o bien mediante cualquier instrumento multilateral o bilateral que garantice el cumplimiento de dichas obligaciones.

Artículo 9

Los Estados Miembros podrán derogar las disposiciones del presente Convenio mediante acuerdos especiales, que no podrán menoscabar los derechos y obligaciones de los demás Estados Miembros, y a reserva de determinar la conservación de los derechos adquiridos y de los derechos en curso de adquisición en condiciones que, en su conjunto, sean tan favorables, por lo menos, como las establecidas por el presente Convenio.

Artículo 10

1. Las disposiciones del presente Convenio son aplicables a los refugiados y a los apátridas sin condición de reciprocidad.

2. El presente Convenio no se aplicará a los regímenes especiales de los funcionarios, a los regímenes especiales de las víctimas de guerra, ni a la asistencia pública.

3. El presente Convenio no obliga a ningún Estado Miembro a aplicar sus disposiciones a las personas que en virtud de instrumentos internacionales se hallen exentas de la aplicación de las disposiciones de su legislación nacional de seguridad social.

Artículo 11

Los Estados Miembros para los que el presente Convenio esté en vigor deben prestarse, a título gratuito, la mutua asistencia administrativa requerida a fin de facilitar la aplicación del Convenio, así como la ejecución de sus respectivas legislaciones de seguridad social.

Artículo 12

1. El presente Convenio no se aplicará a las prestaciones pagaderas antes de la entrada en vigor para el Estado Miembro interesado de las disposiciones del Convenio en cuanto concierna a la rama de seguridad social a título de la cual dichas prestaciones sean pagaderas.

2. La medida en que el Convenio se aplique a las prestaciones pagaderas después de la entrada en vigor para el Estado Miembro interesado de sus disposiciones en cuanto concierna a la rama de seguridad social por concepto de la cual dichas prestaciones sean pagaderas, en lo que respecta a contingencias acaecidas antes de dicha entrada en vigor, será determinada por vía de instrumentos multilaterales o bilaterales o, en su defecto, mediante la legislación del Estado Miembro interesado.

Artículo 13

No deberá considerarse que el presente Convenio constituye una revisión de cualquiera de los convenios ya existentes.

Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982 (núm. 157)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico actualizado	11 septiembre 1986	Ginebra, 68ª reunión CIT (21 junio 1982)	4

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 2 junio 1982 en su sexagésima octava reunión;

Recordando las disposiciones del Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962, que tratan, además de la igualdad de trato, de la conservación de los derechos en curso de adquisición y de los derechos adquiridos;

Considerando, además, que es necesario precisar la aplicación de los principios de la conservación de los derechos en curso de adquisición y de los derechos adquiridos para el conjunto de las ramas de seguridad social comprendidas en el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la conservación de los derechos de los trabajadores migrantes en materia de seguridad social (revisión del Convenio núm. 48), cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha 21 de junio de mil novecientos ochenta y dos, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982:

Parte I. Disposiciones generales

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio:

- a) el término **Miembro** designa todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo obligado por el Convenio;
- b) el término **legislación** comprende las leyes y reglamentos, así como las disposiciones estatutarias en materia de seguridad social;
- c) la expresión **Miembro competente** designa el Miembro en virtud de cuya legislación la persona interesada puede hacer valer un derecho a prestación;
- d) el término **institución** designa el organismo o la autoridad directamente responsable de aplicar toda o parte de la legislación de un Miembro;
- e) el término **refugiado** tiene el significado que le atribuyen el artículo primero de la Convención de 28 de julio de 1951 sobre el estatuto de los refugiados y el párrafo 2 del artículo primero del Protocolo sobre el estatuto de los refugiados de 31 de enero de 1967;
- f) el término **apátrida** tiene el significado que le atribuye el artículo primero de la Convención de 28 de septiembre de 1954 sobre el estatuto de los apátridas;
- g) la expresión **miembros de la familia** designa las personas definidas o reconocidas como tales o como miembros del hogar por la legislación en virtud de la cual se conceden o hacen efectivas las prestaciones, según el caso, o las personas que determinen los Miembros interesados de común acuerdo; no obstante, cuando la legislación pertinente defina o reconozca como miembros de la familia o miembros del hogar únicamente a las personas que vivan bajo el mismo techo que el interesado, se reputará cumplido este requisito cuando las personas de que se trate estén principalmente a cargo del interesado;
- h) el término **supervivientes** designa las personas definidas o reconocidas como supervivientes por la legislación en virtud de la cual se conceden las prestaciones; no obstante, cuando la legislación defina o reconozca como sobrevivientes únicamente a las personas que hubieren vivido bajo el mismo techo que el difunto, se reputará cumplido este requisito cuando dichas personas hubieren estado principalmente a cargo del difunto;
- i) el término **residencia** designa la residencia habitual;
- j) el término **residencia temporal** designa una permanencia temporal;
- k) la expresión **períodos de seguro** designa los períodos de cotización, de empleo, de actividad profesional o de residencia, según se definan o reconozcan como períodos de seguro por la legislación bajo la cual hayan sido cumplidos, así como todos los períodos asimilados, en la medida en que sean reconocidos por dicha legislación como equivalentes a períodos de seguro;
- l) las expresiones **períodos de empleo** y **períodos de actividad profesional** designan los períodos definidos o reconocidos como tales por la legislación bajo la cual se hayan cumplido, así como todos los períodos asimilados, reconocidos por dicha legislación como equivalentes respectivamente a períodos de empleo o a períodos de actividad profesional;
- m) la expresión **períodos de residencia** designa los períodos definidos o reconocidos como tales por la legislación bajo la cual se hayan cumplido;
- n) la expresión **de carácter no contributivo** se aplica a las prestaciones cuya concesión no depende ni de una participación financiera directa de las personas protegidas o de su empleador, ni del cumplimiento de un período de actividad profesional, así como a los regímenes que conceden exclusivamente tales prestaciones;
- o) la expresión **prestaciones concedidas en virtud de regímenes transitorios** designa sea las prestaciones concedidas a las personas que han sobrepasado cierta edad en el momento de la entrada en vigor de la legislación aplicable, sea las prestaciones de carácter transitorio concedidas en consideración de acontecimientos acaecidos o períodos cumplidos fuera de los límites actuales del territorio de un Miembro.

Artículo 2

1. A reserva de las disposiciones del párrafo 1 y del apartado *a)* del párrafo 3 del artículo 4, el presente Convenio se aplicará, entre las siguientes ramas de la seguridad social, a aquellas ramas respecto de las cuales esté en vigor una legislación del Miembro:

- a)* asistencia médica;
- b)* prestaciones económicas de enfermedad;
- c)* prestaciones de maternidad;
- d)* prestaciones de invalidez;
- e)* prestaciones de vejez;
- f)* prestaciones de supervivencia;
- g)* prestaciones en caso de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales;
- h)* prestaciones de desempleo;
- i)* prestaciones familiares.

2. El presente Convenio se aplicará a las prestaciones de readaptación previstas por una legislación relativa a una o varias de las ramas mencionadas en el párrafo 1 de este artículo.

3. El presente Convenio se aplicará, respecto de toda rama mencionada en el párrafo 1 de este artículo, a los regímenes generales y a los regímenes especiales de seguridad social, de carácter contributivo o no contributivo, así como a los regímenes legales relativos a las obligaciones del empleador, establecidas por ley, respecto de esas ramas.

4. El presente Convenio no se aplicará a los regímenes especiales de los funcionarios, ni a los regímenes especiales de las víctimas de guerra, ni a la asistencia pública médico-social.

Artículo 3

1. A reserva de las disposiciones del párrafo 1 y del apartado *b)* del párrafo 3 del artículo 4 y del párrafo 1 del artículo 9, el presente Convenio se aplicará a las personas que estén o hayan estado sujetas a la legislación de uno o varios de los Miembros, así como a los miembros de su familia y a sus supervivientes, en todos los casos en que el sistema internacional de conservación de derechos establecido por este Convenio imponga tomar en consideración la legislación de un Miembro que no sea aquel en cuyo territorio residan habitual o temporalmente.

2. El presente Convenio no obligará a ningún Miembro a aplicar sus disposiciones a las personas a las que, en virtud de instrumentos internacionales, no se apliquen las disposiciones de su legislación.

Artículo 4

1. Los Miembros podrán satisfacer sus obligaciones dimanantes de las disposiciones de las partes II a VI del presente Convenio por medio de instrumentos bilaterales o multilaterales que garanticen el cumplimiento de estas obligaciones, en las condiciones que establezcan de común acuerdo los Miembros interesados.

2. No obstante las disposiciones del párrafo 1 de este artículo, serán directamente aplicables por todo Miembro para el cual entre en vigor este Convenio las disposiciones del párrafo 4 del artículo 7, de los párrafos 2 y 3 del artículo 8, de los párrafos 1 y 4 del artículo 9, del artículo 11, del artículo 12, del artículo 14, y del párrafo 3 del artículo 18 del presente Convenio.

3. Los instrumentos a que se refiere el párrafo 1 del presente artículo determinarán especialmente:

- a)* las ramas de seguridad social a las cuales serán aplicables, habida cuenta de la condición de reciprocidad a que se refieren los artículos 6 y 10 del presente Convenio; estas ramas deberán comprender por lo menos las prestaciones de invalidez, de vejez y de supervivencia,

- las pensiones en caso de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales, incluyendo las asignaciones por fallecimiento, así como, a reserva de las disposiciones del párrafo 1 del artículo 10, la asistencia médica, las prestaciones económicas de enfermedad, las prestaciones de maternidad y las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales, distintas de las pensiones y las asignaciones por fallecimiento, para los Miembros que tengan una legislación en vigor respecto de dichas ramas;
- b) las categorías de personas protegidas por los instrumentos; estas categorías deberán comprender por lo menos a los trabajadores asalariados, incluidos, dado el caso, los trabajadores fronterizos y de temporada, así como los miembros de su familia y sus supervivientes, que sean nacionales de uno de los Miembros interesados o bien refugiados o apátridas que residan en el territorio de uno de estos Miembros;
 - c) las modalidades de reembolso de las prestaciones otorgadas y de los demás gastos sufragados por la institución de un Miembro por cuenta de la institución de otro Miembro, salvo cuando se haya acordado renunciar al reembolso;
 - d) las reglas destinadas a evitar la acumulación indebida de cotizaciones u otras formas de contribución o de prestaciones.

Parte II. Legislación aplicable

Artículo 5

1. Con respecto a las personas amparadas por este Convenio, la legislación aplicable se determinará de común acuerdo entre los Miembros interesados, a los efectos de evitar los conflictos de leyes y las consecuencias indeseables que pudieran resultar para las partes interesadas sea por falta de protección, sea a consecuencia de una acumulación indebida de cotizaciones u otras formas de contribución o de prestaciones, de conformidad con las siguientes reglas:

- a) los trabajadores asalariados que ocupen habitualmente un empleo en el territorio de un Miembro quedarán sujetos a la legislación de este Miembro, incluso si residiesen en el territorio de otro Miembro o si la empresa o el empleador que los empleare tuviese su sede o su domicilio en el territorio de otro Miembro;
- b) los trabajadores independientes que ejerzan habitualmente una actividad profesional en el territorio de un Miembro quedarán sujetos a la legislación de este Miembro, incluso si residiesen en el territorio de otro Miembro;
- c) los trabajadores asalariados y los trabajadores independientes empleados o que ejerzan su actividad a bordo de un buque con bandera de un Miembro quedarán sujetos a la legislación de este Miembro, aun cuando residiesen en el territorio de otro Miembro o cuando la empresa o empleador que los empleare tuviese su sede o su domicilio en el territorio de otro Miembro;
- d) las personas que no pertenezcan a la población económicamente activa quedarán sujetas a la legislación del Miembro en el territorio del cual residan, siempre que no estén ya protegidas en virtud de los apartados a) a c) de este párrafo.

2. No obstante las disposiciones de los apartados a) a c) del párrafo 1 de este artículo, los Miembros interesados podrán convenir que ciertas categorías de personas, especialmente los trabajadores independientes, queden sujetas a la legislación del Miembro en cuyo territorio residan.

3. Los Miembros interesados determinarán de común acuerdo otras excepciones a las reglas enunciadas en el párrafo 1 de este artículo, cuando consideren necesarias tales excepciones en favor de las personas interesadas.

Parte III. Conservación de los derechos en curso de adquisición

Artículo 6

A reserva de las disposiciones del apartado *a)* del párrafo 3 del artículo 4 del presente Convenio, todo Miembro deberá esforzarse en participar con cada uno de los demás Miembros interesados en un sistema de conservación de los derechos en curso de adquisición respecto de toda rama de seguridad social mencionada en el párrafo 1 del artículo 2 del presente Convenio para la cual esté en vigor una legislación de cada uno de estos Miembros, en favor de las personas que hayan estado sujetas sucesiva o alternativamente a las legislaciones de dichos Miembros.

Artículo 7

1. El sistema de conservación de los derechos en curso de adquisición mencionado en el artículo 6 del presente Convenio deberá prever la totalización, en la medida necesaria, de los períodos de seguro, de empleo, de actividad profesional o de residencia, según los casos, cumplidos bajo las legislaciones de los Miembros interesados, a los fines:

- a)* de la admisión al seguro voluntario o de la continuación facultativa del seguro, en los casos apropiados;
- b)* de la adquisición, conservación o recuperación de los derechos y, dado el caso, del cálculo de las prestaciones.

2. Los períodos cumplidos simultáneamente bajo las legislaciones de dos o más Miembros sólo deberán tomarse en cuenta una vez.

3. Los Miembros interesados determinarán de común acuerdo, en caso necesario, las modalidades particulares para la totalización de los períodos de diferente naturaleza y de los períodos que permitan causar derecho a las prestaciones de los regímenes especiales.

4. Si una persona ha cumplido períodos bajo las legislaciones de tres o más Miembros que estén obligados por diferentes instrumentos bilaterales o multilaterales, esos períodos deberán ser totalizados, en la medida necesaria, de conformidad con las disposiciones de estos instrumentos, por todo Miembro simultáneamente obligado por dos o más de los instrumentos pertinentes, a los fines de la adquisición, conservación o recuperación del derecho a las prestaciones.

Artículo 8

1. El sistema de conservación de los derechos en curso de adquisición a que se refiere el artículo 6 del presente Convenio deberá también determinar fórmulas para el otorgamiento:

- a)* de las prestaciones de invalidez, de vejez y de supervivencia;
- b)* de las rentas en caso de enfermedades profesionales, así como la distribución eventual de los gastos correspondientes.

2. En el caso mencionado en el párrafo 4 del artículo 7 del presente Convenio, todo Miembro simultáneamente obligado por dos o más de los instrumentos pertinentes aplicará las disposiciones de estos instrumentos a los fines del cálculo de las prestaciones a que se tenga derecho en virtud de su legislación, teniendo en cuenta la totalización de los períodos efectuada al amparo de las legislaciones de los Miembros mencionados.

3. Si, en aplicación de las disposiciones del párrafo 2 de este artículo, un Miembro debiera conceder prestaciones de la misma naturaleza a una misma persona en virtud de dos o más instrumentos bilaterales o multilaterales, este Miembro estará obligado a hacer efectiva sólo la prestación más favorable al interesado, según haya sido determinada al efectuar la concesión inicial de estas prestaciones.

4. No obstante las disposiciones del párrafo 2 de este artículo, los Miembros interesados podrán, siempre que sea necesario, establecer de común acuerdo disposiciones complementarias para el cálculo de las prestaciones mencionadas en este párrafo.

Parte IV. Conservación de los derechos adquiridos y provisión de las prestaciones en el extranjero

Artículo 9

1. Todo Miembro deberá garantizar el pago de las prestaciones económicas de invalidez, vejez y supervivencia, de las pensiones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y de las asignaciones por fallecimiento, a las cuales se haya adquirido derecho en virtud de su legislación, a los beneficiarios que sean nacionales de un Miembro, o refugiados o apátridas, sin distinciones basadas en el lugar de su residencia, a reserva de las medidas a tomar con este fin, siempre que sea necesario, de común acuerdo entre los Miembros u otros Estados interesados.

2. No obstante las disposiciones del párrafo 1 de este artículo, los Miembros interesados que participen en el sistema de conservación de los derechos en curso de adquisición mencionado en el artículo 6 del presente Convenio podrán acordar que se garantice la provisión de las prestaciones mencionadas en dicho párrafo a los beneficiarios que residan en el territorio de un Miembro que no sea el Miembro competente, en el marco de los instrumentos bilaterales o multilaterales previstos en el párrafo 1 del artículo 4 del presente Convenio.

3. Además, en lo que concierne a prestaciones de carácter no contributivo, los Miembros interesados determinarán de común acuerdo las condiciones según las cuales la provisión de las prestaciones será garantizada a los beneficiarios que residan en el territorio de un Miembro que no sea el Miembro competente, no obstante las disposiciones del párrafo 1 de este artículo.

4. Las disposiciones de los párrafos anteriores de este artículo podrán no aplicarse:

- a) a las prestaciones especiales de carácter no contributivo concedidas a título de socorro o para auxiliar a personas en situación de necesidad;
- b) a las prestaciones concedidas en virtud de regímenes transitorios.

Artículo 10

1. Además, los Miembros interesados deberán esforzarse en participar en un sistema de conservación de los derechos adquiridos en virtud de su legislación, habida cuenta de las disposiciones de la parte III del presente Convenio, respecto de todas las ramas de seguridad social relativas a la asistencia médica, prestaciones económicas de enfermedad, prestaciones de maternidad y prestaciones en caso de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales, excluidas las pensiones y asignaciones por fallecimiento, respecto de las cuales cada uno de estos Miembros posea una legislación en vigor. Este sistema deberá garantizar dichas prestaciones a las personas con residencia habitual o temporal en el territorio de uno de esos Miembros que no sea el Miembro competente, en las condiciones y dentro de los límites que se determinen de común acuerdo entre los Miembros interesados.

2. En el caso de no estar prevista por la legislación en vigor, la reciprocidad exigida en el párrafo 1 de este artículo podrá resultar de las medidas adoptadas por un Miembro con el fin de garantizar las prestaciones correspondientes a las prestaciones previstas por la legislación de otro Miembro, a reserva del acuerdo de ese Miembro.

3. Los Miembros interesados deberán esforzarse en participar en un sistema de conservación de los derechos adquiridos en virtud de su legislación, habida cuenta de las disposiciones de la parte III del presente Convenio, respecto de todas las ramas de seguridad social relativas a las prestaciones de desempleo, prestaciones familiares y, no obstante las disposiciones del párrafo 1 del artículo 9 del presente Convenio y del párrafo 1 de este artículo, prestaciones de readaptación, respecto de las cuales cada uno de estos Miembros posea una legislación en vigor. Este sistema deberá garantizar dichas prestaciones a las personas con residencia en el territorio de uno de esos Miembros que no sea el Miembro competente, en las condiciones y dentro de los límites que se determinen de común acuerdo entre los Miembros interesados.

Artículo 11

Las reglas de revalorización de las prestaciones previstas por la legislación de un Miembro serán aplicables a las prestaciones debidas en virtud de dicha legislación de conformidad con las disposiciones del presente Convenio.

Parte V. Colaboración administrativa y ayuda a las personas amparadas por el presente convenio*Artículo 12*

1. Las autoridades e instituciones de los Miembros se prestarán asistencia mutua a fin de facilitar la aplicación de las disposiciones del presente Convenio y de sus respectivas legislaciones.
2. La ayuda administrativa que se presten entre sí las autoridades e instituciones será, en principio, gratuita. No obstante, los Miembros podrán convenir el reembolso de ciertos gastos.
3. Las autoridades, instituciones y jurisdicciones de un Miembro no podrán rechazar las solicitudes o demás documentos que les fuesen dirigidos, por el hecho de que estén redactados en un idioma oficial de otro Miembro.

Artículo 13

1. Si el solicitante residiese en el territorio de un Miembro distinto del Miembro competente, podrá presentar válidamente su solicitud a la institución del lugar de su residencia, la cual la remitirá a la institución o las instituciones mencionadas en la solicitud.
2. Las solicitudes, declaraciones o recursos que hubieran debido presentarse, de conformidad con la legislación de un Miembro, dentro de un plazo determinado ante una autoridad, institución o jurisdicción de este Miembro serán admisibles siempre que sean presentados dentro del mismo plazo ante una autoridad, institución o jurisdicción de otro Miembro en cuyo territorio resida el solicitante. En este caso, la autoridad, institución o jurisdicción notificada en esta forma transmitirá sin dilación estas solicitudes, declaraciones o recursos a la autoridad, institución o jurisdicción competente del primer Miembro. La fecha en que estas solicitudes, declaraciones o recursos hayan sido presentados ante una autoridad, institución o jurisdicción del segundo Miembro será considerada como la fecha de presentación ante la autoridad, institución o jurisdicción competente para su conocimiento.
3. Las prestaciones debidas por un Miembro a un beneficiario con residencia habitual o temporal en el territorio de otro Miembro podrán hacerse efectivas sea directamente por la institución deudora, sea por conducto de una institución designada por este Miembro, en el lugar de residencia habitual o temporal del beneficiario, a reserva del consentimiento de los Miembros interesados.

Artículo 14

Todo Miembro deberá favorecer el desarrollo de servicios sociales para asistir a las personas amparadas por el presente Convenio, especialmente los trabajadores migrantes, en sus relaciones con sus autoridades, instituciones y jurisdicciones, particularmente para facilitar su admisión al disfrute de las prestaciones y al ejercicio eventual de sus derechos de recurso, así como para fomentar su bienestar personal y familiar.

Parte VI. Disposiciones varias

Artículo 15

Excepto en lo que se refiere a las prestaciones de invalidez, de vejez, de supervivencia y en caso de enfermedades profesionales cuya carga financiera se distribuya entre dos o más Miembros, el Convenio no podrá conferir ni mantener el derecho a disfrutar de diversas prestaciones de una misma naturaleza referentes a un mismo período de seguro obligatorio, de empleo, de actividad profesional o de residencia.

Artículo 16

1. Las prestaciones y demás gastos sufragados por la institución de un Miembro por cuenta de la institución de otro Miembro darán lugar, salvo renuncia, a reembolso, de conformidad con las modalidades que determinen de común acuerdo estos Miembros.

2. Las transferencias de fondos que resultaren de la aplicación del Convenio se efectuarán, en caso necesario, de conformidad con los acuerdos en vigor en la materia entre los Miembros interesados en el momento de la transferencia. A falta de tales acuerdos, deberán tomarse las medidas necesarias de común acuerdo entre ellos.

Artículo 17

1. Los Miembros podrán excluir disposiciones del Convenio mediante acuerdos especiales, en el marco de instrumentos bilaterales o multilaterales entre dos o más Miembros, a condición de que tales acuerdos no afecten a los derechos y obligaciones de otros Miembros y determinen la conservación de los derechos con arreglo a disposiciones que, en su conjunto, sean por lo menos tan favorables como las del presente Convenio.

2. Se considera que un Miembro ha cumplido con las disposiciones del párrafo 1 del artículo 9 y del artículo 11 del presente Convenio:

- a) cuando garantice, en la fecha de su ratificación, el pago de las prestaciones mencionadas según un monto apreciable, prescrito en virtud de su legislación, a todos los beneficiarios, sin consideración a su nacionalidad, y cualquiera que fuera a su lugar de residencia; y
- b) cuando dé efecto a dichas disposiciones del párrafo 1 del artículo 9 y del artículo 11 en el marco de los instrumentos bilaterales o multilaterales mencionados en el párrafo 1 del artículo 4 del presente Convenio.

3. Todo Miembro que se acoja a las disposiciones del párrafo 2 de este artículo, en la memoria sobre la aplicación del Convenio que habrá de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo deberá exponer:

- a) que subsisten las razones por las cuales se acogió a dichas disposiciones; o
- b) que renuncia, a partir de una fecha determinada, a acogerse a las disposiciones de dicho párrafo.

Parte VII. Disposiciones transitorias y finales

Artículo 18

1. El presente Convenio no causará derecho alguno a prestaciones respecto a períodos anteriores a su entrada en vigor para los Miembros interesados.

2. Al aplicar las disposiciones del presente Convenio, todo período de seguro, de empleo, de actividad profesional o de residencia cumplido al amparo de la legislación de un Miembro, con anterioridad a la entrada en vigor del sistema de conservación de los derechos en curso de adquisición a que se refiere el artículo 6 del presente Convenio para los Miembros interesados, deberá tomarse en consideración para determinar si, de conformidad con este sistema, podría originar derechos a partir de su entrada en vigor, a reserva de disposiciones especiales que convengan, en caso necesario, los Miembros interesados.

3. Toda prestación mencionada en el párrafo 1 del artículo 9 del presente Convenio que no haya sido concedida o haya quedado suspendida por razón de la residencia del interesado en el territorio de un Estado distinto del Miembro competente se hará efectiva o se restablecerá a solicitud del interesado, a contar de la fecha de la entrada en vigor del presente Convenio para este último Miembro, o de la fecha de la entrada en vigor para el Miembro del que el interesado es nacional, tomándose en consideración la más reciente de estas fechas, a menos que el interesado hubiera obtenido con anterioridad una liquidación en forma de capital en lugar de dicha prestación. Las disposiciones de la legislación del Miembro competente relativas a la prescripción o extinción de los derechos no serán aplicables al interesado cuando éste presente su solicitud dentro de un plazo de dos años a partir de dicha fecha o, dado el caso, a partir de la fecha de efectividad de las medidas previstas en el párrafo 1 del artículo 9.

4. Los Miembros interesados determinarán de común acuerdo la medida en que el sistema de conservación de los derechos en curso de adquisición mencionado en el artículo 6 del presente Convenio se aplica a una contingencia sobrevenida con anterioridad a la entrada en vigor de este sistema para estos Miembros.

Artículo 19

1. La denuncia del presente Convenio por un Miembro no afectará a las obligaciones de dicho Miembro con respecto a contingencias sobrevenidas con anterioridad a la fecha en que ésta haya surtido efecto.

2. Los derechos en curso de adquisición conservados en aplicación del Convenio no se extinguirán por razón de su denuncia por un Miembro; su conservación ulterior respecto al período posterior a la fecha en que esta denuncia haya surtido efecto se determinará mediante instrumentos bilaterales o multilaterales de seguridad social concluidos por este Miembro o, a falta de tales instrumentos, únicamente mediante la legislación de dicho Miembro.

Artículo 20

1. El presente Convenio revisa, en las condiciones previstas en los párrafos siguientes de este artículo, el Convenio sobre la conservación de los derechos de pensión de los migrantes, 1935.

2. La entrada en vigor del presente Convenio para todo Miembro obligado por las disposiciones del Convenio sobre la conservación de los derechos de pensión de los migrantes, 1935, no implicará de pleno derecho la denuncia inmediata de este último Convenio.

3. No obstante, el Convenio sobre la conservación de los derechos de pensión de los migrantes, 1935, cesará de aplicarse en las relaciones entre todos los Miembros obligados por él, a medida que entren en vigor en sus relaciones los sistemas de conservación de los derechos en curso de adquisición a que se refiere el artículo 6 del presente Convenio.

Recomendación sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1983 (núm. 167)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico actualizado	Ginebra, 69ª reunión CIT (20 junio 1983)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1 junio 1983 en su sexagésima novena reunión;

Recordando los principios consagrados por el Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962, que comprenden, además de la igualdad de trato, la conservación de los derechos en curso de adquisición y de los derechos adquiridos, y por el Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982;

Considerando, además, que es necesario favorecer la conclusión de instrumentos bilaterales o multilaterales de seguridad social entre los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como la coordinación internacional de tales instrumentos, especialmente para la aplicación del Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962, y del Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982;

Después de haber decidido adoptar diversas propuestas relativas a la conservación de los derechos en materia de seguridad social, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas propuestas revistan la forma de una recomendación internacional,

adopta, con fecha veinte de junio de mil novecientos ochenta y tres, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1983:

1. A los efectos de la presente Recomendación:

- a) el término *Miembro* designa todo Estado Miembro de la Organización Internacional del Trabajo;
- b) el término *legislación* comprende las leyes y reglamentos, así como las disposiciones estatutarias en materia de seguridad social;
- c) el término *refugiado* tiene el significado que le atribuyen el artículo primero de la Convención de 28 de julio de 1951 sobre el estatuto de los refugiados y el párrafo 2 del artículo primero del Protocolo sobre el estatuto de los refugiados de 31 de enero de 1967, sin limitación geográfica;
- d) el término *apátrida* tiene el significado que le atribuye el artículo primero de la Convención de 28 de septiembre de 1954 sobre el estatuto de los apátridas;
- e) la expresión *miembros de la familia* designa las personas definidas o reconocidas como tales o como miembros del hogar por la legislación en virtud de la cual se conceden o hacen efectivas las prestaciones, según el caso, o las personas que determinen los Miembros interesados de común acuerdo; no obstante, cuando la legislación pertinente defina o reconozca como miembros de la familia o miembros del hogar únicamente a las personas que vivan bajo el mismo techo que el interesado, se reputará cumplido este requisito cuando las personas de que se trate estén principalmente a cargo del interesado;
- f) el término *supervivientes* designa las personas definidas o reconocidas como supervivientes por la legislación en virtud de la cual se conceden las prestaciones; no obstante, cuando la legislación defina o reconozca como supervivientes únicamente a las personas que hubieren vivido bajo el mismo techo que el difunto, se reputará cumplido este requisito cuando dichas personas hubieren estado principalmente a cargo del difunto;
- g) el término *residencia* designa la residencia habitual.

2. Los Miembros obligados por un instrumento bilateral o multilateral de seguridad social deberían, de común acuerdo, esforzarse en extender a los nacionales de todo otro Miembro, así como a los refugiados y a los apátridas que residan en el territorio de cualquier Miembro, el beneficio de las disposiciones de dicho instrumento relativas a:

- a) la determinación de la legislación aplicable;
- b) la conservación de los derechos en curso de adquisición;
- c) la conservación de los derechos adquiridos y la provisión de las prestaciones en el extranjero.

3. Los Miembros deberían concluir entre ellos y con los Estados interesados los acuerdos administrativos o financieros apropiados para eliminar los posibles obstáculos a la liquidación de las prestaciones de invalidez, de vejez y de supervivientes, de las pensiones en caso de accidente del trabajo y de enfermedades profesionales, y de las asignaciones por fallecimiento, para las cuales se ha adquirido el derecho, según su legislación, a los beneficiarios que sean nacionales de un Miembro, refugiados o apátridas que residan en el extranjero.

4. Cuando en uno de los Miembros obligados por un instrumento bilateral o multilateral de seguridad social no esté en vigor una legislación relativa a las prestaciones de desempleo o a las prestaciones familiares, los Miembros obligados por tal instrumento deberían esforzarse en concluir entre sí acuerdos apropiados con el fin de compensar equitativamente la pérdida o la ausencia de derechos que resulten de tal situación para las personas que transfieran su residencia del territorio de un Miembro en que esté en vigor una legislación relativa a dichas prestaciones al territorio de un Miembro en que tal legislación no esté en vigor, o para los miembros de la familia de las personas con derecho a las prestaciones familiares en virtud de la legislación del primer Miembro, mientras dichos miembros de la familia residan en el territorio del segundo Miembro.

5. Cuando, en aplicación del Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962, del Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982, o de cualquier otro instrumento bilateral o multilateral de seguridad social, deban abonarse prestaciones en efectivo a beneficiarios que residan en el territorio de un Estado que no sea aquel en cuyo territorio esté situada la institución que deba asegurar el pago, en la medida de lo posible esta institución debería proceder al pago directo al beneficiario, especialmente en los casos de prestaciones de invalidez, vejez y supervivientes, así como de pensiones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Las transferencias de dichas prestaciones y pensiones deberían efectuarse en los plazos más breves, con el fin de que los beneficiarios puedan disponer de ellas lo más pronto posible. En caso de pago indirecto, la institución que actúe de intermediario en el país de residencia del beneficiario debería proceder con la mayor diligencia para que éste reciba cuanto antes las prestaciones que le correspondan.

6. Los Miembros interesados deberían esforzarse en concluir instrumentos bilaterales o multilaterales de seguridad social que cubran las nueve ramas de seguridad social mencionadas en el párrafo 1 del artículo 2 del Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982, en fomentar la coordinación de los instrumentos bilaterales o multilaterales de seguridad social por los cuales estén obligados respectivamente y en concluir un acuerdo internacional con este fin, con la colaboración, si hubiere lugar, de la Oficina Internacional del Trabajo.

7. Al aplicar las disposiciones de los artículos 6 a 8 del Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962, y del párrafo 1 del artículo 4 del Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982, los Miembros obligados por dichos Convenios deberían tener en cuenta, cuando sea apropiado, las disposiciones tipo y el acuerdo modelo anexos a la presente Recomendación, con vistas a la conclusión de instrumentos bilaterales o multilaterales de seguridad social y a su coordinación.

8. Los Miembros interesados, incluidos aquellos que aún no están obligados por al menos uno de los Convenios a los cuales se refiere el párrafo 7 de la presente Recomendación, deberían esforzarse en participar en el sistema internacional previsto por el Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982, habida cuenta, cuando sea apropiado, de las disposiciones tipo y del acuerdo modelo anexos a la presente Recomendación.

ANEXO I
Disposiciones tipo para la conclusión de instrumentos bilaterales
o multilaterales de seguridad social

I. Definiciones

Artículo 1

A los efectos de la aplicación de las presentes disposiciones tipo:

- a) el término **legislación** comprende las leyes y reglamentos, así como las disposiciones estatutarias en materia de seguridad social;
- b) la expresión **Estado competente** designa una Parte Contratante en virtud de cuya legislación la persona interesada puede hacer valer un derecho a prestación;
- c) la expresión **autoridad competente** designa el ministro, los ministros o la autoridad correspondiente de quienes dependen los regímenes de seguridad social, en el conjunto o en una parte cualquiera del territorio de cada Parte Contratante;
- d) el término **institución** designa todo organismo o autoridad directamente encargados de aplicar toda o parte de la legislación de una Parte Contratante;
- e) la expresión **institución competente** designa:
 - i) si se trata de un régimen de seguro social, la institución a la cual está afiliado el interesado en el momento de solicitar las prestaciones, o una institución de la cual el interesado tiene derecho a prestaciones o lo tendría si residiera en el territorio de la Parte Contratante donde se encuentra esa institución, o bien la institución designada por la autoridad competente de la Parte Contratante en cuestión;
 - ii) si se trata de un régimen que no sea de seguro social o de un régimen de prestaciones familiares, la institución designada por la autoridad competente de la Parte Contratante en cuestión;
 - iii) si se trata de un régimen relativo a las obligaciones del empleador, el empleador o el asegurador subrogado, o bien, en su defecto, el organismo o la autoridad designados por la autoridad competente de la Parte Contratante en cuestión;
- f) la expresión **fondo de previsión** designa una institución de ahorro obligatorio;
- g) la expresión **miembros de la familia** designa las personas definidas o reconocidas como tales o como miembros del hogar por la legislación en virtud de la cual se conceden o hacen efectivas las prestaciones, según sea el caso, o personas determinadas de común acuerdo entre las Partes Contratantes; no obstante, si dicha legislación considera como miembro de la familia o miembros del hogar únicamente a las personas que vivan bajo el mismo techo que el interesado, se reputará cumplido este requisito cuando las personas de que se trate estén principalmente a cargo del interesado;
- h) el término **supervivientes** designa las personas definidas o reconocidas como supervivientes por la legislación en virtud de la cual se conceden las prestaciones; no obstante, si dicha legislación considera únicamente como supervivientes a las personas que hubieren vivido bajo el mismo techo que el difunto, se reputará cumplido este requisito cuando dichas personas hubieren estado principalmente a cargo del difunto
- i) el término **residencia** designa la residencia habitual
- j) el término **residencia temporal** designa una permanencia temporal;
- k) la expresión **institución del lugar de residencia** designa la institución habilitada para liquidar las prestaciones de que se trate en el lugar donde reside el interesado, conforme a la legislación de la Parte Contratante que esta institución aplique o, si tal institución no existe, la institución designada por la autoridad competente de la Parte Contratante en cuestión;
- l) la expresión **institución del lugar de residencia temporal** designa la institución habilitada para liquidar las prestaciones de que se trate en el lugar donde el interesado reside temporalmente, conforme a la legislación de la Parte Contratante que esta institución aplique o, si tal institución no existe, la institución designada por la autoridad competente de la Parte Contratante en cuestión;
- m) la expresión **períodos de seguro** designa los períodos de cotización, de empleo, de actividad profesional o de residencia, según se definan o reconozcan como períodos de seguro por la legislación

- bajo la cual hayan sido cumplidos, así como todos los períodos asimilados, en la medida en que sean reconocidos por dicha legislación como equivalentes a períodos de seguro;
- n) las expresiones **períodos de empleo** y **períodos de actividad profesional** designan los períodos definidos o reconocidos como tales por la legislación bajo la cual se hayan cumplido, así como todos los períodos asimilados reconocidos por dicha legislación como equivalentes respectivamente a períodos de empleo o a períodos de actividad profesional;
 - o) la expresión **períodos de residencia** designa los períodos definidos o reconocidos como tales por la legislación bajo la cual se hayan cumplido;
 - p) el término **prestaciones** designa todas las prestaciones en especie y en efectivo previstas respecto de la contingencia considerada, incluidas las asignaciones por fallecimiento y:
 - i) si se trata de prestaciones en especie, las prestaciones cuya finalidad es la prevención de cualquier contingencia que sea competencia de la seguridad social, la rehabilitación funcional y la readaptación profesional;
 - ii) si se trata de prestaciones en efectivo, todos los elementos a cargo de los fondos públicos y todos los aumentos, asignaciones de revalorización o asignaciones complementarias, así como las prestaciones destinadas a mantener o a mejorar la capacidad de ganancia, las prestaciones en capital que puedan sustituir a las pensiones y las liquidaciones efectuadas, si ha lugar, por concepto de reembolso de las cotizaciones;
 - q)
 - i) la expresión **prestaciones familiares** designa todas las prestaciones en especie y todas las prestaciones en efectivo, incluidas las asignaciones familiares, destinadas a compensar las cargas familiares, con excepción de los aumentos o los suplementos de pensiones previstos para los miembros de la familia de los beneficiarios de estas pensiones;
 - ii) la expresión **asignaciones familiares** designa las prestaciones periódicas en efectivo otorgadas en función del número y de la edad de los hijos;
 - r) la expresión **asignación por fallecimiento** designa toda suma pagada de una vez en caso de fallecimiento, con exclusión de las prestaciones en capital objeto del inciso ii) del apartado p) del presente artículo;
 - s) la expresión **de carácter no contributivo** se aplica a las prestaciones cuya concesión no depende ni de una participación financiera directa de las personas protegidas o de su empleador, ni del cumplimiento de un período de actividad profesional, así como a los regímenes que conceden tales prestaciones exclusivamente.

II. Legislación aplicable

Artículo 2

1. No obstante la regla relativa a la aplicación de la legislación de la Parte Contratante en cuyo territorio los trabajadores asalariados ocupan un empleo (Nota: Véase el apartado a) del párrafo 1 del artículo 5 del Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982.), la legislación aplicable a los trabajadores asalariados a quienes se refiere e este párrafo se determinará de conformidad con las disposiciones siguientes:

- a)
 - i) los trabajadores asalariados empleados en el territorio de una Parte Contratante por una empresa de la cual dependen normalmente, y que son destacados en el territorio de otra Parte Contratante por dicha empresa para efectuar un trabajo por cuenta de la misma, quedarán sometidos a la legislación de la primera Parte, a condición de que la duración previsible del trabajo no exceda el plazo fijado de común acuerdo entre las Partes Contratantes interesadas y que no reemplacen a otros trabajadores que han llegado al término del período de su desplazamiento;
 - ii) si la duración del trabajo que debe ser efectuado se prolonga en razón de circunstancias imprevisibles más allá de la duración que había sido calculada originalmente, y por ello viene a exceder el plazo fijado, continuará siendo aplicable la legislación de la primera Parte hasta la conclusión del trabajo, a reserva del acuerdo de la autoridad competente de la segunda Parte o del organismo designado por ella;

- b)*
- i)* los trabajadores asalariados de los transportes internacionales que ejerzan su actividad en el territorio de dos o más Partes Contratantes en calidad de personal afectado a los transportes por carretera o fluviales al servicio de una empresa que tenga su sede en el territorio de una Parte Contratante y que efectúe, por cuenta ajena o suya propia, transportes ferroviarios, de carretera, aéreos o de navegación interior de pasajeros o de mercancías, quedarán sometidos a la legislación de esta última Parte;
 - ii)* sin embargo, si dichos trabajadores ejercen su actividad en una sucursal o una representación permanente que una empresa posea en el territorio de una Parte Contratante que no sea aquella en donde tiene su sede, quedarán sometidos a la legislación de la Parte Contratante en cuyo territorio se encuentre dicha sucursal o representación permanente;
 - iii)* si dichos trabajadores ejercen su actividad principalmente en el territorio de la Parte Contratante en que residen, quedarán sometidos a la legislación de esta Parte, incluso si la empresa que los empleare no posee ni sede, ni sucursal, ni representación permanente en este territorio;
- c)*
- i)* los trabajadores asalariados que no sean los que se ocupan de transportes internacionales y que ejerzan habitualmente su actividad en el territorio de dos o más Partes Contratantes, quedarán sometidos a la legislación de la Parte Contratante en cuyo territorio residan siempre y cuando ejerzan parcialmente su actividad en este territorio o dependan de varias empresas o de varios empleadores cuya sede o domicilio esté situado en el territorio de distintas Partes Contratantes;
 - ii)* en los demás casos, estos trabajadores quedarán sometidos a la legislación de la Parte Contratante en cuyo territorio la empresa o el empleador que los empleare tenga su sede o domicilio;
- d)* los trabajadores asalariados que ejerzan su actividad en el territorio de una Parte Contratante por cuenta de una empresa con sede en el territorio de otra Parte Contratante cuyo predio esté atravesado por la frontera común de dichas Partes, quedarán sometidos a la legislación de la Parte Contratante en cuyo territorio la empresa tenga su sede.

2. No obstante la regla general relativa a la aplicación de la legislación de la Parte Contratante en cuyo territorio los trabajadores independientes ejercen una actividad profesional (nota: véase el apartado *b)* del párrafo 1 del artículo 5 del Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982.), la legislación aplicable a los trabajadores independientes mencionada en este párrafo se determinará de conformidad con las disposiciones siguientes:

- a)* los trabajadores independientes que residan en el territorio de una Parte Contratante y ejerzan su actividad en el territorio de otra Parte Contratante quedarán sometidos a la legislación de la Primera Parte:
- i)* si la segunda Parte no posee una legislación que les sea aplicable, o
 - ii)* si, según las legislaciones de las dos Partes, los trabajadores independientes están asegurados por el solo hecho de su residencia en el territorio de esas Partes;
- b)* los trabajadores independientes que ejerzan normalmente su actividad en el territorio de dos o más Partes Contratantes quedarán sometidos a la legislación de la Parte Contratante en cuyo territorio residan si ejercen parte de su actividad en dicho territorio o si, según esta legislación, están asegurados por el solo hecho de su residencia en el territorio de esa Parte;
- c)* en el caso en que los trabajadores independientes mencionados en el apartado anterior no ejerzan una parte de su actividad en el territorio de la Parte Contratante donde residan, o si, según la legislación de esta Parte, no están asegurados por el solo hecho de su residencia, o si dicha Parte no posee una legislación que les pueda ser aplicada, quedarán sometidos a la legislación determinada de común acuerdo entre las Partes Contratantes interesadas o entre sus autoridades competentes.

3. Si, en virtud de los párrafos precedentes de este artículo, un trabajador está sometido a la legislación de una Parte Contratante en cuyo territorio no ejerza un empleo o una actividad profesional ni resida, esta legislación se le aplicará como si ejerciera un empleo o una actividad profesional o como si residiera en el territorio de esta Parte, según sea el caso.

4. Las autoridades competentes de las Partes Contratantes, de común acuerdo, podrán prever en favor de las personas interesadas disposiciones distintas de las enunciadas en los párrafos precedentes del presente artículo.

III. Conservación de los derechos en curso de adquisición

A. Totalización de los períodos

1. Asistencia médica, prestaciones económicas de enfermedad, prestaciones de maternidad y prestaciones familiares

Artículo 3

Si la legislación de una Parte Contratante supeditare la adquisición, conservación o recuperación del derecho a las prestaciones al cumplimiento de períodos de seguro, de empleo, de actividad profesional o de residencia, la institución que aplique esta legislación tomará en cuenta para fines de totalización, y en la medida necesaria, los períodos de seguro, de empleo, de actividad profesional y de residencia cumplidos en virtud de la legislación correspondiente de cualquier otra Parte Contratante, siempre que no se superpongan, como si se tratara de períodos cumplidos al amparo de la legislación de la primera Parte.

2. Prestaciones de desempleo

Artículo 4

1. Si la legislación de una Parte Contratante supeditare la adquisición, conservación o recuperación del derecho a las prestaciones al cumplimiento de períodos de seguro, de empleo, de actividad profesional o de residencia, la institución que aplique esta legislación tomará en cuenta para fines de totalización, y en la medida necesaria, los períodos de seguro, de empleo, de actividad profesional y de residencia cumplidos bajo la legislación correspondiente de toda otra Parte Contratante, siempre que no se superpongan, como si se tratara de períodos cumplidos al amparo de la legislación de la primera Parte.

2. No obstante, la institución de una Parte Contratante cuya legislación exija el cumplimiento de períodos de seguro para la adquisición del derecho a las prestaciones podrá supeditar la totalización de los períodos de empleo o de actividad profesional cumplidos bajo la legislación correspondiente de otra Parte Contratante, a condición de que estos períodos hubiesen sido considerados como períodos de seguro de haber sido cumplidos al amparo de la legislación de la primera Parte.

3. Las disposiciones de los párrafos anteriores del presente artículo serán aplicables por analogía en caso de que la legislación de una Parte Contratante supeditare la duración del otorgamiento de las prestaciones a la duración de los períodos cumplidos.

3. Prestaciones de invalidez, de vejez y de supervivientes

Artículo 5

1. Si la legislación de una Parte Contratante supeditare la adquisición, conservación o recuperación del derecho a las prestaciones al cumplimiento de períodos de seguro, de empleo, de actividad profesional o de residencia, la institución que aplique esta legislación tendrá en cuenta, para fines de totalización, los períodos de seguro, de empleo, de actividad profesional o de residencia cumplidos bajo la legislación correspondiente de cualquier otra Parte Contratante, siempre que no se superpongan, como si se tratara de períodos cumplidos al amparo de la legislación de la primera Parte.

2. Si la legislación de una Parte Contratante supeditare la concesión de las prestaciones a la condición de que el interesado o, si se tratara de prestaciones de supervivientes, el difunto haya estado sujeto a esta legislación en el momento de la contingencia, se considerará cumplida esta condición cuando, en ese momento, el interesado o el difunto, según el caso, estuviese sujeto a la legislación de otra Parte Contratante o, en su defecto, cuando el interesado o el superviviente pueda hacer valer derechos a prestaciones correspondientes en virtud de la legislación de otra Parte Contratante.

3. Si la legislación de una Parte Contratante previere que el período durante el cual una pensión es abonada puede ser tomado en consideración para la adquisición, conservación o recuperación del derecho a las prestaciones, la institución competente de esta Parte tomará en cuenta, a este efecto, el período durante el cual fue pagada una pensión en virtud de la legislación de cualquier otra Parte Contratante.

4. Disposiciones comunes

Artículo 6

Si la legislación de una Parte Contratante supeditare la concesión de ciertas prestaciones al cumplimiento de períodos de empleo cumplidos en una profesión sujeta a un régimen especial o, eventualmente, en una profesión o un empleo determinado, los períodos cumplidos al amparo de las legislaciones de otras Partes Contratantes serán tomados en cuenta para la concesión de estas prestaciones solamente si hubieren sido cumplidos en un régimen correspondiente o, en su defecto, en la misma profesión o en el mismo empleo. Si, teniendo en cuenta los períodos así cumplidos, el interesado no reuniera las condiciones exigidas para disfrutar de dichas prestaciones, estos períodos serán tomados en cuenta para la concesión de las prestaciones del régimen general o, en su defecto, del régimen aplicable a los obreros o empleados, según el caso.

B. Determinación de las prestaciones de invalidez, de vejez y de supervivientes

Artículo 7

La determinación de las prestaciones de invalidez, de vejez y de supervivientes se efectuará o bien de conformidad con el método de reparto, o bien de conformidad con el método de integración, según sea decidido de común acuerdo entre las Partes Contratantes.

VARIANTE I. MÉTODO DE REPARTO

1. Disposiciones comunes

Artículo 8

1. Cuando una persona haya estado sujeta sucesiva o alternativamente a las legislaciones de dos o más Partes Contratantes, la institución de cada una de estas Partes determinará, con arreglo a las disposiciones de la legislación que ella aplique, si esta persona o sus supervivientes reúnen las condiciones requeridas para tener derecho a las prestaciones, habida cuenta, cuando proceda, de las disposiciones del artículo 5.

2. Cuando el interesado cumple con estas condiciones, la institución competente de cualquier Parte Contratante cuya legislación prevea que el monto de las prestaciones o de algunos elementos de prestaciones es proporcional a la duración de los períodos podrá proceder al cálculo directo de tales prestaciones o elementos de prestaciones en función únicamente de los períodos cumplidos al amparo de la legislación que aplique, no obstante las disposiciones de los párrafos siguientes del presente artículo.

3. En caso de que el interesado reuniera las condiciones mencionadas en el párrafo 1 de este artículo, la institución competente calculará el monto teórico de las prestaciones a las cuales podría pretender, si todos los períodos cumplidos bajo las legislaciones de todas las Partes Contratantes interesadas y tomados en cuenta, de conformidad con las disposiciones del artículo 5, para la adquisición del derecho, hubiesen sido cumplidos únicamente bajo la legislación que aplique la institución.

4. No obstante,

- a) si se trata de prestaciones cuyo monto no depende de la duración de los períodos, este monto se considerará como el monto teórico a que se refiere el párrafo precedente;
- b) si se trata de prestaciones de carácter no contributivo cuyo monto no depende de la duración de los períodos cumplidos, el monto teórico a que se refiere el párrafo precedente podrá calcularse sobre la base y hasta el límite del monto de la prestación completa:
 - i) en caso de invalidez o de muerte, a prorrata de la duración total de los períodos cumplidos por el interesado o el difunto con anterioridad a la contingencia en virtud de las legislaciones de todas las Partes Contratantes interesadas y tomados en cuenta de conformidad con las disposiciones del artículo 5, en relación con las dos terceras partes del número de años transcurridos entre la fecha en la cual el interesado o el difunto alcanzó la edad de quince años –o una edad superior que se determinará de común acuerdo entre las Partes Contratantes– y la fecha en la cual sobrevino la incapacidad para el trabajo seguida de invalidez o muerte, según el caso, sin tener en cuenta los años posteriores a la edad de admisión a la pensión de vejez;
 - ii) en caso de vejez, a prorrata de la duración total de los períodos cumplidos por el interesado en virtud de las legislaciones de todas las Partes Contratantes interesadas y tomados en cuenta

de conformidad con las disposiciones del artículo 5, en relación con treinta años, sin tener en cuenta los años posteriores a la edad de admisión a la pensión de vejez.

5. La institución mencionada en el párrafo 3 de este artículo fijará a continuación el monto efectivo de la prestación que deba al interesado, sobre la base del monto teórico calculado de conformidad con las disposiciones del párrafo 3 o del párrafo 4 del presente artículo, según los casos, a prorrata de la duración de los períodos cumplidos con anterioridad a la contingencia bajo la legislación que aplique, en relación con la duración total de los períodos cumplidos con anterioridad a la contingencia al amparo de las legislaciones de todas las Partes Contratantes interesadas.

6. Si la duración total de los períodos cumplidos con anterioridad a la contingencia, al amparo de las legislaciones de todas las Partes Contratantes interesadas, fuese superior a la duración máxima requerida por la legislación de una de estas Partes para el beneficio de una prestación completa, la institución de esta Parte tomará en cuenta esta duración máxima, en lugar de la duración total de dichos períodos, a los efectos de la aplicación de las disposiciones de los párrafos 3 y 5 del presente artículo, sin que pueda estar obligada, no obstante, a conceder una prestación de monto superior al de la prestación completa prevista por la legislación que ella aplique.

Artículo 9

1. Sin perjuicio de las disposiciones del artículo 8, cuando la duración total de los períodos cumplidos al amparo de la legislación de una Parte Contratante no alcance un año y, habida cuenta únicamente de dichos períodos, no se haya adquirido ningún derecho a prestación en virtud de dicha legislación, la institución de esta Parte no quedará obligada a conceder prestaciones respecto de dichos períodos.

2. Los períodos a que se refiere el párrafo precedente se tomarán en cuenta por la institución de cada una de las demás Partes Contratantes interesadas a efectos de la aplicación de las disposiciones del artículo 8, con excepción de las que figuran en su párrafo 5.

3. No obstante, en caso de que la aplicación de las disposiciones del párrafo 1 del presente artículo tuviere por consecuencia el eximir a todas las instituciones interesadas de la obligación de conceder prestaciones, las prestaciones serán concedidas.

(Variante A) exclusivamente en virtud de la legislación de la última Parte Contratante cuyas condiciones cumpla el interesado, habida cuenta de las disposiciones del artículo 5, igual que si todos los períodos a que se refiere el párrafo 1 del presente artículo se hubieran cumplido al amparo de la legislación de esta Parte.

(Variante B) de conformidad con las disposiciones del artículo 8.

Artículo 10

1. Si el interesado no reünere, en un momento determinado, las condiciones exigidas por las legislaciones de todas las Partes Contratantes interesadas, habida cuenta de las disposiciones del artículo 5, pero sí satisface únicamente las condiciones de una o algunas de ellas, se aplicarán las disposiciones siguientes:

a) el monto de las prestaciones debidas se calculará de conformidad con las disposiciones del párrafo 2 o de los párrafos 3 a 6 del artículo 8, según los casos, por cada una de las instituciones competentes que apliquen una legislación respecto de la cual se cumplan las condiciones;

b) no obstante:

i) si el interesado reünere las condiciones de dos legislaciones como mínimo, sin que hubiere necesidad de recurrir a los períodos cumplidos al amparo de las legislaciones cuyas condiciones no se cumplen, dichos períodos no se tomarán en cuenta a efectos de la aplicación de las disposiciones de los párrafos 3 a 6 del artículo 8;

ii) si el interesado reünere las condiciones de una sola legislación, sin necesidad de recurrir a las disposiciones del artículo 5, el monto de la prestación debida será calculado de conformidad con las disposiciones de la única legislación cuyas condiciones se cumplen y teniendo en cuenta exclusivamente los períodos cumplidos al amparo de esta legislación.

2. Las prestaciones concedidas, en el caso a que se refiere el párrafo precedente, en virtud de una o varias de las legislaciones de que se trate, se volverán a calcular de oficio con arreglo a las disposiciones del párrafo 2, según sea el caso, o de los párrafos 3 a 6 del artículo 8, a medida que se vayan

cumpliendo las condiciones exigidas por una o varias de las demás legislaciones de que se trate, habida cuenta, cuando proceda, de las disposiciones del artículo 5.

3. Las prestaciones concedidas en virtud de las legislaciones de dos o más Partes Contratantes se calcularán nuevamente conforme a las disposiciones del párrafo 1 del presente artículo, a solicitud del interesado, cuando dejen de cumplirse las condiciones exigidas por una o varias de estas legislaciones.

Artículo 11

1. Si el monto de las prestaciones a las cuales el interesado pudiera pretender en virtud de la legislación de una Parte Contratante, sin aplicación de las disposiciones de los artículos 5 y 8 a 10, fuese superior al monto total de las prestaciones debidas conforme a estas disposiciones, la institución competente de esta Parte deberá abonarle un complemento igual a la diferencia entre estos dos montos. La carga financiera de este complemento será asumida integralmente por dicha institución.

(Variante A) 2. Cuando la aplicación de las disposiciones del párrafo precedente tenga por consecuencia la atribución al interesado de complementos por parte de las instituciones de dos o más Partes Contratantes, éste se beneficiará exclusivamente del complemento más elevado. La carga financiera de este complemento será distribuida entre las instituciones competentes de dichas Partes Contratantes, según la proporción correspondiente a la relación que exista entre el monto del complemento que cada una de ellas estaría obligada a abonar si fuere la única Parte interesada y el monto total de los complementos que todas estas instituciones deberían abonar.

(Variante B) 2. Cuando la aplicación de las disposiciones del párrafo precedente tenga por consecuencia la atribución al interesado de complementos por parte de las instituciones de dos o más Partes Contratantes, se beneficiará de estos complementos solamente hasta el límite del más elevado de los montos teóricos calculados por estas instituciones conforme a las disposiciones de los párrafos 3 o 4 del artículo 8. Si la suma de las prestaciones y de los complementos debidos excede el monto teórico más elevado, cada una de las instituciones de las Partes Contratantes interesadas podrá reducir el monto del complemento que deba abonar en una fracción del excedente, que se determinará con arreglo a la proporción correspondiente a la relación que exista entre este último monto y el monto total de los complementos que todas estas instituciones deberían abonar.

3. Los complementos a que se refieren los párrafos precedentes del presente artículo serán considerados como un elemento de las prestaciones abonadas por la institución deudora. El monto se determinará de modo definitivo, salvo cuando proceda aplicar las disposiciones del párrafo 2 o del párrafo 3 del artículo 10.

2. Disposiciones particulares relativas a las prestaciones de invalidez y de supervivientes

Artículo 12

1. En caso de agravación de una invalidez respecto de la cual una persona perciba prestaciones en virtud de la legislación de una sola Parte Contratante, se aplicarán las disposiciones siguientes:

- a) si el interesado, desde la fecha en que percibe las prestaciones, no ha estado sujeto a la legislación de otra Parte Contratante, la institución competente de la primera Parte quedará obligada a conceder las prestaciones, habida cuenta de la agravación, con arreglo a las disposiciones de la legislación que aplique;
- b) si el interesado, desde la fecha en que percibe las prestaciones, ha estado sujeto a la legislación de una o más de las demás Partes Contratantes, se le concederán las prestaciones, habida cuenta de la agravación, con arreglo a las disposiciones de los artículos 5 y 8 a 11;
- c) en el caso a que se refiere el apartado precedente, la fecha en que se haya confirmado la agravación se considerará como la fecha de la contingencia;
- d) si, en el caso a que se refiere el apartado b) del presente párrafo, el interesado no tuviere derecho a prestaciones por parte de la institución de otra Parte Contratante, la institución competente de la primera Parte quedará obligada a conceder las prestaciones, habida cuenta de la agravación, con arreglo a las disposiciones de la legislación que aplique.

2. En caso de agravación de una invalidez respecto de la cual una persona perciba prestaciones en virtud de las legislaciones de dos o más Partes Contratantes, se le concederán las prestaciones, habida cuenta de la agravación, con arreglo a las disposiciones de los artículos 5 y 8 a 11. Se aplicarán por analogía las disposiciones del apartado c) del párrafo precedente.

Artículo 13

1. Las prestaciones de invalidez o de supervivientes se transformarán, llegado el caso, en prestaciones de vejez, en las condiciones previstas por la legislación o por las legislaciones en virtud de las cuales hayan sido concedidas y de conformidad con las disposiciones de los artículos 5 y 8 a 11.

2. Cuando, en el caso a que se refiere el artículo 10, el beneficiario de prestaciones de invalidez o de supervivientes adquiridas en virtud de la legislación de una o más de las Partes Contratantes pueda hacer valer derechos a prestaciones de vejez, toda institución deudora de prestaciones de invalidez o de supervivientes continuará abonando a este beneficiario las prestaciones a las cuales tenga derecho en virtud de la legislación que aplique, hasta la fecha en que las disposiciones del párrafo precedente sean aplicables con respecto a dicha institución.

VARIANTE II. MÉTODO DE INTEGRACIÓN

*Fórmula A. Integración relacionada con la residencia**Artículo 14*

1. Cuando una persona haya estado sujeta sucesiva o alternativamente a las legislaciones de dos o más Partes Contratantes, dicha persona o sus supervivientes tendrán derecho exclusivamente a las prestaciones determinadas con arreglo a la legislación de la Parte Contratante en cuyo territorio residan, siempre que reúnan las condiciones previstas por esta legislación o por las Partes Contratantes interesadas, habida cuenta, cuando proceda, de las disposiciones del artículo 5.

2. El costo de las prestaciones determinadas de conformidad con las disposiciones del párrafo precedente podrá:

- a) bien quedar a cargo integralmente de la institución de la Parte Contratante en cuyo territorio resida el interesado; sin embargo, la aplicación de estas disposiciones puede ser supeditada a la condición de que en la fecha de su solicitud de prestaciones el interesado haya residido en este territorio o, cuando se trate de prestaciones de supervivientes, siempre que el difunto, en la fecha de su muerte, haya residido en dicho territorio durante un período mínimo que será fijado de común acuerdo entre las Partes Contratantes interesadas;
- b) bien ser distribuido entre las instituciones de todas las Partes Contratantes interesadas, a prorrata de la duración de los períodos cumplidos con anterioridad a la contingencia bajo la legislación que cada una de estas instituciones aplique, en relación con la duración total de los períodos cumplidos con anterioridad a la contingencia al amparo de las legislaciones de todas las Partes Contratantes interesadas;
- c) bien quedar a cargo de la institución de la Parte Contratante en cuyo territorio resida el interesado, pero este costo será compensado por las instituciones de las demás Partes Contratantes interesadas, con arreglo a una evaluación a tanto alzado convenida entre todas las Partes Contratantes interesadas basándose en la participación de la persona considerada en el régimen de cada una de las Partes Contratantes a cuyas instituciones no corresponde abonar las prestaciones.

3. Si el interesado no reúne las condiciones de la legislación de la Parte Contratante a que se refiere el párrafo 1 del presente artículo, o si esta legislación no previere la concesión de prestaciones de invalidez, de vejez o de supervivientes, disfrutará de las prestaciones más favorables a las cuales tiene derecho en virtud de la legislación de cualquier Parte Contratante, habida cuenta, cuando proceda, de las disposiciones del artículo 5.

Fórmula B. Integración relacionada con los riesgos de invalidez y de muerte

(Nota: Esta fórmula puede limitarse a los casos en que la persona considerada haya cumplido períodos de actividad exclusivamente al amparo de legislaciones según las cuales el monto de las prestaciones es independiente de la duración de los períodos.)

Artículo 15

1. Cuando una persona haya estado sujeta sucesiva o alternativamente a las legislaciones de dos o más Partes Contratantes, esta persona o sus supervivientes disfrutarán de las prestaciones con arreglo a las disposiciones de los párrafos siguientes del presente artículo.

2. La institución de la Parte Contratante cuya legislación era aplicable en el momento en que sobrevino la incapacidad para el trabajo seguida de invalidez o muerte determinará, de conformidad

con las disposiciones de esta legislación, si el interesado reúne las condiciones requeridas para tener derecho a las prestaciones, habida cuenta, cuando proceda, de las disposiciones del artículo 5.

3. El interesado que reuniera estas condiciones obtendrá las prestaciones exclusivamente de dicha institución, de conformidad con las disposiciones de la legislación que aplique.

4. Si el interesado no reuniera las condiciones de la legislación de la Parte Contratante a que se refiere el párrafo 2 del presente artículo, o si esta legislación no previere la concesión de prestaciones de invalidez o de sobrevivientes, disfrutará de las prestaciones más favorables a que tuviere derecho en virtud de la legislación de cualquier otra Parte Contratante, habida cuenta, cuando proceda, de las disposiciones del artículo 5. Artículo 16

Las disposiciones del párrafo 1 del artículo 12 serán aplicables por analogía.

C. Determinación de las prestaciones en caso de enfermedad profesional

Artículo 17

1. Cuando la víctima de una enfermedad profesional hubiere ejercido una actividad susceptible de provocar tal enfermedad al amparo de la legislación de dos o más Partes Contratantes, las prestaciones a las cuales podrán pretender esta víctima o sus supervivientes se concederán exclusivamente en virtud de la legislación de la última de dichas Partes cuyas condiciones reúnan, habida cuenta, cuando proceda, de las disposiciones de los párrafos 2 a 4 del presente artículo.

2. Si la legislación de una Parte Contratante supeditare el disfrute de las prestaciones de enfermedad profesional a la condición de que la enfermedad de que se trate haya sido diagnosticada por primera vez en su territorio, tal condición se reputará satisfecha cuando la enfermedad de que se trate haya sido diagnosticada por primera vez en el territorio de otra Parte Contratante.

3. Si la legislación de una Parte Contratante supeditare explícita o implícitamente el disfrute de las prestaciones de enfermedad profesional a la condición de que la enfermedad de que se trate haya sido diagnosticada dentro de un plazo determinado después de la cesación de la última actividad susceptible de provocar tal enfermedad, la institución competente de esta Parte, al examinar en qué momento se ejerció dicha última actividad, tendrá en cuenta, en la medida necesaria, las actividades de idéntica naturaleza ejercidas al amparo de la legislación de cualquier otra Parte Contratante, como si se hubieren ejercido al amparo de la legislación de la primera Parte.

4. Si la legislación de una Parte Contratante supeditare explícita o implícitamente el disfrute de las prestaciones de enfermedad profesional a la condición de que una actividad susceptible de provocar la enfermedad de que se trate haya sido ejercida durante cierto período, la institución competente de esta Parte tendrá en cuenta, en la medida necesaria, a fines de totalización, los períodos durante los cuales tal actividad haya sido ejercida al amparo de la legislación de cualquier otra Parte Contratante.

5. En caso de aplicación de las disposiciones de los párrafos 3 o 4 del presente artículo,
(*Variante I*) el costo de las prestaciones
(*Variante II*) el costo de las pensiones de enfermedad profesional podrá distribuirse entre las Partes Contratantes interesadas

(*Variante A*) a prorrata de la duración de los períodos de exposición al riesgo efectuados al amparo de la legislación de cada una de estas Partes, en relación con la duración total de los períodos de exposición al riesgo cumplidos bajo las legislaciones de dichas Partes.

(*Variante B*) a prorrata de la duración de los períodos cumplidos al amparo de la legislación de cada una de estas Partes, en relación con la duración total de los períodos cumplidos bajo las legislaciones de dichas Partes.

(*Variante C*) por igual entre las Partes al amparo de cuya legislación la duración de exposición al riesgo haya alcanzado un porcentaje determinado de mutuo acuerdo entre las Partes interesadas de la duración total de exposición al riesgo en virtud de la legislación de dichas Partes.

Artículo 18

Cuando la víctima de una enfermedad profesional haya percibido o perciba una indemnización por parte de la institución de una Parte Contratante y haga valer, en caso de agravación, derechos a prestaciones ante la institución de otra Parte Contratante, se aplicarán las disposiciones siguientes:

- a) si la víctima no hubiere ejercido al amparo de la legislación de la segunda Parte una actividad susceptible de provocar o agravar la enfermedad de que se trate, la institución competente de la primera Parte quedará obligada a asumir el costo de las prestaciones, habida cuenta de la agravación, conforme a las disposiciones de la legislación que aplique;
- b) si la víctima hubiere ejercido tal actividad bajo la legislación de la segunda Parte, la institución competente de la primera Parte quedará obligada a asumir el costo de las prestaciones, sin tener en cuenta la agravación, conforme a las disposiciones de la legislación que aplique; la institución competente de la segunda Parte concederá al interesado un suplemento cuya cuantía será igual a la diferencia entre el monto de las prestaciones debidas después de la agravación y el monto de las prestaciones que hubieren sido debidas antes de la agravación, conforme a las disposiciones de la legislación que aplique, si la enfermedad considerada hubiere sobrevenido al amparo de la legislación de esta Parte.

IV. Conservación de los derechos adquiridos y provisión de las prestaciones en el extranjero

1. Asistencia médica, prestaciones de enfermedad en efectivo, prestaciones de maternidad y prestaciones en caso de accidentes del trabajo o de enfermedades profesionales distintas de las pensiones

Artículo 19

1. Las personas que residan en el territorio de una Parte Contratante distinta del Estado competente y que reúnan las condiciones exigidas por la legislación de este último Estado para tener derecho a las prestaciones, habida cuenta, cuando proceda, de las disposiciones del artículo 3, disfrutarán, en el territorio de la Parte Contratante donde residan:

- a) de las prestaciones en especie, abonadas a cargo de la institución competente por la institución del lugar de residencia, con arreglo a las disposiciones de la legislación que aplique esta última institución, como si estas personas estuvieren afiliadas a ella;
- b) de las prestaciones en efectivo, abonadas por la institución competente, con arreglo a las disposiciones de la legislación que aplique, como si estas personas residieren en el territorio del Estado competente. No obstante, previo acuerdo entre la institución competente y la institución del lugar de residencia, las prestaciones en efectivo podrán abonarse igualmente por conducto de esta última institución, por cuenta de la institución competente.

2. Las disposiciones del párrafo precedente serán aplicables por analogía a los miembros de la familia que residan en el territorio de una Parte Contratante distinta del Estado competente, en lo que se refiere al beneficio de las prestaciones de enfermedad o de maternidad.

3. Las prestaciones podrán abonarse igualmente a los trabajadores fronterizos y a los miembros de su familia por la institución competente en el territorio del Estado competente, conforme a las disposiciones de la legislación de este Estado, como si residieren en su territorio.

Artículo 20

(Variante I)

1. Las personas que reúnan las condiciones exigidas por la legislación del Estado competente para tener derecho a las prestaciones, habida cuenta, cuando proceda, de las disposiciones del artículo 3, y

- a) cuyo estado necesitare inmediatamente prestaciones durante una estancia en el territorio de una Parte Contratante distinta del Estado competente; o
- b) que, después de adquirir derecho a prestaciones a cargo de la institución competente, sean autorizadas por esta institución a regresar al territorio de una Parte Contratante donde residan, distinta del Estado competente, o a trasladar su residencia al territorio de una Parte Contratante distinta del Estado competente; o
- c) que sean autorizadas por la institución competente a trasladarse al territorio de una Parte Contratante distinta del Estado competente, con objeto de recibir el tratamiento que su estado requiera, tendrán derecho:
 - i) a prestaciones en especie, otorgadas con cargo a la institución competente por la institución del lugar de residencia o de residencia temporal, conforme a las disposiciones de la legislación que esta última institución aplique, como si estas personas estuvieren afiliadas a ella, dentro del límite de duración que fije, eventualmente, la legislación del Estado competente;

- ii) a prestaciones en efectivo, abonadas por la institución competente, conforme a las disposiciones de la legislación que aplique, como si estas personas se encontraran en el territorio del Estado competente. No obstante, previo acuerdo entre la institución competente y la institución del lugar de residencia habitual o temporal, las prestaciones en efectivo podrán abonarse igualmente por conducto de esta última institución, a cargo de la institución competente.

2.

- a) La autorización a que se refiere el apartado b) del párrafo precedente podrá rehusarse solamente cuando el traslado del interesado pueda comprometer su estado de salud o la aplicación de un tratamiento médico.
- b) La autorización a que se refiere el apartado c) del párrafo precedente no podrá rehusarse cuando el tratamiento de que se trate no pueda dispensarse al interesado en el territorio de la Parte Contratante donde resida.

3. Las disposiciones de los párrafos precedentes del presente artículo serán aplicables por analogía a los miembros de la familia, en lo que se refiere a las prestaciones de enfermedad o de maternidad.

(Variante II)

1. Las personas que reúnan las condiciones exigidas por la legislación del Estado competente para tener derecho a las prestaciones, habida cuenta, cuando proceda, de las disposiciones del artículo 3, y

- a) cuyo estado necesitare inmediatamente prestaciones durante una estancia en el territorio de una Parte Contratante distinta del Estado competente; o
- b) que, después de adquirir derecho a prestaciones a cargo de la institución competente, regresen al territorio de una Parte Contratante donde residen, distinta del Estado competente, o trasladen su residencia al territorio de una Parte Contratante distinta del Estado competente; o
- c) que se trasladen al territorio de una Parte Contratante distinta del Estado competente, con objeto de recibir el tratamiento que su estado requiera, tendrán derecho:
 - i) a prestaciones en especie, otorgadas por la institución del lugar de residencia habitual o temporal, conforme a las disposiciones de la legislación que dicha institución aplique, como si estas personas estuvieren afiliadas a ella;
 - ii) a prestaciones en efectivo abonadas por la institución competente, conforme a las disposiciones de la legislación que aplique, como si estas personas se encontraran en el territorio del Estado competente. No obstante, previo acuerdo entre la institución competente y la institución del lugar de residencia habitual o temporal, las prestaciones en efectivo podrán abonarse igualmente por conducto de esta última institución, a cargo de la institución competente.

2. Las disposiciones del párrafo precedente del presente artículo serán aplicables por analogía a los miembros de la familia, en lo que se refiere a las prestaciones de enfermedad o de maternidad.

2. Prestaciones de desempleo

Artículo 21

1. Los desempleados que reúnan las condiciones exigidas por la legislación de una Parte Contratante para tener derecho a las prestaciones, en lo que se refiere al cumplimiento de períodos de seguro, de empleo, de actividad profesional o de residencia, habida cuenta, cuando proceda, de las disposiciones del artículo 4, y que trasladen su residencia al territorio de otra Parte Contratante, se reputarán en regla igualmente con las condiciones que exija a este respecto la legislación de la segunda Parte para tener derecho a las prestaciones, siempre que se pongan a la disposición de los servicios del empleo en el territorio de esta Parte y que presenten una solicitud a la institución del lugar de su nueva residencia dentro de los treinta días siguientes al cambio de residencia, o de un plazo más largo que se determinará de común acuerdo entre las Partes Contratantes. Las prestaciones serán abonadas por la institución del lugar de residencia, conforme a las disposiciones de la legislación que esta institución aplique, a cargo de la institución competente de la primera Parte.

(Variante I) dentro del límite de duración que fije eventualmente la legislación de esta Parte.

(Variante II) dentro del límite más corto de las duraciones fijadas respectivamente por las legislaciones de las dos Partes Contratantes.

(Variante III) dentro del límite de duración fijado de común acuerdo entre la Partes Contratantes.

2. Sin perjuicio de las disposiciones del párrafo precedente, un desempleado que, durante su último empleo, residía en el territorio de una Parte Contratante distinta del Estado competente, tendrá derecho a las prestaciones conforme a las disposiciones siguientes:

a)

- i) un trabajador fronterizo, en desempleo parcial o accidental en la empresa donde trabaje, tendrá derecho a prestaciones de conformidad con las disposiciones de la legislación del Estado competente, como si residiera en el territorio de este Estado, habida cuenta, cuando proceda, de las disposiciones del artículo 4; estas prestaciones serán abonadas por la institución competente;
- ii) un trabajador fronterizo, en desempleo total, tendrá derecho a las prestaciones conforme a las disposiciones de la legislación de la Parte Contratante en cuyo territorio reside, como si hubiere estado sujeto a esta legislación durante su último empleo, habida cuenta, cuando proceda, de las disposiciones del artículo 4; estas prestaciones serán abonadas por la institución del lugar de residencia, a cargo de esta institución;

b)

- i) un trabajador que no sea trabajador fronterizo, en desempleo parcial, accidental o total, que permanezca a disposición de su empleador o de servicios de empleo en el territorio del Estado competente, tendrá derecho a las prestaciones conforme a las disposiciones de la legislación de este Estado, como si residiera en el territorio de dicho Estado, habida cuenta, cuando proceda, de las disposiciones del artículo 4; estas prestaciones serán abonadas por la institución competente;
- ii) un trabajador que no sea trabajador fronterizo, en desempleo total, que se ponga a disposición de los servicios del empleo en el territorio de la Parte Contratante donde reside, o que regrese a este territorio, tendrá derecho a las prestaciones con arreglo a las disposiciones de la legislación de esta Parte, como si hubiere estado sujeto a esta legislación durante su último empleo, habida cuenta, cuando proceda, de las disposiciones del artículo 4; estas prestaciones serán abonadas por la institución del lugar de residencia, a cargo de esta institución;
- iii) no obstante, si un trabajador a que se refiere el inciso ii) del apartado *b)* del presente párrafo hubiere adquirido derecho a las prestaciones por parte de la institución competente de la Parte Contratante a cuya legislación hubiere estado sujeto últimamente, disfrutará de las prestaciones con arreglo a las disposiciones del párrafo precedente, como si hubiere transferido su residencia al territorio de la Parte Contratante a que se refiere el inciso ii) del apartado *b)* del presente párrafo, dentro del límite de duración fijada en el párrafo anterior.

3. Mientras un desempleado tenga derecho a prestaciones en virtud del inciso i) del apartado *a)* o del inciso i) del apartado *b)* del párrafo precedente, no podrá tener derecho a prestaciones en virtud de la legislación de la Parte Contratante en cuyo territorio reside.

3. Prestaciones familiares

VARIANTE I. ASIGNACIONES FAMILIARES

Artículo 22

1. Las personas sometidas a la legislación de una Parte Contratante percibirán, habida cuenta, cuando proceda, de las disposiciones del artículo 3, para los miembros de su familia que residan en el territorio de otra Parte Contratante, las asignaciones familiares previstas por la legislación de la primera Parte, como si estos miembros de la familia residieren en el territorio de esta Parte.

2. Las asignaciones familiares serán abonadas con arreglo a las disposiciones de la legislación de la Parte Contratante a la que estuviere sujeto el beneficiario, aun cuando la persona física o moral a la cual deberán abonarse estas asignaciones resida o se encuentre en el territorio de otra Parte Contratante. En este caso, previo acuerdo entre la institución competente y la institución del lugar de residencia de los miembros de la familia, las asignaciones familiares podrán ser abonadas igualmente por esta última institución, por cuenta de la institución competente.

VARIANTE II. PRESTACIONES FAMILIARES

*Artículo 23**(Variante A)*

1. Las personas sometidas a la legislación de una Parte Contratante tendrán derecho, habida cuenta, cuando proceda, de las disposiciones del artículo 3, para los miembros de su familia que residan en el territorio de otra Parte Contratante, a las prestaciones familiares previstas por la legislación de esta última Parte, como si dichas personas estuvieren sujetas a su legislación.

2. Las prestaciones familiares serán abonadas a los miembros de la familia por la institución del lugar de su residencia, conforme a las disposiciones de la legislación que esta institución aplique, con cargo a la institución competente, hasta el límite eventual del monto de las prestaciones debidas por esta última institución.

(Variante B)

Cuando los miembros de la familia de una persona que trabaje o resida en el territorio de una Parte Contratante residan en el territorio de otra Parte Contratante, las prestaciones familiares les serán abonadas por la institución del lugar de su residencia, con cargo a dicha institución.

4. *Prestaciones de invalidez, de vejez y de supervivientes de carácter no contributivo*

Artículo 24

(Variante I) Cuando no sea necesario aplicar las disposiciones del artículo 8, si el beneficiario de prestaciones de invalidez, de vejez o de supervivientes de carácter no contributivo cuyo monto es independiente de la duración de los períodos de residencia, resida en el territorio de una Parte Contratante distinta de aquella en virtud de cuya legislación el beneficiario tiene derecho a prestaciones, estas prestaciones podrán calcularse según las modalidades siguientes:

- a) en caso de invalidez o de muerte, a prorrata del número de años de residencia cumplidos por el interesado o el difunto al amparo de esta legislación, entre la fecha en que alcanzó la edad de quince años –o una edad superior que se determinará de común acuerdo entre las Partes Contratantes– y la fecha en que sobrevino la incapacidad para el trabajo seguida de invalidez o de muerte, según sea el caso, en relación con los dos tercios del número de años transcurridos entre estas dos fechas, sin tener en cuenta los años posteriores a la edad de admisión a pensión de vejez;
- b) en caso de vejez, a prorrata del número de años de residencia cumplidos por el interesado al amparo de esta legislación, entre la fecha en que alcanzó la edad de quince años –o una edad superior que se determinará de común acuerdo entre las Partes Contratantes– y la fecha en que alcanzó la edad de admisión a pensión de vejez, en relación con treinta años.

(Variante II) Cuando no sea necesario aplicar las disposiciones del artículo 8 si la legislación de una Parte Contratante concede prestaciones de invalidez, de vejez o de supervivientes de carácter no contributivo y de carácter contributivo, las prestaciones de invalidez, de vejez o de supervivientes de carácter no contributivo cuyo monto es independiente de la duración de los períodos de residencia serán hechas efectivas al beneficiario que resida en el territorio de otra Parte Contratante en la misma proporción que las prestaciones de carácter contributivo a las cuales el mismo beneficiario tenga derecho, en relación al monto completo de las prestaciones de carácter contributivo a las cuales tendría derecho si hubiere realizado la duración completa de los períodos requeridos para beneficiarse de ellas.

V. Reglamentación relativa a la acumulación de prestaciones*Artículo 25*

Las cláusulas de reducción, de suspensión o de supresión previstas por la legislación de una Parte Contratante en caso de acumulación de prestaciones con otras prestaciones u otros ingresos, o por razón de desempeñar un empleo o de ejercer una actividad profesional podrán aplicarse contra el beneficiario, aun cuando se trate de prestaciones adquiridas en virtud de la legislación de otra Parte Contratante o de ingresos obtenidos de un empleo desempeñado o de una actividad ejercida en el territorio de otra Parte Contratante. No obstante, a los efectos de la aplicación de esta regla no se tendrán en cuenta las prestaciones de igual naturaleza de invalidez, de vejez, de supervivientes o de

enfermedad profesional que sean concedidas por las instituciones de dos o más Partes Contratantes, con arreglo a las disposiciones del artículo 8 o del apartado b) del artículo 18.

Artículo 26

Cuando el beneficiario de prestaciones pagaderas en virtud de la legislación de una Parte Contratante tuviere derecho igualmente a prestaciones en virtud de la legislación de una o de varias de las demás Partes Contratantes, se aplicarán las reglas siguientes:

- a) en caso de que la aplicación de las disposiciones de las legislaciones de dos o más Partes tuviere por consecuencia la reducción, suspensión o supresión concomitantes de estas prestaciones, ninguna de ellas podrá reducirse, suspenderse ni suprimirse por un monto superior al monto obtenido dividiendo el importe sujeto a reducción, suspensión o supresión en virtud de la legislación según la cual es pagadera esta prestación por el número de prestaciones sujetas a reducción, suspensión o supresión a que el beneficiario tuviere derecho;
- b) no obstante, si se trata de prestaciones de invalidez, de vejez o de supervivientes liquidadas con arreglo a las disposiciones del artículo 8 por la institución de una Parte Contratante, esta institución tendrá en cuenta las prestaciones, ingresos o remuneraciones que puedan provocar la reducción, suspensión o supresión de la prestación debida por ella, no a efectos del cómputo del monto teórico a que se refieren los párrafos 3 y 4 del artículo 8, sino exclusivamente a efectos de la reducción, suspensión o supresión del monto a que se refieren el párrafo 2 o el párrafo 5 de dicho artículo 8; no obstante, estas prestaciones, ingresos o remuneraciones serán tomados en cuenta solamente respecto de una fracción de su monto determinada a prorrata de la duración de los períodos cumplidos, de conformidad con las disposiciones del párrafo 5 del artículo 8.

Artículo 27

Si una persona pretendiese tener derecho a prestaciones de enfermedad en virtud de las legislaciones de dos o más Partes Contratantes, estas prestaciones podrán ser concedidas exclusivamente en virtud de la legislación de aquella de estas Partes en cuyo territorio resida esta persona o, en caso de que no resida en el territorio de una de estas Partes, exclusivamente en virtud de la legislación de aquella de dichas Partes a la que esta persona, o la persona que origina el derecho a dichas prestaciones, haya estado sujeta en último lugar.

Artículo 28

Si una persona pretendiese tener derecho a prestaciones de maternidad en virtud de las legislaciones de dos o más Partes Contratantes, estas prestaciones podrán ser concedidas exclusivamente en virtud de la legislación de aquella de dichas Partes en cuyo territorio tuvo lugar el parto o, si el parto no tuvo lugar en el territorio de una de estas Partes, exclusivamente en virtud de la legislación de aquella de dichas Partes a la que esta persona, o la persona que origina el derecho a dichas prestaciones, haya estado sujeta en último lugar.

Artículo 29

1. En caso de muerte sobrevinida en el territorio de una Parte Contratante, podrá ser solamente mantenido el derecho a las asignaciones por fallecimiento adquiridas en virtud de la legislación de esta Parte, con exclusión de los derechos adquiridos en virtud de la legislación de cualquier otra Parte Contratante.

2. Cuando la muerte sobreviene en el territorio de una Parte Contratante, en tanto que el derecho a la asignación por fallecimiento se ha adquirido exclusivamente en virtud de las legislaciones de dos o más Partes Contratantes, podrá ser solamente mantenido el derecho adquirido en virtud de la legislación de la Parte Contratante a la que estuvo sujeto el difunto en último lugar, con exclusión de los derechos adquiridos en virtud de la legislación de cualquier otra Parte Contratante.

3. Cuando la muerte sobreviene fuera del territorio de las Partes Contratantes y el derecho a la asignación por fallecimiento se ha adquirido en virtud de la legislación de dos o más Partes Contratantes, podrá ser solamente mantenido el derecho adquirido en virtud de la legislación de la Parte Contratante a la que estuvo sujeto el difunto en último lugar, con exclusión de los derechos adquiridos en virtud de la legislación de cualquier otra Parte Contratante.

Artículo 30

(Variante I) Si, durante un mismo período, se adeudaren asignaciones familiares, respecto de los mismos miembros de la familia, en aplicación de las disposiciones del artículo 22 y en virtud de la legislación de la Parte Contratante en cuyo territorio residen estos miembros de la familia, se suspenderá el derecho a las asignaciones familiares debidas en virtud de la legislación de esta Parte. No obstante, en caso de que un miembro de la familia ejerza una actividad profesional en el territorio de dicha Parte, este derecho será mantenido, mientras que el derecho a las asignaciones familiares debidas en aplicación de las disposiciones del artículo 22 será suspendido.

(Variante II) Si, durante un mismo período, se adeudaren asignaciones familiares, respecto de los mismos miembros de la familia, en aplicación de las disposiciones del artículo 22 y en virtud de la legislación de la Parte Contratante en cuyo territorio residen estos miembros de la familia, se suspenderá el derecho a las asignaciones familiares debidas en aplicación de las disposiciones del artículo 22.

VI. Disposiciones varias*Artículo 31*

Los peritajes médicos previstos por la legislación de una Parte Contratante podrán, a petición de la institución que aplique esta legislación, ser efectuados en el territorio de otra Parte Contratante, por la institución del lugar de residencia habitual o temporal. En este caso, se supone que dichos peritajes hayan sido efectuados en el territorio de la primera Parte.

Artículo 32

1. Para la determinación del monto de las cotizaciones debidas a la institución de una Parte Contratante, se tomarán en cuenta, cuando proceda, los ingresos obtenidos en el territorio de cada Parte Contratante.

2. La percepción de las cotizaciones debidas a la institución de una Parte Contratante podrá ser efectuada en el territorio de otra Parte Contratante, según la tramitación administrativa y con las garantías y privilegios aplicables a la percepción de las cotizaciones debidas a una institución correspondiente a esta última Parte.

Artículo 33

El beneficio de toda exención o reducción de tasas, timbres, derechos legales o de registro, previsto por la legislación de una Parte Contratante para los comprobantes o documentos que se deban presentar en conformidad con la legislación de esta Parte, se extenderá a los comprobantes o documentos análogos que se deban presentar en aplicación de la legislación de otra de las Partes Contratantes o de las presentes disposiciones tipo.

Artículo 34

1. Las autoridades competentes de las Partes Contratantes podrán designar organismos de enlace habilitados a comunicar directamente entre ellos y con las instituciones de cada Parte Contratante, a condición de haber sido autorizados a ello por la autoridad competente de esta Parte.

2. Cada institución de una Parte Contratante, así como cada persona que reside habitual o temporalmente en el territorio de una Parte Contratante, podrá dirigirse a la institución de otra Parte Contratante, ya sea directamente, ya sea por mediación de organismos de enlace.

Artículo 35

1. Toda discusión que surja entre dos o más Partes Contratantes respecto a la interpretación o aplicación de las presentes disposiciones tipo será resuelta por negociación directa entre las autoridades competentes de las Partes Contratantes interesadas.

2. Si la discusión no pudiese ser resuelta de esta manera dentro de un plazo de seis meses, a contar de la fecha en que se inicien las negociaciones, se someterá a una comisión de arbitraje, cuya composición y procedimiento serán fijados de mutuo acuerdo entre las Partes Contratantes interesadas.

3. Las decisiones de la comisión de arbitraje tendrán carácter obligatorio y serán sin apelación.

VII. Disposiciones relativas a la conservación de los derechos en las relaciones entre o con los fondos de previsión

VARIANTE I

Artículo 36

1. Cuando una persona cesa de estar sometida a la legislación de una Parte Contratante en virtud de la cual ha estado inscrita en un fondo de previsión antes de la realización de una eventualidad que le permita obtener el pago del monto inscrito en su favor, podrá, previa solicitud, ya sea cobrar la integralidad de dicha suma, ya sea obtener su transferencia a la institución a la que dicha persona está afiliada en el territorio de la Parte Contratante a cuya legislación se somete.

2. Si esta última institución es un fondo de previsión, éste inscribirá el monto transferido en una cuenta abierta a nombre del interesado.

3. Si la institución a que se refiere el párrafo 1 del presente artículo es una institución competente en materia de pensiones, ésta le acreditará el monto transferido, con miras a permitir el rescate de los períodos destinados a constituir o mejorar los derechos del interesado a las prestaciones en virtud de la legislación que dicha institución aplique. Las modalidades del rescate se determinarán ya sea de conformidad con las disposiciones de esa legislación, ya sea de común acuerdo entre las Partes Contratantes interesadas.

Artículo 37

Cuando una persona cese de estar sometida a la legislación de una Parte Contratante en virtud de la cual ha sido afiliada a un régimen de pensiones, para trasladarse al territorio de otra Parte Contratante en virtud de cuya legislación se la inscribe en un fondo de previsión, antes de haber adquirido el derecho a una pensión de vejez según la legislación de la primera Parte,

(Variante A) los derechos en curso de adquisición de esta persona en materia de pensiones, para ella misma o para sus supervivientes, serán mantenidos hasta el momento en que se cumplan las condiciones requeridas para obtener el beneficio de una pensión. En caso contrario, el monto de las cotizaciones pagadas por esta persona o por cuenta suya se transferirá al fondo de previsión, según las condiciones que establecerán de mutuo acuerdo las Partes Contratantes interesadas.

(Variante B) el monto de las cotizaciones pagadas por esta persona o por cuenta suya se transferirá al fondo de previsión, según las condiciones que establecerán de mutuo acuerdo las Partes Contratantes interesadas.

VARIANTE II

Artículo 38

1. Cuando la legislación de una Parte Contratante supedite la adquisición, mantenimiento o recuperación del derecho a pensión a la totalización de períodos de seguro, de empleo, de actividad profesional o de residencia, la institución que aplique dicha legislación deberá, por lo que se refiere a la totalización de los períodos, tomar en consideración los períodos durante los cuales una persona permaneció afiliada a un fondo de previsión y contribuyó a éste.

2. Cuando la persona cumpla los requisitos para la concesión de una pensión, habida cuenta de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo, el monto de dicha pensión se determinará de conformidad con los artículos 8 a 13.

3. Cuando la legislación de una Parte Contratante supedite el pago del monto inscrito en un fondo de previsión a favor de una persona al cumplimiento de períodos de contribuciones, la institución que aplique dicha legislación tomará en cuenta, para los fines de totalización, los períodos de seguro, de empleo, de actividad profesional y de residencia cumplidos en virtud de la legislación de una Parte Contratante conforme a la cual ha permanecido afiliada a un régimen de pensiones.

ANEXO II
Acuerdo modelo para la coordinación de instrumentos bilaterales
o multilaterales de seguridad social

Artículo 1

A los efectos de la aplicación del presente acuerdo:

- a) la expresión **Parte Contratante** designa todo Estado Miembro de la Organización Internacional del Trabajo obligado por el presente acuerdo;
- b) el término **legislación** comprende las leyes y reglamentos, así como las disposiciones estatutarias en materia de seguridad social;
- c) el término **refugiado** tiene el significado que le atribuyen el artículo primero de la Convención de 28 de julio de 1951 sobre el estatuto de los refugiados y el párrafo 2 del artículo primero del Protocolo sobre el estatuto de los refugiados de 31 de enero de 1967, sin limitación geográfica;
- d) el término **apátrida** tiene el significado que le atribuye el artículo primero de la Convención de 28 de septiembre de 1954 sobre el estatuto de los apátridas;
- e) el término **instrumento** designa todo instrumento bilateral o multilateral sobre la conservación de los derechos en curso de adquisición en materia de seguridad social que obliga u obligará a dos o más Partes Contratantes;
- f) el término **institución** designa todo organismo o autoridad directamente encargados de aplicar toda o parte de la legislación de una Parte Contratante;
- g) la expresión **período de seguro** designa los períodos de cotización, de empleo, de actividad profesional o de residencia, según se definan o reconozcan como períodos de seguro por la legislación bajo la cual hayan sido cumplidos, así como todos los períodos asimilados, en la medida en que sean reconocidos por dicha legislación como equivalentes a períodos de seguro;
- h) las expresiones **períodos de empleo** y **períodos de actividad profesional** designan los períodos definidos o reconocidos como tales por la legislación bajo la cual se hayan cumplido, así como todos los períodos asimilados, reconocidos por dicha legislación como equivalentes respectivamente a períodos de empleo o a períodos de actividad profesional;
- i) la expresión **períodos de residencia** designa los períodos definidos o reconocidos como tales por la legislación bajo la cual se hayan cumplido;
- j) el término **prestaciones** designa todas las prestaciones en especie y en efectivo previstas respecto de la contingencia considerada, incluidas las asignaciones por fallecimiento y:
 - i) si se trata de prestaciones en especie, las prestaciones cuya finalidad es la prevención de cualquier contingencia que sea competencia de la seguridad social, la rehabilitación funcional y la readaptación profesional;
 - ii) si se trata de prestaciones en efectivo, todos los elementos a cargo de los fondos públicos y todos los aumentos, asignaciones de revalorización o asignaciones complementarias, así como las prestaciones destinadas a mantener o a mejorar la capacidad de ganancia, las prestaciones en capital que puedan sustituir a las pensiones y las liquidaciones efectuadas, si ha lugar, por concepto de reembolso de las cotizaciones.

Artículo 2

En el ámbito de este acuerdo, el beneficio de las disposiciones previstas por cada instrumento que obligue a dos o más Partes Contratantes se extenderá a los nacionales de cada Parte Contratante, así como a los refugiados o a los apátridas que residan en el territorio de cada Parte Contratante.

Artículo 3

El presente acuerdo se aplicará a toda persona admitida a acogerse a los beneficios de las disposiciones de dos o más instrumentos.

Artículo 4

1. Las disposiciones de un instrumento que obligue a dos o más Partes Contratantes, relativas a la totalización de los períodos de seguro, de empleo, de actividad profesional o de residencia, con vistas a la adquisición, conservación o recuperación de los derechos a las prestaciones, serán aplicables a los períodos correspondientes cumplidos al amparo de la legislación de cada Parte Contratante que esté obligada con dichas Partes por un instrumento que contenga igualmente disposiciones relativas a la totalización de tales períodos, siempre que éstos no se superpongan.

2. Si, al aplicar las disposiciones del párrafo anterior, la institución de una Parte Contratante debiere aplicar las disposiciones de dos o más instrumentos que contengan modalidades diferentes de totalización de los períodos, esta institución aplicará exclusivamente las disposiciones que sean más favorables al interesado.

3. Si se tratare de prestaciones que, en virtud de todos los instrumentos en cuestión, se otorgan en conformidad con la legislación de una sola Parte Contratante, la totalización a que se refiere el párrafo 1 del presente artículo sólo se llevará a cabo en la medida necesaria para la adquisición, la conservación o la recuperación del derecho a las prestaciones más favorables que previere esta legislación.

Artículo 5

1. En caso de aplicación de las disposiciones del artículo 4, las prestaciones de invalidez, de vejez o de supervivientes serán liquidadas en conformidad con las disposiciones de los párrafos siguientes del presente artículo.

2. Si todos los instrumentos en cuestión previeren el recurso al método de reparto, la institución de cada Parte Contratante aplicará las disposiciones de los instrumentos por los que esta Parte está obligada, habida cuenta de la totalización de los períodos efectuada en aplicación de las disposiciones de los párrafos 1 y 2 del artículo 4; sin embargo, sólo estará obligada a pagar la suma más elevada de las prestaciones liquidadas en virtud de estos instrumentos.

3. Si todos los instrumentos en cuestión previeren el recurso al método de integración, la institución de la Parte Contratante que debe acordar las prestaciones tomará en consideración a este fin las disposiciones del artículo 4.

4. Si los instrumentos en cuestión previeren respectivamente el recurso al método de reparto y al método de integración, la institución de cada Parte Contratante aplicará las disposiciones de los instrumentos por los cuales esta Parte está obligada, habida cuenta de la totalización de los períodos efectuada en aplicación de las disposiciones del artículo 4; sin embargo, sólo se abonarán al interesado las prestaciones resultantes de la aplicación del método más favorable.

Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico en situación provisoria	8 septiembre 1926	Ginebra, 7ª reunión CIT (5 junio 1925)	121

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 19 de mayo de 1925 en su séptima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la igualdad de trato entre los trabajadores extranjeros y nacionales, víctimas de accidentes del trabajo, cuestión que constituye el segundo punto en el orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha cinco de junio de mil novecientos veinticinco, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

Artículo 1

1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a conceder a los nacionales de cualquier otro Miembro que lo haya ratificado, y que fueren víctimas de accidentes del trabajo ocurridos en el territorio de aquél, o a sus derechohabientes, el mismo trato que otorgue a sus propios nacionales en materia de indemnización por accidentes del trabajo.

2. Esta igualdad de trato será otorgada a los trabajadores extranjeros y a sus derechohabientes sin ninguna condición de residencia. Sin embargo, en lo que se refiere a los pagos que un Miembro, o sus nacionales, tengan que hacer fuera de su propio territorio en virtud de este principio, las disposiciones que hayan de tomarse se regirán, si fuere necesario, por acuerdos especiales celebrados con los Miembros interesados.

Artículo 2

Los Miembros interesados podrán celebrar acuerdos especiales en los que estipulen que las indemnizaciones por accidentes del trabajo ocurridos a trabajadores empleados de una manera temporal o intermitente en el territorio de un Miembro, por cuenta de una empresa situada en el territorio de otro Miembro, deberán regirse por la legislación de este último Miembro.

Artículo 3

Los Miembros que ratifiquen el presente Convenio y no posean un régimen de indemnización o de seguros a tanto alzado de accidentes del trabajo convienen en instituir un régimen de este género, dentro de un plazo de tres años a partir de su ratificación.

Artículo 4

Los Miembros que ratifiquen el presente Convenio se obligan a prestarse mutuamente asistencia con objeto de facilitar la aplicación del Convenio y la ejecución de las leyes y reglamentos respectivos en materia de indemnización por accidentes del trabajo, y a comunicar a la Oficina Internacional del Trabajo, que habrá de notificarlo a los demás Miembros interesados, toda modificación de la legislación vigente en materia de indemnización por accidentes del trabajo.

Recomendación sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 25)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico en situación provisoria	Ginebra, 7ª reunión CIT (5 junio 1925)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 19 mayo 1925 en su séptima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la igualdad de trato entre los trabajadores extranjeros y nacionales, víctimas de accidentes del trabajo, cuestión que constituye el segundo punto en el orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación,

adopta, con fecha cinco de junio de mil novecientos veinticinco, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925, y que será sometida al examen de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, con el fin de que se le dé efecto en forma de ley nacional, o de otro modo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

I

La Conferencia recomienda que, para la aplicación del Convenio relativo a la igualdad de trato entre los trabajadores extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes del trabajo, cada Miembro de la Organización Internacional del Trabajo tome las medidas necesarias:

- a) para facilitar a los beneficiarios de una indemnización que no residan en el país en que ésta deba pagárseles el cobro de las sumas que se les adeuden y para garantizar la observancia de las condiciones establecidas en las leyes y reglamentos para el pago de dichas sumas;
- b) para que, en caso de conflicto por falta o suspensión de pago, o reducción del importe de una indemnización debida a una persona que no resida en el país donde haya adquirido su derecho a indemnización, pueda entablarse una acción ante los tribunales competentes de dicho país, sin que se exija la presencia de la persona interesada;
- c) para que el beneficio de las exenciones de derechos fiscales, de la expedición gratuita de documentos oficiales y de las demás ventajas concedidas por la legislación de un Miembro, en materia de indemnización por accidentes del trabajo, sea extendido, en las mismas condiciones, a los nacionales de los demás Miembros que hayan ratificado el Convenio antes citado.

II

La Conferencia recomienda que en los países donde no exista un régimen de indemnización o de seguros a tanto alzado de accidentes del trabajo los gobiernos, hasta que se instituya dicho régimen, concedan a los trabajadores extranjeros el beneficio de la legislación nacional de éstos en materia de indemnización por accidentes del trabajo.

Protección de la maternidad*

Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)	731
Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191)	735
Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3)	737

* 1) Convenio que ha sido superado: Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103). Los Estados que hayan ratificado este Convenio quedan obligados por sus disposiciones. 2) Recomendación retirada: Recomendación sobre la protección de la maternidad (agricultura), 1921 (núm. 12). 3) Recomendación reemplazada: Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952 (núm. 95).

Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico actualizado	7 febrero 2002	Ginebra, 88ª reunión CIT (15 junio 2000)	29

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 30 de mayo de 2000 en su octogésima octava reunión;

Tomando nota de la necesidad de revisar el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952, y de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952, a fin de seguir promoviendo, cada vez más, la igualdad de todas las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo y la salud y la seguridad de la madre y el niño, y a fin de reconocer la diversidad del desarrollo económico y social de los Estados Miembros, así como la diversidad de las empresas y la evolución de la protección de la maternidad en la legislación y la práctica nacionales;

Tomando nota de las disposiciones de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (1979), la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (1989), la Declaración de Beijing y Plataforma de Acción (1995), la Declaración de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras (1975), la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998), así como los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo destinados a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras, en particular el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, y

Teniendo en cuenta la situación de las mujeres trabajadoras y la necesidad de brindar protección al embarazo, como responsabilidad compartida de gobierno y sociedad, y

Habiendo decidido adoptar varias propuestas relacionadas con la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952, y de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y Habiendo determinado que estas propuestas revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha quince de junio de dos mil, el siguiente convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000.

Campo de aplicación

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio, el término *mujer* se aplica a toda persona de sexo femenino, sin ninguna discriminación, y el término *hijo* a todo hijo, sin ninguna discriminación.

Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente.

2. Sin embargo, todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir total o parcialmente del campo de aplicación del Convenio a categorías limitadas de trabajadores cuando su aplicación a esas categorías plantee problemas especiales de particular importancia.

3. Todo Miembro que haga uso de la posibilidad prevista en el párrafo anterior deberá indicar en la primera memoria que presente sobre la aplicación del Convenio, de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías de trabajadores así excluidas y los motivos de su exclusión. En las memorias siguientes, deberá indicar las medidas adoptadas con el fin de extender progresivamente la aplicación de las disposiciones del Convenio a esas categorías.

Protección de la salud

Artículo 3

Todo Miembro, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo, o respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o del hijo.

Licencia de maternidad

Artículo 4

1. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas.

2. Todo Miembro deberá indicar en una declaración anexa a su ratificación del presente Convenio la duración de la licencia antes mencionada.

3. Todo Miembro podrá notificar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante otra declaración, que extiende la duración de la licencia de maternidad.

4. Teniendo debidamente en cuenta la necesidad de proteger la salud de la madre y del hijo, la licencia de maternidad incluirá un período de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto, a menos que se acuerde de otra forma a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

5. 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, sin reducir la duración de cualquier período de licencia obligatoria después del parto.

Licencia en caso de enfermedad o de complicaciones

Artículo 5

Sobre la base de la presentación de un certificado médico, se deberá otorgar una licencia, antes o después del período de licencia de maternidad, en caso de enfermedad o si hay complicaciones o riesgo de que se produzcan complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto. La naturaleza y la duración máxima de dicha licencia podrán ser estipuladas según lo determinen la legislación y la práctica nacionales.

Prestaciones

Artículo 6

1. Se deberán proporcionar prestaciones pecuniarias, de conformidad con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, a toda mujer que esté ausente del trabajo en virtud de la licencia a que se hace referencia en los artículos 4 o 5.

2. Las prestaciones pecuniarias deberán establecerse en una cuantía que garantice a la mujer y a su hijo condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado.

3. Cuando la legislación o la práctica nacionales prevean que las prestaciones pecuniarias proporcionadas en virtud de la licencia indicada en el artículo 4 deban fijarse con base en las ganancias anteriores, el monto de esas prestaciones no deberá ser inferior a dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer o de las ganancias que se tomen en cuenta para calcular las prestaciones.

4. Cuando la legislación o la práctica nacionales prevean que las prestaciones pecuniarias proporcionadas en virtud de la licencia a que se refiere el artículo 4 deban fijarse por otros métodos, el monto de esas prestaciones debe ser del mismo orden de magnitud que el que resulta en promedio de la aplicación del párrafo anterior.

5. Todo Miembro deberá garantizar que las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias puedan ser reunidas por la gran mayoría de las mujeres a las que se aplica este Convenio.

6. Cuando una mujer no reúna las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias con arreglo a la legislación nacional o cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, tendrá derecho a percibir prestaciones adecuadas con cargo a los fondos de asistencia social, siempre que cumpla las condiciones de recursos exigidas para su percepción.

7. Se deberán proporcionar prestaciones médicas a la madre y a su hijo, de acuerdo con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional. Las prestaciones médicas deberán comprender la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia después del parto, así como la hospitalización cuando sea necesario.

8. Con objeto de proteger la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, las prestaciones relativas a la licencia que figura en los artículos 4 y 5 deberán financiarse mediante un seguro social obligatorio o con cargo a fondos públicos, o según lo determinen la legislación y la práctica nacionales. Un empleador no deberá estar personalmente obligado a costear directamente las prestaciones pecuniarias debidas a las mujeres que emplee sin el acuerdo expreso de ese empleador, excepto cuando:

- a) esté previsto así en la legislación o en la práctica nacionales de un Miembro antes de la fecha de adopción de este Convenio por la Conferencia Internacional del Trabajo, o
- b) se acuerde posteriormente a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores.

Artículo 7

1. Se considerará que todo Miembro cuya economía y sistema de seguridad social no estén suficientemente desarrollados cumple con lo dispuesto en los párrafos 3 y 4 del artículo 6 si el monto de las prestaciones pecuniarias fijado es por lo menos equivalente al de las prestaciones previstas para los casos de enfermedad o de incapacidad temporal con arreglo a la legislación nacional.

2. Todo Miembro que haga uso de la posibilidad enunciada en el párrafo anterior deberá explicar los motivos correspondientes e indicar el monto previsto de las prestaciones pecuniarias en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. En sus memorias

siguientes, deberá indicar las medidas adoptadas con miras a aumentar progresivamente el monto de esas prestaciones.

Protección del empleo y no discriminación

Artículo 8

1. Se prohíbe al empleador que despida a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.

2. Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

Artículo 9

1. Todo Miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo, y ello no obstante el párrafo 1 del artículo 2.

2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior incluyen la prohibición de que se exija a una mujer que solicita un empleo que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada o bien que presente un certificado de dicho examen, excepto cuando esté previsto en la legislación nacional respecto de trabajos que:

- a) estén prohibidos total o parcialmente para las mujeres embarazadas o lactantes, o
- b) puedan presentar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del hijo.

Madres lactantes

Artículo 10

1. La mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo.

2. El período en que se autorizan las interrupciones para la lactancia o la reducción diaria del tiempo de trabajo, el número y la duración de esas interrupciones y las modalidades relativas a la reducción diaria del tiempo de trabajo serán fijados por la legislación y la práctica nacionales. Estas interrupciones o la reducción diaria del tiempo de trabajo deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia.

Artículo 11

Todo Miembro debe examinar periódicamente, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, la pertinencia de extender la duración de la licencia de maternidad prevista en el artículo 4 o de aumentar el monto o la tasa de las prestaciones pecuniarias que se mencionan en el artículo 6.

Aplicación

Artículo 12

Las disposiciones del presente Convenio deberán aplicarse mediante la legislación, salvo en la medida en que se dé efecto a las mismas por medio de convenios colectivos, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o de cualquier otro modo conforme a la práctica nacional.

Disposiciones finales

Artículo 13

El presente Convenio revisa el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952.

Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico actualizado	Ginebra, 88ª reunión CIT (15 junio 2000)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 30 de mayo de 2000 en su octogésima octava reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección de la maternidad, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión;

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación complementaria del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (en lo sucesivo llamado el Convenio),

adopta, con fecha quince de junio de dos mil, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000.

Licencia de maternidad

1. (1) Los Miembros deberían procurar extender la duración de la licencia de maternidad, mencionada en el artículo 4 del Convenio, a dieciocho semanas, por lo menos.

(2) Se debería prever una prolongación de la licencia de maternidad en el caso de nacimientos múltiples.

(3) Se deberían adoptar medidas para garantizar que, en la medida de lo posible, la mujer tenga derecho a elegir libremente cuándo tomará la parte no obligatoria de su licencia de maternidad, antes o después del parto.

Prestaciones

2. Cuando sea posible, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, las prestaciones pecuniarias a las cuales tiene derecho la mujer durante la licencia a que se refieren los artículos 4 y 5 del Convenio deberían elevarse a un monto igual a la totalidad de las ganancias anteriores o de las que se tomen en cuenta para calcular las prestaciones.

3. En la medida de lo posible, las prestaciones médicas previstas en el párrafo 7 del artículo 6 del Convenio deberían incluir:

- a) la asistencia de un médico de medicina general o de un especialista en su consultorio, a domicilio o en un hospital u otro establecimiento médico;
- b) la asistencia de maternidad de una comadrona diplomada o de otros servicios de maternidad a domicilio, o en un hospital u otro establecimiento médico;
- c) la estancia en un hospital u otro establecimiento médico;
- d) todos los productos, farmacéuticos y médicos, exámenes y análisis necesarios prescritos por un médico u otra persona calificada;
- e) la asistencia odontológica y quirúrgica.

Financiación de las prestaciones

4. Toda cotización debida en virtud de un seguro social obligatorio que prevea prestaciones de maternidad y todo impuesto sobre la nómina que se establezca para financiar tales prestaciones, ya sea que los paguen conjuntamente el empleador y los trabajadores o únicamente el empleador, deberían pagarse en función del número total de personas empleadas, sin distinción de sexo. Protección del empleo y no discriminación

5. La mujer debería tener derecho a ocupar el mismo puesto de trabajo o un puesto equivalente con la misma remuneración, al terminar la licencia prevista en el artículo 5 del Convenio. El período de licencia a que se refieren los artículos 4 y 5 del Convenio debería considerarse como período de servicio a efectos de la determinación de sus derechos.

Protección de la salud

6. (1) Los Miembros deberían tomar medidas para 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. Los resultados de dicha evaluación deberían ser comunicados a la mujer interesada.

(2) En cualquiera de las situaciones enumeradas en el artículo 3 del Convenio o cuando haya sido determinada la existencia de un riesgo significativo, a tenor de lo dispuesto en el subpárrafo 1), deberían adoptarse medidas para que, bajo presentación de un certificado médico, se ofrezcan las opciones siguientes:

- a) la eliminación del riesgo;
- b) la adaptación de sus condiciones de trabajo;
- c) el traslado a otro puesto, sin pérdida de salario, cuando dicha adaptación no sea posible, o
- d) una licencia remunerada otorgada de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, cuando dicho traslado no sea realizable.

(3) Deberían adoptarse las medidas previstas en el subpárrafo 2) en particular cuando se trate de:

- a) todo trabajo penoso que obligue a levantar, cargar, empujar o tirar de cargas manualmente;
- b) todo trabajo que exponga a la mujer a agentes biológicos, químicos o físicos que puedan ser peligrosos para sus funciones reproductivas;
- c) todo trabajo que exija particularmente un sentido del equilibrio;
- d) todo trabajo que requiera un esfuerzo físico por exigir que la mujer permanezca sentada o de pie durante largos períodos o por exponerla a temperaturas extremas o a vibraciones.

(4) 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.

(5) La mujer debería conservar el derecho a reincorporarse a su trabajo o a un trabajo equivalente tan pronto ello deje de encerrar un riesgo para su salud.

(6) 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.

Madres lactantes

7. Sobre la base de la presentación de un certificado médico o de algún otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, el número y la duración de las interrupciones diarias para la lactancia deberían adaptarse a las necesidades particulares.

8. Cuando sea posible, y con el acuerdo del empleador y de la mujer interesada, las interrupciones diarias para la lactancia deberían poder ser agrupadas en un solo lapso de tiempo para permitir una reducción de las horas de trabajo, al comienzo o al final de la jornada.

9. Cuando sea posible, deberían adoptarse disposiciones para establecer instalaciones que permitan la lactancia en condiciones de higiene adecuadas en el lugar de trabajo o cerca del mismo.

Tipos de licencia relacionados

10. (1) En caso de fallecimiento de la madre antes de acabarse el período de licencia postnatal, el padre del niño, si tiene un empleo, debería tener derecho a una licencia de una duración equivalente al tiempo que falte para que expire el período de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

(2) En caso de enfermedad o de hospitalización de la madre después del parto y antes de que expire el período de licencia posterior al parto y si ésta no puede ocuparse del hijo, el padre, si tiene un empleo, debería tener derecho a una licencia para ocuparse del hijo de una duración equivalente al tiempo que falte para que expire el período de licencia postnatal concedida a la madre, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

(3) La madre que trabaja o el padre que trabaja deberían tener derecho a una licencia parental durante el período siguiente a la expiración de la licencia de maternidad.

(4) El período durante el cual podría otorgarse la licencia parental, así como la duración y otras modalidades de la misma, incluidos el pago de prestaciones parentales y el goce y la distribución de la licencia parental entre los progenitores empleados, deberían determinarse en la legislación nacional o de otra manera conforme con la práctica nacional.

(5) Cuando la legislación y la práctica nacionales prevén la adopción, los padres adoptivos deberían tener acceso al sistema de protección definido por el Convenio, especialmente en lo relativo a las licencias, a las prestaciones y a la protección del empleo.

Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico en situación provisoria	13 junio 1921	Washington, 1ª reunión CIT (29 noviembre 1919)	34 Denuncias: 8

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Washington por el Gobierno de los Estados Unidos de América el 29 de octubre de 1919;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al empleo de las mujeres, antes y después del parto, con inclusión de la cuestión de las indemnizaciones de maternidad, cuestión que está comprendida en el tercer punto del orden del día de la reunión de la Conferencia celebrada en Washington, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

Artículo 1

1. A los efectos del presente Convenio, se consideran *empresas industriales*, principalmente:
- las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase;
 - las industrias en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen o preparen productos para la venta, o en las cuales las materias sufran una transformación, comprendidas la construcción de buques, las industrias de demolición y la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz;
 - la construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación, o demolición de edificios y construcciones de todas clases, los ferrocarriles, tranvías, puertos, muelles, canales, instalaciones para la navegación interior, caminos, túneles, puentes, viaductos, cloacas colectoras, cloacas ordinarias, pozos, instalaciones telegráficas o telefónicas, instalaciones eléctricas, fábricas de gas, distribución de agua u otros trabajos de construcción, así como las obras de preparación y cimentación que preceden a los trabajos antes mencionados;

d) el transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril o vía de agua, marítima o interior, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos y almacenes, con excepción del transporte a mano.

2. A los efectos del presente Convenio, se considera como *empresa comercial* todo lugar dedicado a la venta de mercancías o a cualquier operación comercial.

3. La autoridad competente determinará, en cada país, la línea de demarcación entre la industria y el comercio, por una parte, y la agricultura, por otra.

Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, el término *mujer* comprende a toda persona del sexo femenino, cualquiera que sea su edad o nacionalidad, casada o no, y el término *hijo* comprende a todo hijo, legítimo o no.

Artículo 3

En todas las empresas industriales o comerciales, públicas o privadas, o en sus dependencias, con excepción de las empresas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la mujer:

- a) no estará autorizada para trabajar durante un período de seis semanas después del parto;
- b) tendrá derecho a abandonar el trabajo mediante la presentación de un certificado que declare que el parto sobrevendrá probablemente en un término de seis semanas;
- c) recibirá, durante todo el período en que permanezca ausente en virtud de los apartados a) y b), prestaciones suficientes para su manutención y la del hijo en buenas condiciones de higiene; dichas prestaciones, cuyo importe exacto será fijado por la autoridad competente en cada país, serán satisfechas por el Tesoro público o se pagarán por un sistema de seguro. La mujer tendrá además derecho a la asistencia gratuita de un médico o de una comadrona. El error del médico o de la comadrona en el cálculo de la fecha del parto no podrá impedir que la mujer reciba las prestaciones a que tiene derecho, desde la fecha del certificado médico hasta la fecha en que sobrevenga el parto;
- d) tendrá derecho en todo caso, si amamanta a su hijo, a dos descansos de media hora para permitir la lactancia.

Artículo 4

Cuando una mujer esté ausente de su trabajo en virtud de los apartados a) o b) del artículo 3 de este Convenio, o cuando permanezca ausente de su trabajo por un período mayor a consecuencia de una enfermedad, que de acuerdo con un certificado médico esté motivada por el embarazo o el parto, será ilegal que hasta que su ausencia haya excedido de un período máximo fijado por la autoridad competente de cada país, su empleador le comunique su despido durante dicha ausencia o se lo comunique de suerte que el plazo estipulado en el aviso expire durante la mencionada ausencia.

Política social*

Recomendación sobre la vivienda de los trabajadores, 1961 (núm. 115)	741
Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962 (núm. 117)	749
Convenio sobre política social (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 82)	754

* 1) Recomendaciones retiradas: Recomendación sobre la política social en los territorios dependientes, 1944 (núm. 70); Recomendación sobre la política social en los territorios dependientes (disposiciones complementarias), 1945 (núm. 74). 2) Recomendación remplazada: Recomendación sobre las cooperativas (países en vías de desarrollo), 1966 (núm. 127)

Recomendación sobre la vivienda de los trabajadores, 1961 (núm. 115)

Estatus	Adopción
Instrumento técnico actualizado	Ginebra, 45ª reunión CIT (28 junio 1961)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 junio 1961 en su cuadragésima quinta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la vivienda de los trabajadores, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación, adopta, con fecha veintiocho de junio de mil novecientos sesenta y uno, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la vivienda de los trabajadores, 1961:

Considerando que la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo dispone que la Organización deberá fomentar los fines y objetivos previstos en la Declaración de Filadelfia, la cual reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar entre todas las naciones del mundo programas que permitan suministrar una vivienda adecuada;

Considerando que la Declaración Universal de los Derechos Humanos adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas reconoce que toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar y, en especial, la vivienda, y

Considerando que las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo han acordado –según se establece en el programa coordinado de las Naciones Unidas y los organismos especializados en el campo de la vivienda, el urbanismo y la planificación rural, del que han tomado nota en 1949 el Consejo Económico y Social y el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del trabajo– que en la esfera general de la vivienda, el urbanismo y la planificación rural, en la que se reconoce un papel directivo a las Naciones Unidas, se atribuye responsabilidad especial a la Organización Internacional del Trabajo en lo que se refiere a las cuestiones relacionadas con la vivienda de los trabajadores,

La Conferencia recomienda a los Miembros de la Organización que apliquen los principios generales siguientes, dentro del marco de su política social y económica general, en la forma que consideren apropiada de conformidad con las condiciones nacionales:

Principios generales

I. Campo de aplicación

1. La presente Recomendación se aplica a la vivienda de los trabajadores manuales y no manuales, incluidos los trabajadores independientes y las personas de edad avanzada, las acogidas al retiro o la jubilación y las físicamente incapacitadas.

II. Objetivos de la política nacional en materia de vivienda

2. La política nacional debería tener por objetivo el fomento, dentro de la política general relativa a la vivienda, de la construcción de viviendas e instalaciones colectivas conexas, a fin de garantizar que se pongan al alcance de todos los trabajadores y de sus familias un alojamiento adecuado y decoroso y un medio ambiente apropiado. Debería darse prioridad a las personas cuyas necesidades sean más urgentes.

3. Se debería asimismo prestar atención a la conservación, mejora y modernización de las viviendas e instalaciones colectivas conexas existentes.

4. Los trabajadores no deberían pagar por un alojamiento adecuado y decoroso más que un porcentaje razonable de sus ingresos, ya sea por concepto de alquiler o en forma de pagos que deban hacer para adquirir dicho alojamiento.

5. En los programas de construcción de viviendas para trabajadores convendría dejar suficiente margen a la iniciativa privada, a las cooperativas y a las empresas públicas.

6. En vista de que los programas en gran escala de viviendas permanentes pueden competir directamente con los programas de fomento y crecimiento económicos –puesto que la escasa mano de obra calificada o semicalificada o los precarios recursos disponibles pueden necesitarse tanto para construir viviendas como para producir otros tipos de bienes indispensables para aumentar la capacidad de producción–, la política de vivienda debería coordinarse con la política social y económica general, de manera que se pueda dar a la vivienda de los trabajadores cierta prioridad que tenga en cuenta tanto las necesidades en materia de vivienda como los imperativos de un desarrollo económico equilibrado.

7. Cada familia debería disponer de una vivienda separada completa, cuando así lo desee.

III. Responsabilidades de las autoridades públicas

8. (1) Las autoridades nacionales competentes, teniendo debidamente en cuenta la estructura constitucional del país interesado, deberían establecer un organismo central al que deberían estar asociados todos los poderes públicos con alguna responsabilidad en materia de vivienda.

(2) El organismo central debería encargarse, entre otras funciones:

- a) de estudiar y evaluar las necesidades de viviendas para los trabajadores y de instalaciones colectivas conexas; y
- b) de formular los programas de vivienda para los trabajadores, que deberían incluir medidas para eliminar los tugurios y para proporcionar nuevos alojamientos a sus ocupantes.

(3) Las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como otras organizaciones interesadas, deberían estar asociadas a las labores del organismo central.

9. Teniendo en cuenta los demás objetivos nacionales y dentro de los límites que determinen las necesidades de vivienda y otras necesidades conexas, los programas nacionales de vivienda deberían procurar que todos los recursos privados y públicos de que se pueda disponer a estos efectos se coordinen y utilicen para construir viviendas para los trabajadores e instalaciones colectivas conexas.

10. Cuando sea necesario aumentar en forma importante y permanente la capacidad del sector de la construcción de viviendas, para hacer frente de manera continua a las necesidades nacionales de vivienda para los trabajadores, los programas de desarrollo económico deberían incluir –teniendo en cuenta otros fines nacionales– las medidas necesarias para que la industria de la construcción disponga a la larga de la mano de obra calificada, los materiales, el equipo y los recursos financieros que se precisen para la construcción de viviendas.

11. En la medida en que sea necesario y factible, las autoridades públicas deberían asumir la responsabilidad, sea de proporcionar directamente viviendas a los trabajadores, sea de estimular cuanto contribuya a tal fin, ya se trate de viviendas arrendadas o de su adquisición en propiedad.

IV. Viviendas proporcionadas por los empleadores

12. (1) Los empleadores deberían reconocer la importancia que tendría para ellos que ciertos organismos públicos o algunos organismos autónomos de carácter privado, ajenos a la empresa, tales como cooperativas y otras asociaciones de construcción, se encargaran de proporcionar viviendas a sus trabajadores en condiciones equitativas.

(2) 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.

(3) Cuando las viviendas fueran proporcionadas por los empleadores:

- a) deberían reconocerse a los trabajadores los derechos humanos fundamentales, y en particular la libertad sindical;
- b) la legislación nacional y la costumbre deberían respetarse totalmente al poner término al contrato de alquiler o a la autorización de ocupar una vivienda, en caso de darse por terminado el contrato de trabajo; y

c) los alquileres deberían ajustarse al principio sentado en el párrafo 4 y, en todo caso, excluir ganancias exageradas.

(4) 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.

V. *Financiamiento*

13. (1) Las autoridades competentes deberían tomar medidas apropiadas para garantizar que la ejecución de los programas aprobados de viviendas para trabajadores cuente con el financiamiento regular y continuo necesario.

(2) A este fin:

- a) deberían proporcionarse facilidades públicas y privadas para la concesión de préstamos a tasas moderadas de interés; y
- b) estas facilidades deberían completarse por otros métodos adecuados de ayuda financiera directa o indirecta, tales como subvenciones, disminución del valor imponible y reducción de impuestos, a favor de los propietarios interesados, ya sean personas privadas, cooperativas o entidades públicas, que reúnan ciertas condiciones.

14. Los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían estimular a las cooperativas de construcción y otras entidades análogas con fines no lucrativos.

15. Las autoridades públicas deberían esforzarse para garantizar que los trabajadores que deseen ser propietarios de sus viviendas o construir las tengan la posibilidad de beneficiarse de facilidades públicas o privadas para la obtención de préstamos en condiciones razonables; deberían tomar, además, todas las medidas que faciliten la adquisición de la propiedad de la vivienda.

16. En los países donde existen posibilidades de crédito bien establecidas deberían fundarse sistemas nacionales de seguro como garantía de préstamos hipotecarios o debería preverse la garantía de las hipotecas privadas por los poderes públicos a fin de promover la construcción de viviendas para los trabajadores.

17. De conformidad con la práctica nacional, deberían adoptarse medidas apropiadas para:

- a) estimular el ahorro por los particulares, las cooperativas y las entidades privadas a fin de que dicho ahorro pueda servir para financiar viviendas para los trabajadores;
- b) estimular a los particulares, a las cooperativas y a las entidades privadas a invertir fondos en la construcción de viviendas para los trabajadores.

18. Las viviendas de los trabajadores que se construyan con ayuda de fondos públicos no deberían ser objeto de especulación.

VI. *Normas de vivienda*

19. En principio, la autoridad competente debería, habida cuenta de las condiciones locales, fijar normas mínimas aplicables a las viviendas, con objeto de garantizar la seguridad de la construcción y un nivel razonable de decoro, higiene y comodidad, y adoptar medidas apropiadas para hacer cumplir tales normas.

VII. *Medidas para aumentar la eficiencia de la industria de la construcción*

20. Los gobiernos, en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberían estimular la utilización más eficiente posible de los recursos disponibles de la industria de la construcción e industrias conexas y, en caso necesario, fomentar el desarrollo de nuevos recursos.

VIII. *La construcción de viviendas y la estabilización del empleo*

21. Los programas nacionales de vivienda deberían elaborarse de modo que la construcción de viviendas para los trabajadores e instalaciones colectivas conexas se pueda intensificar durante los períodos en que decae la actividad económica.

22. Los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían adoptar medidas apropiadas para aumentar el volumen anual de la construcción de viviendas para los trabajadores y de instalaciones conexas, reduciendo el desempleo estacional en la industria de la construcción, teniendo en cuenta los principios a que se refiere el párrafo 6.

IX. Urbanismo y planificación rural y regional

23. El desarrollo y la ejecución de los programas de vivienda para los trabajadores deberían ajustarse a sanos principios de urbanismo y planificación rural y regional.

24. (1) Las autoridades públicas deberían adoptar medidas apropiadas para impedir la especulación sobre el valor de los terrenos.

(2) Las autoridades públicas deberían:

- a) estar facultadas para adquirir a precios convenientes terrenos donde construir viviendas para los trabajadores e instalaciones colectivas conexas.
- b) constituir terrenos de reserva, en sitios convenientes, con objeto de facilitar la planificación de la construcción de dichas viviendas e instalaciones.

(3) Estos terrenos deberían destinarse, a un precio razonable, a la construcción de viviendas para los trabajadores y de instalaciones colectivas conexas.

X. Aplicación de los principios generales

25. Al aplicar los principios generales que establece la presente Recomendación, cada Miembro de la Organización Internacional del Trabajo y las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas deberían guiarse, en la medida en que sea posible y conveniente, por las sugerencias siguientes acerca de los métodos de aplicación de la Recomendación.

Sugerencias acerca de los métodos de aplicación

I. Consideraciones generales

1. Los programas de vivienda para trabajadores, elaborados y aplicados de conformidad con el párrafo 8 de los Principios generales, deberían ser de tal naturaleza que conduzcan al máximo mejoramiento de la situación de la vivienda de los trabajadores tan rápidamente como lo permitan los factores pertinentes, tales como los recursos nacionales disponibles, el grado de desarrollo económico, el nivel tecnológico y la aplicación de otras medidas cuya prioridad compita con la de la vivienda.

2. Los programas nacionales de vivienda deberían tener en cuenta muy especialmente, sobre todo en los países en vías de desarrollo, las necesidades que en materia de vivienda experimentan los trabajadores ya empleados –o que vayan a serlo– en industrias o regiones que tengan gran importancia nacional.

3. En el establecimiento y la ejecución de los programas locales de vivienda para los trabajadores convendría dar especial consideración:

- a) al número de miembros de la familia del trabajador, su edad y sexo;
- b) a los lazos de familia; y
- c) a la situación particular de las personas físicamente incapacitadas, las que viven solas y las de edad avanzada.

4. Debieran adoptarse medidas, cuando sea oportuno, para conseguir una utilización más eficaz de las viviendas de alquiler disponibles, estimulando los intercambios de viviendas según las necesidades que se derivan, por ejemplo, del tamaño de la familia o del lugar de trabajo.

5. Las autoridades competentes deberían prestar especial atención al problema particular que plantea el alojamiento de los trabajadores migrantes y, cuando sea necesario, de sus familias, con miras a lograr lo antes posible la igualdad de trato en esta materia entre los trabajadores migrantes y los trabajadores nacionales.

6. Deberían estimularse la compilación y el análisis de estadísticas detalladas sobre la construcción y la población, así como la realización de estudios sociológicos, como elementos esenciales para la elaboración y aplicación de programas de vivienda a largo plazo.

II. Normas de vivienda

7. Las normas de vivienda mencionadas en el párrafo 19 de los Principios generales deberían referirse, en particular:

- a) al espacio mínimo por persona o por familia –teniendo debidamente en cuenta la necesidad de disponer de habitaciones de dimensiones y proporciones razonables– expresado en función de uno o varios de los factores siguientes:

- i) superficie del terreno;
 - ii) volumen; o
 - iii) capacidad y número de habitaciones;
- b) al abastecimiento de agua potable dentro de la vivienda del trabajador, en cantidad suficiente para poder cubrir todas las necesidades personales y domésticas;
- c) a los sistemas adecuados de alcantarillado y de evacuación de basuras;
- d) a la adecuada protección contra el calor, el frío, la humedad, el ruido, los incendios y los animales que propagan enfermedades, especialmente los insectos;
- e) a las instalaciones adecuadas de carácter sanitario, y también para cocina, ventilación, lavado, despensa, luz natural e iluminación artificial;
- f) a un grado mínimo, por lo menos, de aislamiento e intimidad:
 - i) entre las personas que viven bajo el mismo techo; y
 - ii) para los miembros de la familia a fin de protegerlos contra perturbaciones excesivas causadas por factores externos; y
- g) a la apropiada separación entre las habitaciones y los locales destinados a los animales.

8. Cuando la vivienda destinada a trabajadores solteros o a trabajadores separados de sus familias sea colectiva, la autoridad competente debería establecer ciertas normas de habitación que dispongan, como mínimo:

- a) que cada trabajador tenga una cama a su disposición para uso individual;
- b) que existan locales separados para hombres y mujeres;
- c) que haya suficiente abastecimiento de agua potable;
- d) que existan adecuadas instalaciones sanitarias y de desagüe;
- e) que existan medios convenientes de ventilación y, si fuere apropiado, de calefacción;
- f) que se disponga de comedores, cantinas, salas de descanso y recreo y servicios de salud, si tales servicios no existieren en otra forma en la comunidad.

9. Las normas de vivienda de los trabajadores deberían ser revisadas periódicamente, habida cuenta del desarrollo social, económico y técnico y del aumento de los ingresos reales por habitante.

10. En general, y en las localidades donde las oportunidades de empleo no sean transitorias, las viviendas e instalaciones colectivas conexas deberían ser de construcción duradera.

11. El objetivo debería ser construir las viviendas de los trabajadores, así como las instalaciones colectivas conexas, con los mejores materiales de que se disponga, habida cuenta de las condiciones locales, tales como la probabilidad de seísmos.

III. Programas especiales

12. En los países en vías de desarrollo debería dedicarse especial atención, como medida provisional hasta que se forme una mano de obra calificada y se constituya la industria de la construcción, a sistemas tales como los programas de ayuda en gran escala para la construcción de viviendas provisionales por los propios interesados, que ofrecen un medio de mejorar las condiciones de vivienda, sobre todo en las regiones rurales. Al mismo tiempo, en estos países deberían adoptarse medidas para la formación profesional de obreros sin empleo o sin especialización que puedan ser destinados a la industria de la construcción, aumentándose así la capacidad de construcción de viviendas permanentes.

13. Los gobiernos, los empleadores y las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían adoptar cuantas medidas sean apropiadas para ayudar al trabajador a disponer de vivienda propia y, cuando sea oportuno, para fomentar la construcción de viviendas por los propios interesados. Estas medidas podrían adoptar la forma de:

- a) servicios técnicos, tales como los de los arquitectos, y, cuando sea apropiado, una vigilancia de las obras por personal competente;
- b) la organización de la investigación relativa a la vivienda y a su construcción, así como la publicación y distribución de manuales y de folletos ilustrados fáciles de comprender, que contengan información sobre planos de viviendas, normas de alojamiento, técnicas y materiales de construcción;

- c) enseñanza de técnicas de construcción sencillas para permitir a los mismos interesados participar en la construcción;
- d) venta o alquiler de equipo, materiales y herramientas a precio inferior al de venta en el mercado;
- e) tasas de interés reducido y otras ventajas similares, tales como subvenciones directas para ayudar a costear el desembolso del capital inicial, la venta de terrenos a precios inferiores al que se obtendría por ellos una vez acondicionados, y arrendamiento a largo plazo a alquileres nominales.

14. Deberían asimismo adoptarse todas las medidas apropiadas, siempre que fuera necesario, para dar instrucciones a las familias en lo que respecta a la conservación y al buen uso de las instalaciones de que disponen en su hogar.

IV. Viviendas proporcionadas por los empleadores

15. Cuando el empleador proporcione la vivienda, se aplicarán las siguientes disposiciones, a menos que se garantice al trabajador una protección equivalente, ya sea por la ley o por contratos colectivos u otros acuerdos obligatorios:

- a) el empleador debería tener derecho a recuperar, dentro de un plazo razonable, los locales proporcionados al trabajador, en caso de terminación del contrato de trabajo del trabajador;
- b) el trabajador o su familia deberían tener derecho a continuar ocupando la vivienda durante un período razonable, con objeto de que puedan obtener otro alojamiento satisfactorio cuando el trabajador deje de ejercer su empleo a causa de enfermedad, incapacidad, a consecuencia de un accidente del trabajo o de enfermedades profesionales, de retiro o de muerte;
- c) el trabajador que, por terminarse su empleo, tuviera que desocupar la vivienda debería tener derecho a recibir una indemnización adecuada:
 - i) por los cultivos que se le hubiera autorizado a hacer en tierras pertenecientes al empleador;
 - ii) por regla general, por todas las mejoras introducidas con el consentimiento del empleador que aumenten de manera permanente las comodidades de la instalación y cuyo valor no estuviera amortizado por el uso.

16. Todo trabajador que habite una vivienda proporcionada por su empleador debería conservar los locales en las condiciones en que los encontró, exceptuado el deterioro normal.

17. Las personas que mantengan relaciones sociales, de negocios o sindicales con un trabajador a quien el empleador proporciona vivienda deberían tener derecho al libre acceso a la vivienda del trabajador.

18. Cuando fuere apropiado, debería examinarse la posibilidad de que las autoridades públicas, otras instituciones o los ocupantes de viviendas proporcionadas por el empleador puedan adquirirlas a precios razonables, salvo cuando tales viviendas se encuentren situadas dentro del perímetro destinado por la empresa a sus actividades de producción.

V. Financiamiento

19. Las autoridades públicas deberían financiar, sea directamente, sea por medio de subvenciones, los programas de construcción de viviendas de alquiler, especialmente para determinados grupos de trabajadores como los que acaban de formar familia, los solteros y aquellos cuya movilidad sea conveniente para el desarrollo equilibrado de la economía.

20. Los préstamos otorgados a los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 15 de los Principios generales, deberían cubrir la totalidad o una parte importante del costo inicial de la vivienda y poder ser reembolsados a largo plazo, a una tasa moderada de interés.

21. Las instituciones de previsión y de seguridad social deberían ser estimuladas a utilizar sus reservas disponibles para inversiones a largo plazo, a fin de dar facilidades de préstamo para la vivienda de los trabajadores.

22. En los casos de préstamos concedidos a los trabajadores para permitirles la adquisición de las viviendas en propiedad, deberían adoptarse medidas adecuadas para proteger al trabajador contra la pérdida del capital propio que haya invertido en su vivienda, debido al desempleo, accidente u otras causas independientes de su voluntad, y en particular para proteger a su familia contra la pérdida de dicho capital en caso de defunción del trabajador.

23. Las autoridades públicas deberían proporcionar ayuda financiera especial a aquellos trabajadores que, en razón de los ingresos inadecuados o de los gastos excesivos a que se ven obligados a causa de sus responsabilidades familiares, no estén en condiciones de obtener alojamiento adecuado.

24. En los casos en que las autoridades públicas proporcionen una ayuda financiera directa para la adquisición de una vivienda, el beneficiario debería asumir las responsabilidades financieras y de otro tipo respecto a dicha adquisición, hasta donde se lo permitan sus recursos.

25. Las autoridades públicas que proporcionen ayuda financiera para los programas de construcción de viviendas deberían asegurarse de que no se niega el alquiler o la adquisición en propiedad de dichas viviendas por motivos de raza, religión, opiniones políticas o afiliación sindical.

VI. Medidas para aumentar la eficiencia en la industria de la construcción

26. Los programas de vivienda para los trabajadores deberían ejecutarse a largo plazo y extenderse durante todo el año, a fin de poder efectuar las economías que permiten trabajos continuos.

27. Deberían adoptarse medidas apropiadas para mejorar y, en caso necesario, desarrollar las posibilidades de formación profesional de trabajadores calificados y semicalificados, personal dirigente, contratistas y categorías profesionales tales como arquitectos e ingenieros.

28. Donde escaseen los materiales de construcción, las herramientas o el equipo, sería conveniente considerar la adopción de medidas tales como la concesión de prioridad a la construcción de fábricas que produzcan dichos bienes, la importación de equipo para dichas fábricas y el aumento del comercio de esos bienes.

29. Habida cuenta de consideraciones de salud y de seguridad, los reglamentos de edificación y las demás normas aplicables a los planos, materiales y técnicas de construcción deberían formularse de tal modo que permitan utilizar nuevos materiales y métodos de construcción, inclusive los materiales disponibles en la localidad y los métodos empleados para la construcción de viviendas por los propios interesados.

30. Debería prestarse especial atención, entre otras medidas, al mejoramiento de la planificación y organización del trabajo en las obras de construcción, a la mayor normalización de los materiales, a la simplificación de los métodos de trabajo y a la aplicación de los resultados obtenidos en las investigaciones sobre edificación y construcción.

31. Debería hacerse todo lo posible para eliminar las prácticas restrictivas a que pudieran recurrir los contratistas, los proveedores de materiales de construcción y los trabajadores de la industria de la construcción.

32. Se deberían crear y desarrollar instituciones nacionales encargadas de llevar a cabo investigaciones sobre los problemas sociales, económicos y técnicos relacionados con la vivienda de los trabajadores. Se podría recurrir, cuando sea apropiado, a los servicios que pueden prestar los centros regionales de vivienda patrocinados o asistidos por las Naciones Unidas y por otros organismos internacionales apropiados.

33. Debería hacerse todo lo posible para fomentar la eficiencia de los pequeños contratistas de obras, proporcionándoles, por ejemplo, información sobre los materiales y métodos de construcción a bajo costo, creando centros donde puedan alquilar herramientas y equipo, organizando cursos de formación especializada y procurando medios financieros apropiados donde todavía no existen.

34. Las medidas para disminuir los costos de construcción no deberían dar lugar a ninguna disminución de las normas de vivienda aplicables al alojamiento de los trabajadores y a las instalaciones conexas.

VII. La construcción de viviendas y la estabilización del empleo

35. Cuando exista marcado desempleo en exceso del desempleo transitorio en la industria de la construcción durante el período que transcurre desde que un trabajador de la construcción cesa en su empleo en una obra y comienza a trabajar en otra, o cuando exista considerable desempleo fuera de la industria de la construcción, el programa de construcción de viviendas para los trabajadores e instalaciones conexas debería ampliarse, cuando fuera apropiado, a fin de ofrecer empleo al mayor número posible de desempleados.

36. Durante los períodos de disminución de la construcción privada o de la actividad económica en general, y en los casos en que se experimente la necesidad de aumentar el volumen de la construcción, los gobiernos deberían tomar disposiciones especiales para estimular la construcción de viviendas para los trabajadores e instalaciones conexas por las autoridades locales o las empresas privadas, o ambas, por medios tales como la asistencia financiera o la ampliación de sus facultades para la concesión de préstamos.

37. Si fuere necesario, entre las medidas para aumentar el volumen de la construcción privada de viviendas podría figurar la reducción de las tasas de interés y del volumen de los pagos iniciales al contado, así como la extensión del plazo de amortización de los préstamos.

38. Cuando fuere necesario, las medidas para reducir el desempleo estacional en la industria de la construcción podrían incluir:

- a) la utilización de instalaciones, máquinas, materiales y técnicas apropiados para ejecutar los trabajos de construcción de manera satisfactoria, en condiciones de seguridad, y para proteger a los trabajadores durante los períodos que tradicionalmente se consideran desfavorables para realizar dichos trabajos de construcción;
- b) la información de las personas interesadas en cuanto a las posibilidades técnicas y a la conveniencia social de no interrumpir los trabajos de construcción cuando las condiciones climáticas son desfavorables;
- c) el pago de subsidios para compensar total o parcialmente los costos suplementarios que pueda implicar la construcción en tales condiciones; y
- d) el escalonamiento de las diversas operaciones de los programas de construcción de viviendas para los trabajadores y de instalaciones conexas, de manera que contribuyan a reducir el desempleo estacional.

39. Cuando fuere necesario, deberían adoptarse medidas apropiadas para garantizar la coordinación administrativa y financiera entre las diversas autoridades públicas, tanto centrales como locales, y entre ellas y las organizaciones privadas, al llevar a cabo cualquier programa de estabilización del empleo que atañe a la construcción de viviendas para los trabajadores y de instalaciones conexas.

VIII. Política en materia de alquileres

40. (1) En los países muy industrializados, con un alto y creciente nivel de vida, uno de los objetivos a largo plazo debiera ser que el alquiler, teniendo en cuenta lo establecido en el párrafo 4 de los Principios generales, cubra los costos normales del alojamiento, pero el propósito general debería ser la disminución progresiva del porcentaje de los ingresos del trabajador dedicados al alquiler, que cubra el costo normal del alojamiento, gracias al aumento de los salarios reales y a la creciente productividad en la industria de la construcción.

(2) Ningún aumento de alquiler debiera permitir más que unos réditos razonables de la inversión.

(3) Durante los períodos de grave escasez de viviendas deberían adoptarse medidas para impedir el alza excesiva de los alquileres de las viviendas existentes de trabajadores. Cuando la escasez de viviendas disminuye y quedan disponibles suficientes viviendas de calidad adecuada para satisfacer las necesidades de los trabajadores, estas medidas podrán mitigarse progresivamente, donde convenga, ateniéndose, no obstante, a lo dispuesto en este párrafo.

IX. Urbanismo y planificación rural y regional

41. En la medida en que esto sea posible, y habida cuenta de los medios de transporte públicos y privados, las viviendas de los trabajadores deberían estar situadas a proximidad de los lugares de trabajo y en las cercanías de servicios colectivos, tales como escuelas, centros comerciales, lugares y servicios de recreo para personas de distintas edades, centros de culto y servicios médicos, y deberían estar situadas de modo que integren barrios agradables y bien planeados, con espacios libres.

42. Deberían realizarse todos los esfuerzos posibles, en relación con la planificación de viviendas y de nuevas localidades para trabajadores, con objeto de consultar a representantes de los futuros inquilinos que estén en mejores condiciones de juzgar los medios más apropiados para satisfacer sus necesidades en cuanto se refiere a vivienda y medio ambiente.

43. Al escoger los sitios en que hayan de construirse viviendas para los trabajadores debería prestarse atención a la posibilidad de que el aire sea contaminado por fábricas y a las condiciones topográficas, que pueden ser factor importante en la evacuación de las aguas de superficie, de las aguas de albañal y de otros desperdicios.

44. Al constituir viviendas provisionales debería darse particular importancia a la planificación de la comunidad y al control del número de ocupantes.

45. Debería adoptarse el principio de prever en las ciudades zonas relacionadas entre sí, tales como zonas residenciales, comerciales e industriales, a fin de garantizar al trabajador y a su familia el medio ambiente más agradable posible y reducir al mínimo el tiempo que invierte el trabajador en ir de su hogar a su lugar de trabajo y en volver de él y los riesgos a que se expone por tal motivo.

46. Con el propósito de luchar contra los tugurios, las autoridades competentes, con la colaboración, cuando fuere necesario, de las organizaciones cívicas y otros organismos interesados, así como con los propietarios y los inquilinos, deberían adoptar toda clase de medidas prácticas para el saneamiento de los barrios insalubres, tales como la renovación y modernización de los inmuebles cuyas condiciones lo permitan, y la conservación de los edificios de interés arquitectónico o histórico. Las autoridades competentes deberían adoptar también las medidas pertinentes para proporcionar alojamiento en buenas condiciones a las familias que puedan tener que desplazarse temporalmente mientras se llevan a cabo los trabajos de saneamiento.

47. Para descongestionar los grandes centros urbanos, los planes de desarrollo futuro deberían elaborarse sobre una base regional, de manera que se impida toda concentración excesiva de la industria y de la población, manteniendo un mejor equilibrio entre el desarrollo urbano y el rural.

Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962 (núm. 117)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico en situación provisoria	23 abril 1964	Ginebra, 46ª reunión CIT (22 junio 1962)	32

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 junio 1962 en su cuadragésima sexta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la revisión del Convenio sobre política social (territorios no metropolitanos), 1947, cuestión que constituye el décimo punto del orden del día de la reunión, principalmente a fin de hacer posible a los Estados independientes que continúen aplicándolo y que lo ratifiquen;

Considerando que dichas proposiciones deben revestir la forma de un convenio internacional;

Considerando que el desarrollo económico debe servir de base al progreso social;

Considerando que deberían hacerse todos los esfuerzos posibles de carácter internacional, regional o nacional para obtener la ayuda técnica y financiera que requieran los intereses de la población;

Considerando que cuando fuere pertinente deberían adoptarse medidas de carácter internacional, regional o nacional a fin de establecer condiciones para el comercio que estimulen una producción de rendimiento elevado y permitan garantizar un nivel de vida razonable;

Considerando que debería hacerse todo lo posible, por medio de disposiciones apropiadas de carácter internacional, regional o nacional, para fomentar el mejoramiento de la salud pública, la vivienda, la alimentación, la instrucción pública, el bienestar de los niños, la situación de las mujeres, las condiciones de trabajo, la remuneración de los asalariados y de los productores independientes, la protección de los trabajadores migrantes, la seguridad social, el funcionamiento de los servicios públicos y la producción en general, y

Considerando que debería hacerse todo lo posible para interesar y asociar a la población de una forma efectiva en la preparación y ejecución de las medidas de progreso social, adopta, con fecha veintidós de junio de mil novecientos sesenta y dos, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962:

Parte I. Principios generales

Artículo 1

1. Toda política deberá tender en primer lugar al bienestar y al desarrollo de la población y a estimular sus propias aspiraciones para lograr el progreso social.

2. Al elaborarse cualquier política de alcance más general se tendrán debidamente en cuenta sus repercusiones en el bienestar de la población.

Parte II. Mejoramiento del nivel de vida

Artículo 2

El mejoramiento del nivel de vida deberá ser considerado como el objetivo principal de los planes de desarrollo económico.

Artículo 3

1. Al establecerse un plan de desarrollo económico se deberán tomar todas las medidas pertinentes para armonizar este desarrollo con la sana evolución de las poblaciones interesadas.

2. En particular, se deberá hacer lo posible por evitar la dislocación de la vida familiar y de todas las demás células sociales tradicionales, especialmente por medio de:

- a) el estudio detenido de las causas y efectos de los movimientos migratorios y la adopción de medidas apropiadas cuando fuere necesario;
- b) el fomento del urbanismo, donde las necesidades económicas produzcan una concentración de la población;
- c) la prevención y eliminación de la aglomeración excesiva en las zonas urbanas;
- d) el mejoramiento de las condiciones de vida en las zonas rurales y el establecimiento de industrias apropiadas en las regiones donde haya mano de obra suficiente.

Artículo 4

Entre las medidas que las autoridades competentes deberán tomar en consideración para aumentar la capacidad de producción y mejorar el nivel de vida de los productores agrícolas figurarán:

- a) la eliminación más amplia posible de las causas de adeudo permanente;
- b) el control de la enajenación de tierras cultivables a personas que no sean agricultores, a fin de que esta enajenación no se haga sino en beneficio del país;
- c) el control, mediante la aplicación de una legislación adecuada, de la propiedad y del uso de la tierra y de otros recursos naturales, a fin de garantizar que los mismos sean utilizados, habida cuenta de los derechos tradicionales, en la forma que mejor redunde en beneficio de la población del país;

- d) el control de las condiciones de arriendo y de trabajo, a fin de garantizar a los arrendatarios y a los campesinos el nivel de vida más elevado posible y una participación equitativa en las utilidades que puedan resultar del aumento en la producción y en los precios;
- e) la reducción de los costos de producción y de distribución por todos los medios posibles, especialmente estableciendo, favoreciendo y ayudando a las cooperativas de productores y consumidores.

Artículo 5

1. Se deberán adoptar medidas para asegurar a los productores independientes y los asalariados condiciones que les permitan mejorar su nivel de vida por sus propios esfuerzos y que les garanticen el mantenimiento de un nivel mínimo de vida, determinado por medio de investigaciones oficiales sobre las condiciones de vida, realizadas de acuerdo con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

2. Al fijar el nivel mínimo de vida, deberán tomarse en cuenta necesidades familiares de los trabajadores, de carácter esencial, tales como los alimentos y su valor nutritivo, la vivienda, el vestido, la asistencia médica y la educación.

Parte III. Disposiciones relativas a los trabajadores migrantes

Artículo 6

Cuando las circunstancias en que los trabajadores estén empleados los obliguen a vivir fuera de sus hogares, las condiciones de trabajo deberán tener en cuenta sus necesidades familiares normales.

Artículo 7

Cuando los recursos en mano de obra de una región se utilicen temporalmente en beneficio de otra región, se deberán adoptar medidas para estimular la transferencia de parte de los salarios y ahorros de los trabajadores de la región donde estén empleados a la región de donde procedan.

Artículo 8

1. En los casos en que los recursos en mano de obra de un país se utilicen en una región sujeta a una administración diferente, las autoridades competentes de los países interesados deberán concertar acuerdos, cada vez que fuere necesario o deseable, con objeto de reglamentar las cuestiones de interés común que puedan surgir en relación con la aplicación de las disposiciones de este Convenio.

2. Estos acuerdos deberán prever, para los trabajadores migrantes, el disfrute de una protección y de ventajas que no sean menores que las que disfruten los trabajadores residentes en la región del empleo.

3. Estos acuerdos deberán prever facilidades para que los trabajadores puedan transferir parcialmente a su hogar sus salarios y sus ahorros.

Artículo 9

Cuando los trabajadores y sus familias se trasladen de una región donde el costo de vida sea bajo a otra región donde sea más elevado, deberá tenerse en cuenta el aumento del costo de vida que entrañe este cambio de residencia.

Parte IV. Remuneración de los trabajadores y cuestiones afines

Artículo 10

1. Deberá estimularse la fijación de salarios mínimos por medio de contratos colectivos celebrados libremente entre los sindicatos que representen a los trabajadores interesados y a los empleadores u organizaciones de empleadores.

2. Cuando no existan métodos adecuados para la fijación de salarios mínimos por medio de contratos colectivos, deberán tomarse las disposiciones necesarias a fin de determinar tasas de salarios mínimos, en consulta con los representantes de los empleadores y de los trabajadores, entre los cuales figurarán representantes de sus organizaciones respectivas, si las hubiere.

3. Se deberán tomar las medidas necesarias para asegurar que los empleadores y los trabajadores interesados estén informados de las tasas de salarios mínimos en vigor y para que los salarios efectivamente pagados no sean inferiores a las tasas mínimas aplicables.

4. Todo trabajador al que le sean aplicables las tasas mínimas y que, después de la entrada en vigor de las mismas, haya recibido salarios inferiores a dichas tasas, deberá tener derecho a hacer efectivo, por vía judicial o por cualquier otra vía autorizada por la ley, el total de la cantidad que se le adeude, dentro del plazo que fije la legislación.

Artículo 11

1. Se deberán tomar las medidas necesarias para garantizar que todos los salarios devengados se paguen debidamente y para que los empleadores lleven un registro de la nómina, entreguen a los trabajadores comprobantes de los pagos de salarios y tomen otras medidas apropiadas para facilitar el control necesario.

2. Normalmente, los salarios se deberán pagar solamente en moneda de curso legal.

3. Normalmente, los salarios se deberán pagar directamente al trabajador.

4. Deberá prohibirse la sustitución total o parcial, por alcohol u otras bebidas espirituosas, de los salarios que por servicios realizados devenguen los trabajadores.

5. El pago del salario no deberá efectuarse en tabernas o en tiendas, excepto en el caso de trabajadores empleados en dichos establecimientos.

6. Los salarios se deberán pagar regularmente a intervalos que permitan reducir la posibilidad de que los asalariados contraigan deudas, a menos que exista alguna costumbre local que a ello se oponga y que la autoridad competente reconozca el deseo de los trabajadores de conservar dicha costumbre.

7. Cuando la alimentación, la vivienda, el vestido y otros artículos y servicios esenciales formen parte de la remuneración, la autoridad competente deberá tomar todas las medidas pertinentes para garantizar que ellos sean adecuados y que su valor en efectivo se calcule con exactitud.

8. Se deberán tomar todas las medidas pertinentes para:

- a) informar a los trabajadores de sus derechos en materia de salarios;
- b) impedir cualquier descuento de salario que no esté autorizado; y
- c) limitar las sumas que pueden descontarse de los salarios, por concepto de artículos y servicios que forman parte de la remuneración, al justo valor en efectivo de dichos artículos y servicios.

Artículo 12

1. La autoridad competente deberá regular la cuantía máxima y la forma de reembolsar los anticipos de salario.

2. La autoridad competente deberá limitar la cuantía de los anticipos que se puedan hacer a un trabajador para inducirle a aceptar un empleo. Se deberá indicar claramente al trabajador la cuantía autorizada.

3. Todo anticipo en exceso de la cuantía fijada por la autoridad competente será legalmente irrecuperable y no podrá ser recuperado posteriormente compensándolo con las cantidades que se adeuden al trabajador.

Artículo 13

1. Se deberá estimular a los asalariados y a los productores independientes a que practiquen alguna de las formas de ahorro voluntario.

2. Se deberían tomar todas las medidas pertinentes para proteger a los asalariados y a los productores independientes contra la usura, y en particular aquellas que tiendan a reducir los tipos de interés de los préstamos, controlar las operaciones de los prestamistas y aumentar las facilidades de obtener un préstamo para fines apropiados, por intermedio de organizaciones cooperativas de crédito o de instituciones sujetas al control de la autoridad competente.

Parte V. Indiscriminación en materia de raza, color, sexo, credo, asociación a una tribu o afiliación a un sindicato

Artículo 14

1. Uno de los fines de la política social deberá ser el de suprimir toda discriminación entre los trabajadores fundada en motivos de raza, color, sexo, credo, asociación a una tribu o afiliación a un sindicato, en materia de:

- a) legislación y contratos de trabajo, que deberán ofrecer un trato económico equitativo a todos los que residan o trabajen legalmente en el país;
- b) admisión a los empleos, tanto públicos como privados;
- c) condiciones de contratación y de ascenso;
- d) facilidades para la formación profesional;
- e) condiciones de trabajo;
- f) medidas de higiene, seguridad y bienestar;
- g) disciplina;
- h) participación en la negociación de contratos colectivos;
- i) tasas de salarios, las cuales deberán fijarse de acuerdo con el principio de salario igual por un trabajo de igual valor, en la misma operación y en la misma empresa.

2. Deberán tomarse todas las medidas pertinentes a fin de reducir cualquier diferencia en las tasas de salarios que resulte de discriminaciones fundadas en motivos de raza, color, sexo, credo, asociación a una tribu o afiliación a un sindicato, elevando las tasas aplicables a los trabajadores peor pagados.

3. Los trabajadores de un país contratados para trabajar en otro país podrán obtener, además de su salario, prestaciones en dinero o en especie, para sufragar cualquier carga familiar o personal razonable que resulte del hecho de estar empleados fuera de su hogar.

4. Las disposiciones precedentes de este artículo no causarán menoscabo alguno a las medidas que la autoridad competente juzgue necesario u oportuno adoptar con objeto de proteger la maternidad, la salud, la seguridad y el bienestar de las trabajadoras.

Parte VI. Educación y formación profesionales

Artículo 15

1. Se deberán dictar disposiciones adecuadas, siempre que lo permitan las condiciones locales, para desarrollar progresivamente un amplio sistema de educación, formación

profesional y aprendizaje que tenga por objeto lograr la preparación eficaz de menores de uno u otro sexo para cualquier empleo útil.

2. La legislación nacional prescribirá la edad en que terminará la enseñanza escolar obligatoria, así como la edad mínima para el empleo y las condiciones de trabajo.

3. Para que la población infantil pueda disfrutar de las facilidades de instrucción existentes y para que la extensión de dichas facilidades no sea obstaculizada por la demanda de mano de obra infantil, se deberá prohibir el empleo de niños en edad escolar, durante las horas de escuela, en las regiones donde haya suficientes facilidades de instrucción para la mayoría de dichos niños.

Artículo 16

1. A fin de obtener una productividad elevada mediante el desarrollo del trabajo especializado se deberán enseñar nuevas técnicas de producción, cuando ello sea adecuado.

2. Las autoridades competentes se deberán encargar de la organización o de la vigilancia de esta formación profesional, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores del país de donde provengan los candidatos y del país donde se proporcione la formación.

Convenio sobre política social (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 82)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico objeto de una solicitud de información	19 junio 1955	Ginebra, 30ª reunión CIT (11 julio 1947)	4

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 19 junio 1947 en su trigésima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la política social en los territorios no metropolitanos, cuestión que está comprendida en el tercer punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha once de julio de mil novecientos cuarenta y siete, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre política social (territorios no metropolitanos), 1947:

Parte I. Obligaciones de las partes en el convenio

Artículo 1

1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a que la política y las medidas prescritas en el Convenio se apliquen en los territorios no metropolitanos respecto a los cuales tenga o asuma responsabilidades, comprendido cualquier territorio bajo fideicomiso respecto al cual él asuma la administración, exceptuados los territorios a que se refieren los párrafos 2 y 3 de este artículo, y a reserva del consentimiento de los gobiernos de los territorios interesados cuando se trate de cuestiones que sean de la competencia de estos territorios.

2. Cuando las cuestiones tratadas en el presente Convenio sean, total o parcialmente, de la competencia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el Miembro responsable de

las relaciones internacionales de ese territorio, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte, en nombre del territorio, las obligaciones del presente Convenio.

3. Podrán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que se acepten las obligaciones de este Convenio:

- a) dos o más Miembros de la Organización, respecto de cualquier territorio que esté bajo su autoridad común; o
- b) toda autoridad internacional responsable de la administración de cualquier territorio, en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición en vigor, respecto de dicho territorio.

Parte II. Principios generales

Artículo 2

1. Toda política destinada a aplicarse en territorios no metropolitanos deberá tender, en primer lugar, al bienestar y al desarrollo de los pueblos de dichos territorios y a estimular sus propias aspiraciones para lograr el progreso social.

2. Al elaborarse cualquier política de alcance más general, se tendrán debidamente en cuenta sus repercusiones en el bienestar de los pueblos de los territorios no metropolitanos.

Artículo 3

1. A fin de promover el desarrollo económico y establecer así las bases del progreso social, deberán hacerse todos los esfuerzos posibles, de carácter internacional, regional, nacional o territorial, para obtener la ayuda financiera y técnica que requieran las administraciones locales para promover el desarrollo económico de territorios no metropolitanos.

2. Las condiciones a que estará sujeta la concesión de esta ayuda deberán prever el control o la cooperación de las autoridades locales que puedan ser necesarios para salvaguardar los intereses de los pueblos de los territorios no metropolitanos, cuando se determinen la índole del desarrollo económico perseguido y las condiciones en que habrá de realizarse el trabajo.

3. Uno de los objetivos de la política social de las autoridades públicas deberá ser el de lograr que haya disponibles fondos suficientes para dedicar al desarrollo económico capitales públicos o privados, o ambos, en condiciones que garanticen a los pueblos de los territorios no metropolitanos el beneficio máximo de dicho desarrollo.

4. Cuando ello fuere pertinente, se deberán adoptar medidas de carácter internacional, regional o nacional, a fin de establecer condiciones para el comercio que estimulen una producción de rendimiento elevado y permitan garantizar un nivel de vida razonable en los territorios no metropolitanos.

Artículo 4

Deberá hacerse todo lo posible, por medio de disposiciones apropiadas, de carácter internacional, regional, nacional o territorial, para fomentar el mejoramiento de la salud pública, la vivienda, la alimentación, la instrucción, el bienestar de los niños, la situación de las mujeres, las condiciones de trabajo, la remuneración de los asalariados y de los productores independientes, la protección de los trabajadores migrantes, la seguridad social, el funcionamiento de los servicios públicos y la producción en general.

Artículo 5

Deberá hacerse todo lo posible para interesar y asociar a los pueblos de los territorios no metropolitanos en la preparación y ejecución de las medidas de progreso social, preferentemente por intermedio de representantes que ellos mismos hayan elegido, cuando este sistema fuere posible y apropiado.

Parte III. Mejoramiento del nivel de vida

Artículo 6

El mejoramiento del nivel de vida deberá ser considerado como el objetivo principal de los planes de desarrollo económico.

Artículo 7

1. Al establecerse un plan de desarrollo económico se deberán tomar todas las medidas pertinentes para armonizar este desarrollo con la sana evolución de las poblaciones interesadas.

2. En particular, se deberá hacer lo posible por evitar la dislocación de la vida familiar y de todas las demás células sociales tradicionales, especialmente por medio de:

- a) el estudio detenido de las causas y efectos de los movimientos migratorios y la adopción de medidas apropiadas cuando fuere necesario;
- b) el fomento del urbanismo allí donde las necesidades económicas produzcan una concentración de la población;
- c) la prevención y eliminación de la aglomeración excesiva en las zonas urbanas;
- d) el mejoramiento de las condiciones de vida en las zonas rurales y el establecimiento de industrias apropiadas en las regiones donde haya mano de obra suficiente.

Artículo 8

Entre las medidas que las autoridades competentes deberán tomar en consideración para aumentar la capacidad de producción y mejorar el nivel de vida de los productores agrícolas figurarán:

- a) la eliminación más amplia posible de las causas de adeudo permanente;
- b) el control de la enajenación de tierras cultivables a personas que no sean agricultores, a fin de que esta enajenación no se haga sino en beneficio del territorio;
- c) el control, mediante la aplicación de una legislación adecuada, de la propiedad y del uso de la tierra y de otros recursos naturales, a fin de garantizar que los mismos sean utilizados, habida cuenta de los derechos tradicionales, en la forma que mejor redunde en beneficio de la población del territorio;
- d) el control de las condiciones de arriendo y de trabajo, a fin de garantizar a los arrendatarios y a los campesinos el nivel de vida más elevado posible y una participación equitativa en las utilidades que puedan resultar del aumento en la producción y en los precios;
- e) la reducción de los costos de producción y de distribución por todos los medios posibles, especialmente estableciendo, favoreciendo y ayudando a las cooperativas de productores y consumidores.

Artículo 9

1. Se deberán adoptar medidas para asegurar a los productores independientes y a los asalariados condiciones que les permitan mejorar su nivel de vida por sus propios esfuerzos, y que les garanticen el mantenimiento de un nivel mínimo de vida, determinado por medio de investigaciones oficiales sobre las condiciones de vida, realizadas de acuerdo con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

2. Al fijar el nivel mínimo de vida deberán tomarse en cuenta necesidades familiares de los trabajadores, de carácter esencial, tales como los alimentos y su valor nutritivo, la vivienda, el vestido, la asistencia médica y la educación.

Parte IV. Disposiciones relativas a los trabajadores migrantes

Artículo 10

Cuando las circunstancias en que los trabajadores estén empleados los obliguen a vivir fuera de sus hogares, las condiciones de trabajo deberán tener en cuenta sus necesidades familiares normales.

Artículo 11

Cuando los recursos en mano de obra de una región de un territorio no metropolitano se utilicen temporalmente en beneficio de otra región de dicho territorio, se deberán adoptar medidas para estimular la transferencia de parte de los salarios y ahorros de los trabajadores de la región donde estén empleados a la región de donde procedan.

Artículo 12

1. En los casos en que los recursos en mano de obra de un territorio se utilicen en una región sujeta a una administración diferente, las autoridades competentes de los territorios interesados deberán concertar acuerdos, cada vez que fuere necesario o deseable, con objeto de reglamentar las cuestiones de interés común que puedan surgir en relación con la aplicación de las disposiciones de este Convenio.

2. Estos acuerdos deberán prever, para los trabajadores migrantes, el disfrute de una protección y de ventajas que no sean menores que las que disfruten los trabajadores residentes en la región del empleo.

3. Estos acuerdos deberán prever facilidades para que los trabajadores puedan transferir parcialmente a su hogar sus salarios y sus ahorros.

Artículo 13

Cuando los trabajadores y sus familias se trasladen de una región donde el costo de vida sea bajo a otra región donde sea más elevado, deberá tenerse en cuenta el aumento del costo de vida que entrañe este cambio de residencia.

Parte V. Remuneración de los trabajadores y cuestiones afines

Artículo 14

1. Deberá estimularse la fijación de salarios mínimos por medio de contratos colectivos celebrados libremente entre los sindicatos que representen a los trabajadores interesados y los empleadores u organizaciones de empleadores.

2. Cuando no existan métodos adecuados para la fijación de salarios mínimos por medio de contratos colectivos, deberán tomarse las disposiciones necesarias a fin de determinar tasas de salarios mínimos, en consulta con los representantes de los empleadores y de los trabajadores, entre los cuales figurarán representantes de sus organizaciones respectivas, si las hubiere.

3. Se deberán tomar las medidas necesarias para asegurar que los empleadores y los trabajadores interesados estén informados de las tasas de salarios mínimos en vigor y para que los salarios efectivamente pagados no sean inferiores a las tasas mínimas aplicables.

4. Todo trabajador al que le sean aplicables las tasas mínimas y que, después de la entrada en vigor de las mismas, haya recibido salarios inferiores a dichas tasas, deberá tener derecho a recobrar, por vía judicial o por cualquier otra vía autorizada por la ley, el total de la cantidad que se le adeude, dentro del plazo que fije la legislación.

Artículo 15

1. Se deberán tomar las medidas necesarias para garantizar que todos los salarios devengados se paguen debidamente, y para que los empleadores lleven un registro de la nómina, entreguen a los trabajadores comprobantes de los pagos de salarios y tomen otras medidas apropiadas para facilitar el control necesario.
2. Normalmente, los salarios se deberán pagar solamente en moneda de curso legal.
3. Normalmente, los salarios se deberán pagar directamente al trabajador.
4. Deberá prohibirse la sustitución total o parcial de los salarios, que por servicios realizados devenguen los trabajadores, por alcohol u otras bebidas espirituosas.
5. El pago del salario no deberá efectuarse en tabernas o en tiendas, excepto en el caso de trabajadores empleados en dichos establecimientos.
6. Los salarios se deberán pagar regularmente a intervalos que permitan reducir la posibilidad de que los asalariados contraigan deudas, a menos que exista alguna costumbre local que a ello se oponga y que la autoridad competente reconozca el deseo de los trabajadores de conservar dicha costumbre.
7. Cuando la alimentación, la vivienda, el vestido y otros artículos y servicios esenciales formen parte de la remuneración, la autoridad competente deberá tomar todas las medidas pertinentes para garantizar que ellos sean adecuados y que su valor en efectivo se calcule con exactitud.
8. Se deberán tomar todas las medidas pertinentes para:
 - a) informar a los trabajadores de sus derechos en materia de salarios;
 - b) impedir cualquier descuento de salario que no esté autorizado; y
 - c) limitar las sumas que puedan descontarse de los salarios por concepto de artículos y servicios, que formen parte de la remuneración, al justo valor en efectivo de dichos artículos y servicios.

Artículo 16

1. La autoridad competente deberá regular la cuantía máxima y la forma de reembolsar los anticipos de salario.
2. La autoridad competente deberá limitar la cuantía de los anticipos que se puedan hacer a un trabajador para inducirle a aceptar un empleo. Se deberá indicar claramente al trabajador la cuantía autorizada.
3. Todo anticipo en exceso de la cuantía fijada por la autoridad competente será legalmente irrecuperable y no podrá ser recuperado posteriormente compensándolo con las cantidades que se adeuden al trabajador.

Artículo 17

1. Se deberá estimular a los asalariados y a los productores independientes a que practiquen alguna de las formas de ahorro voluntario.
2. Se deberán tomar todas las medidas pertinentes para proteger a los asalariados y a los productores independientes contra la usura, y en particular aquellas que tiendan a reducir los tipos de interés de los préstamos, controlar las operaciones de los prestamistas y aumentar las facilidades de obtener un préstamo para fines apropiados, por intermedio de organizaciones cooperativas de crédito o de instituciones sujetas al control de la autoridad competente.

Parte VI. Indiscriminación en materia de raza, color, sexo, credo, asociación a una tribu o afiliación a un sindicato

Artículo 18

1. Uno de los fines de la política social deberá ser el de suprimir toda discriminación entre los trabajadores fundada en motivos de raza, color, sexo, credo, asociación a una tribu o afiliación a un sindicato, en materia de:

- a) legislación y contratos de trabajo, que deberán ofrecer un trato económico equitativo a todos los que residan o trabajen legalmente en el territorio;
- b) admisión a los empleos, tanto públicos como privados;
- c) condiciones de contratación y de ascenso;
- d) facilidades para la formación profesional;
- e) condiciones de trabajo;
- f) medidas de higiene, seguridad y bienestar;
- g) disciplina;
- h) participación en la negociación de contratos colectivos;
- i) tasas de salarios, las cuales deberán fijarse de acuerdo con el principio de salario igual por un trabajo de igual valor, en la misma operación y en la misma empresa, en la medida en que este principio esté admitido en el territorio metropolitano.

2. A reserva de las disposiciones del apartado i) del párrafo precedente, deberán tomarse todas las medidas pertinentes a fin de reducir cualquier diferencia en las tasas de salarios que resulte de discriminaciones fundadas en motivos de raza, color, sexo, credo, asociación a una tribu o afiliación a un sindicato, elevando las tasas aplicables a los trabajadores peor pagados.

3. Los trabajadores de un territorio contratados para trabajar en otro territorio podrán obtener, además de su salario, prestaciones en dinero o en especie para sufragar cualquier carga familiar o personal razonable que resulte del hecho de estar empleados fuera de su hogar.

4. Las disposiciones precedentes de este artículo no causarán menoscabo alguno a las medidas que la autoridad competente juzgue necesario u oportuno adoptar con objeto de proteger la maternidad, la salud, la seguridad y el bienestar de las trabajadoras.

Parte VII. Educación y formación profesionales

Artículo 19

1. Se deberán dictar disposiciones adecuadas en los territorios no metropolitanos, siempre que lo permitan las condiciones locales, para desarrollar progresivamente un amplio sistema de educación, formación profesional y aprendizaje que tenga por objeto lograr la preparación eficaz de menores de uno u otro sexo para cualquier empleo útil.

2. La legislación territorial prescribirá la edad en que terminará la enseñanza escolar obligatoria, así como la edad mínima para el empleo y las condiciones de trabajo.

3. Para que la población infantil pueda disfrutar de las facilidades de instrucción existentes, y para que la extensión de dichas facilidades no sea obstaculizada por la demanda de mano de obra infantil, se deberá prohibir el empleo de niños en edad escolar, durante las horas de escuela, en las regiones donde haya suficientes facilidades de instrucción para la mayoría de dichos niños.

Artículo 20

1. A fin de obtener una productividad elevada mediante el desarrollo del trabajo especializado en los territorios no metropolitanos, se deberán enseñar nuevas técnicas de producción, cuando ello sea adecuado, en centros de formación profesional de carácter local, regional o metropolitano.

2. Las autoridades competentes se deberán encargar de la organización o de la vigilancia de estos centros de formación profesional, previa consulta a las organizaciones de empleadores y trabajadores del territorio de donde provengan los candidatos y del país donde se proporcione la formación.

Parte VIII. Disposiciones diversas

Artículo 21

1. Respecto de los territorios comprendidos en el párrafo 1 del artículo 1 de este Convenio, todo Miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio deberá anexas a su ratificación, o deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación, una declaración en la que manifieste:

- a) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
- b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
- c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio, y los motivos por los que es inaplicable;
- d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración, en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 27, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior, y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 22

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos 2 y 3 del artículo 1 de este Convenio, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

2. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

3. Durante los períodos en los que este Convenio puede ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 27, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Artículo 23

Las memorias anuales sobre la aplicación del Convenio deberán indicar, respecto a cada territorio para el cual se halle en vigor una declaración que establezca específicamente modificaciones a las disposiciones de este Convenio, el alcance de cualquier progreso realizado para hacer posible la renuncia al derecho a invocar dichas modificaciones.

Artículo 24

Cuando un convenio adoptado posteriormente por la Conferencia, relativo a cualquier materia o materias tratadas en este Convenio, así lo disponga, aquellas disposiciones de este Convenio que se especifiquen en el convenio citado en primer término cesarán de aplicarse a cualquier territorio respecto al cual se haya comunicado al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo:

- a) una declaración por la que se acepte la obligación de que las disposiciones del convenio citado en primer término serán aplicadas, de conformidad con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, tal como fue enmendada por el Instrumento de enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1946; o
- b) una declaración por la que se acepten las obligaciones de este mismo convenio, de acuerdo con el párrafo 5 del precitado artículo 35.

Trabajadores migrantes*

Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97)	765
Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisada), 1949 (núm. 86)	774
Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143)	787
Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 151)	792
Recomendación sobre la protección de los trabajadores migrantes (países insuficientemente desarrollados), 1955 (núm. 100)	797
Recomendación sobre las estadísticas de migraciones, 1922 (núm. 19)	806

* 1) Convenio dejado de lado: Convenio sobre la inspección de los emigrantes, 1926 (núm. 21). 2) Instrumentos retirados: Convenio sobre los trabajadores migrantes, 1939 (núm. 66); Recomendación sobre la reciprocidad de trato, 1919 (núm. 2); Recomendación sobre la protección de las emigrantes a bordo de buques, 1926 (núm. 26). 3) Recomendaciones reemplazadas: Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1939 (núm. 61); Recomendación sobre los trabajadores migrantes (colaboración entre Estados), 1939 (núm. 62).

Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico actualizado	22 enero 1952	Ginebra, 32ª reunión CIT (1 julio 1949)	49

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 junio 1949 en su trigésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la revisión del Convenio sobre los trabajadores migrantes, 1939, adoptado por la Conferencia en su vigésima quinta reunión, cuestión que está comprendida en el undécimo punto del orden del día, y

Considerando que estas proposiciones deben revestir la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949:

Artículo 1

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual se halle en vigor el presente Convenio se obliga a poner a disposición de la Oficina Internacional del Trabajo y de cualquier otro Miembro, cuando lo soliciten:

- a) información sobre la política y la legislación nacionales referentes a la emigración y a la inmigración;
- b) información sobre las disposiciones especiales relativas al movimiento de trabajadores migrantes y a sus condiciones de trabajo y de vida;
- c) información sobre los acuerdos generales y los arreglos especiales en estas materias, celebrados por el Miembro en cuestión.

Artículo 2

Todo Miembro para el cual se halle en vigor el presente Convenio se obliga a mantener un servicio gratuito apropiado, encargado de prestar ayuda a los trabajadores migrantes y, especialmente, de proporcionarles información exacta, o a cerciorarse de que funciona un servicio de esta índole.

Artículo 3

1. Todo Miembro para el cual se halle en vigor el presente Convenio se obliga, siempre que la legislación nacional lo permita, a tomar todas las medidas pertinentes contra la propaganda sobre la emigración y la inmigración que pueda inducir en error.

2. A estos efectos, colaborará, cuando ello fuere oportuno, con otros Miembros interesados.

Artículo 4

Todo Miembro deberá dictar disposiciones, cuando ello fuere oportuno y dentro de los límites de su competencia, con objeto de facilitar la salida, el viaje y el recibimiento de los trabajadores migrantes.

Artículo 5

Todo Miembro para el cual se halle en vigor el presente Convenio se obliga a mantener, dentro de los límites de su competencia, servicios médicos apropiados encargados de:

- a) cerciorarse, si ello fuere necesario, de que, tanto en el momento de su salida como en el de su llegada, la salud de los trabajadores migrantes y de los miembros de sus familias autorizados a acompañarlos o a reunirse con ellos es satisfactoria;
- b) velar por que los trabajadores migrantes y los miembros de sus familias gocen de una protección médica adecuada y de buenas condiciones de higiene en el momento de su salida, durante el viaje y a su llegada al país de destino.

Artículo 6

1. Todo Miembro para el cual se halle en vigor el presente Convenio se obliga a 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:

- a) siempre que estos puntos estén reglamentados por la legislación o dependan de las autoridades administrativas:
 - i) la remuneración, comprendidos los subsidios familiares cuando éstos formen parte de la remuneración, las horas de trabajo, las horas extraordinarias, las vacaciones pagadas, las limitaciones al trabajo a domicilio, la edad de admisión al empleo, el aprendizaje y la formación profesional, el trabajo de las mujeres y de los menores;
 - ii) la afiliación a las organizaciones sindicales y el disfrute de las ventajas que ofrecen los contratos colectivos;
 - iii) la vivienda;
- b) la seguridad social (es decir, las disposiciones legales relativas a accidentes del trabajo, enfermedades profesionales, maternidad, enfermedad, vejez y muerte, desempleo y obligaciones familiares, así como a cualquier otro riesgo que, de acuerdo con la legislación nacional, esté comprendido en un régimen de seguridad social), a reserva:
 - i) de acuerdos apropiados para la conservación de los derechos adquiridos y de los derechos en curso de adquisición.
 - ii) de disposiciones especiales establecidas por la legislación nacional del país de inmigración sobre las prestaciones o fracciones de prestación 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;
- c) los impuestos, derechos y contribuciones del trabajo que deba pagar, por concepto del trabajo, la persona empleada;
- d) las acciones judiciales relacionadas con las cuestiones mencionadas en el presente Convenio.

2. En el caso de un Estado federal, las disposiciones del presente artículo deberán aplicarse siempre que las cuestiones a que se refieran estén reglamentadas por la legislación federal o dependan de las autoridades administrativas federales. A cada Miembro corresponderá determinar en qué medida y en qué condiciones se aplicarán estas disposiciones a las cuestiones que estén reglamentadas por la legislación de los estados constitutivos, provincias, cantones, o que dependan de sus autoridades administrativas. El Miembro indicará en su memoria anual sobre la aplicación del Convenio en qué medida y en qué condiciones las cuestiones comprendidas en el presente artículo están reglamentadas por la legislación federal o dependen de las autoridades administrativas federales. En lo que respecta a las cuestiones que estén reglamentadas por la legislación de los estados constitutivos, provincias, cantones, o que dependan de sus autoridades administrativas, el Miembro actuará de conformidad con las disposiciones establecidas en el párrafo 7, b), del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 7

1. Todo Miembro para el cual se halle en vigor el presente Convenio se obliga a que su servicio del empleo y sus otros servicios relacionados con las migraciones colaboren con los servicios correspondientes de los demás Miembros.

2. Todo Miembro para el cual se halle en vigor el presente Convenio se obliga a garantizar que las operaciones efectuadas por su servicio público del empleo no ocasionen gasto alguno a los trabajadores migrantes.

Artículo 8

1. El trabajador migrante que haya sido admitido a título permanente y los miembros de su familia que hayan sido autorizados a acompañarlo o a reunirse con él no podrán ser enviados a su territorio de origen o al territorio del que emigraron cuando, por motivo de enfermedad o accidente sobrevenidos después de la llegada, el trabajador migrante no pueda ejercer su oficio, a menos que la persona interesada lo desee o que así lo establezca un acuerdo internacional en el que sea parte el Miembro.

2. Cuando los trabajadores migrantes sean admitidos de manera permanente desde su llegada al país de inmigración, la autoridad competente de este país podrá decidir que las disposiciones del párrafo 1 del presente artículo no surtirán efecto sino después de un período razonable, el cual no será, en ningún caso, mayor de cinco años, contados desde la fecha de la admisión de tales migrantes.

Artículo 9

Todo Miembro para el cual se halle en vigor el presente Convenio se obliga a permitir, habida cuenta de los límites fijados por la legislación nacional relativa a la exportación y a la importación de divisas, la transferencia de cualquier parte de las ganancias y de las economías del trabajador migrante que éste desee transferir.

Artículo 10

Cuando el número de migrantes que van del territorio de un Miembro al territorio de otro sea considerable, las autoridades competentes de los territorios en cuestión deberán, siempre que ello fuere necesario o conveniente, celebrar acuerdos para regular las cuestiones de interés común que puedan plantearse al aplicarse las disposiciones del presente Convenio.

Artículo 11

1. A los efectos de este Convenio, la expresión *trabajador migrante* significa 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.

2. El presente Convenio no se aplica:

- a) a los trabajadores fronterizos;
- b) a la entrada, por un corto período, de artistas y de personas que ejerzan una profesión liberal;
- c) a la gente de mar.

ANEXO I

Reclutamiento, colocación y condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes que no hayan sido contratados en virtud de acuerdos sobre migraciones colectivas celebrados bajo el control gubernamental

Artículo 1

El presente anexo se aplica a los trabajadores migrantes que no hayan sido reclutados en virtud de acuerdos sobre migraciones colectivas celebrados bajo el control gubernamental.

Artículo 2

A los efectos del presente anexo:

- a) el término **reclutamiento** significa:
 - i) el hecho de contratar a una persona, en un territorio, por cuenta de un empleador en otro territorio; o
 - ii) el hecho de obligarse con una persona, en un territorio, a proporcionarle un empleo en otro territorio,así como la adopción de medidas relativas a las operaciones comprendidas en i) y ii), e incluso la búsqueda y selección de emigrantes y los preparativos para su salida;
- b) el término **introducción** significa todas las operaciones efectuadas p preparar o facilitar la llegada o la admisión a un territorio de personas reclutadas en las condiciones enunciadas en el apartado a) de este artículo; y
- c) el término **colocación** significa todas las operaciones efectuadas par procurar o facilitar el empleo de las personas introducidas en las condiciones enunciadas en el apartado b) de este artículo.

Artículo 3

1. Todo Miembro para el cual se halle en vigor el presente anexo y cuya legislación autorice las operaciones de reclutamiento, introducción y colocación, tal como se definen en el artículo 2, deberá reglamentar aquellas de dichas operaciones que estén autorizadas por su legislación, de conformidad con las disposiciones del presente artículo.

2. A reserva de las disposiciones establecidas en el párrafo siguiente, solamente tendrán derecho a efectuar las operaciones de reclutamiento, introducción y colocación:

- a) las oficinas públicas de colocación u otros organismos oficiales del territorio donde se realicen las operaciones;
- b) los organismos oficiales de un territorio distinto de aquel donde se realicen las operaciones, que estén autorizados a efectuar tales operaciones en ese territorio en virtud de un acuerdo entre los gobiernos interesados; y
- c) cualquier organismo establecido de conformidad con las disposiciones de un instrumento internacional.

3. En la medida en que la legislación nacional o un acuerdo bilateral lo permitan, las operaciones de reclutamiento, introducción y colocación podrán ser efectuadas por:

- a) el empleador o una persona que esté a su servicio y actúe en su nombre, a reserva de la aprobación y vigilancia de la autoridad competente, si ello fuere necesario en interés del migrante;
- b) una agencia privada, si la autoridad competente del territorio donde las operaciones deban celebrarse le concede previamente una autorización, en los casos y en la forma que determinen:
 - i) la legislación de ese territorio; o

- ii) un acuerdo entre la autoridad competente del territorio de emigración o cualquier organismo establecido de conformidad con las disposiciones de un instrumento internacional y la autoridad competente del territorio de inmigración.

4. La autoridad competente del territorio donde se realicen las operaciones deberá ejercer una vigilancia sobre las actividades de las personas u organismos provistos de una autorización expedida en virtud del párrafo 3, *b*), a excepción de las actividades de cualquier organismo establecido de conformidad con las disposiciones de un instrumento internacional, cuya situación continúe rigiéndose por los términos de dicho instrumento o por un acuerdo celebrado entre dicho organismo y la autoridad competente interesada.

5. Ninguna de las disposiciones del presente artículo deberá interpretarse como si autorizara a una persona o a un organismo, que no sea la autoridad competente del territorio de inmigración, a permitir la entrada de un trabajador migrante en el territorio de un Miembro.

Artículo 4

Todo Miembro para el cual se halle en vigor este anexo se obliga a garantizar que las operaciones efectuadas por los servicios públicos del empleo en relación con el reclutamiento, introducción y colocación de los trabajadores migrantes serán gratuitas.

Artículo 5

1. Todo Miembro para el cual se halle en vigor este anexo y que disponga de un sistema para controlar los contratos de trabajo celebrados entre un empleador, o una persona que actúe en su nombre, y un trabajador migrante se obliga a exigir:

- a*) que un ejemplar del contrato de trabajo sea remitido al migrante antes de la salida, o si los gobiernos interesados así lo convienen, en un centro de recepción al llegar al territorio de inmigración;
- b*) que el contrato contenga disposiciones que indiquen las condiciones de trabajo y, especialmente, la remuneración ofrecida al migrante;
- c*) que el migrante reciba, por escrito, antes de su salida, por medio de un documento que se refiera a él individualmente, o a un grupo del que forme parte, información sobre las condiciones generales de vida y de trabajo a que estará sujeto en el territorio de inmigración.

2. Si al migrante le entregan una copia del contrato a su llegada al territorio de inmigración, deberá haber sido informado, antes de su salida, por medio de un documento que se refiera a él individualmente, o a un grupo del que forme parte, de la categoría profesional en la que haya sido contratado y de las demás condiciones de trabajo, especialmente la remuneración mínima que se le garantice.

3. La autoridad competente deberá tomar las medidas necesarias para que se cumplan las disposiciones de los párrafos precedentes y se apliquen sanciones en casos de infracción.

Artículo 6

Las medidas adoptadas de acuerdo con el artículo 4 del Convenio deberán comprender, cuando ello fuere pertinente:

- a*) la simplificación de las formalidades administrativas;
- b*) el establecimiento de servicios de interpretación;
- c*) cualquier asistencia necesaria durante un período inicial, al establecerse los migrantes y los miembros de sus familias autorizados a acompañarlos o a reunirse con ellos;
- d*) la protección, durante el viaje y especialmente a bordo de un buque, del bienestar de los migrantes y de los miembros de sus familias autorizados a acompañarlos o a reunirse con ellos.

Artículo 7

1. Cuando sea elevado el número de trabajadores migrantes que vayan del territorio de un Miembro al territorio de otro, las autoridades competentes de los territorios interesados deberán, cada vez que ello fuere necesario o conveniente, celebrar acuerdos para regular las cuestiones de interés común que puedan surgir al aplicarse las disposiciones del presente anexo.

2. Cuando los Miembros dispongan de un sistema para controlar los contratos de trabajo, dichos acuerdos deberán indicar los métodos que deban adoptarse para garantizar la ejecución de las obligaciones contractuales del empleador.

Artículo 8

Se aplicarán sanciones apropiadas a cualquier persona que fomente la inmigración clandestina o ilegal.

ANEXO II

Reclutamiento, colocación y condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes que hayan sido contratados en virtud de acuerdos sobre migraciones colectivas celebrados bajo el control gubernamental

Artículo 1

El presente anexo se aplica a los trabajadores migrantes que hayan sido reclutados en virtud de acuerdos sobre migraciones colectivas celebrados bajo el control gubernamental.

Artículo 2

A los efectos del presente anexo:

- a) el término **reclutamiento** significa:
- i) el hecho de contratar a una persona, en un territorio, por cuenta de un empleador en otro territorio, en virtud de un acuerdo sobre migraciones colectivas celebrado bajo el control gubernamental; o
 - ii) el hecho de obligarse con una persona, en un territorio, a proporcionarle un empleo en otro territorio, en virtud de un acuerdo sobre migraciones colectivas celebrado bajo el control gubernamental,

así como la adopción de medidas relativas a las operaciones comprendidas en i) y ii), e incluso la búsqueda y selección de emigrantes y los preparativos para su salida;

- b) el término **introducción** significa todas las operaciones efectuadas para preparar o facilitar la llegada o la admisión a un territorio de personas reclutadas en las condiciones enunciadas en el apartado a) de este artículo, en virtud de un acuerdo sobre migraciones colectivas celebrado bajo el control gubernamental;
- c) el término **colocación** significa todas las operaciones efectuadas para procurar o facilitar el empleo de las personas introducidas en las condiciones enunciadas en el apartado b) de este artículo, en virtud de un acuerdo sobre migraciones colectivas celebrado bajo el control gubernamental.

Artículo 3

1. Todo Miembro para el cual se halle en vigor el presente anexo y cuya legislación autorice las operaciones de reclutamiento, introducción y colocación, tal como se definen en el artículo 2, deberá reglamentar aquellas de dichas operaciones que estén autorizadas por su legislación, de conformidad con las disposiciones del presente artículo.

2. A reserva de las disposiciones establecidas en el párrafo siguiente, solamente tendrán derecho a efectuar las operaciones de reclutamiento, introducción y colocación:

- a) las oficinas públicas de colocación u otros organismos oficiales del territorio donde se realicen las operaciones;
- b) los organismos oficiales de un territorio distinto de aquel donde se realicen las operaciones, que estén autorizados a efectuar dichas operaciones en ese territorio en virtud de un acuerdo entre los gobiernos interesados; y
- c) cualquier organismo establecido de conformidad con las disposiciones de un instrumento internacional.

3. En la medida en que la legislación nacional o un acuerdo bilateral lo permitan, y a reserva, si ello fuere necesario en interés del migrante, de la aprobación y vigilancia de la autoridad competente, las operaciones de reclutamiento, introducción y colocación podrán ser efectuadas por:

- a) el empleador o una persona que esté a su servicio y actúe en su nombre;
- b) agencias privadas.

4. El derecho a efectuar las operaciones de reclutamiento, introducción y colocación deberá estar sujeto a la autorización previa de la autoridad competente del territorio donde dichas operaciones deban realizarse, en los casos y en la forma que determinen:

- a) la legislación de ese territorio;
- b) un acuerdo entre la autoridad competente del territorio de emigración o cualquier organismo establecido de conformidad con las disposiciones de un instrumento internacional y la autoridad competente del territorio de inmigración.

5. La autoridad competente del territorio donde se realicen las operaciones deberá, de conformidad con cualquier acuerdo celebrado por las autoridades competentes interesadas, ejercer una vigilancia sobre las actividades de las personas u organismos provistos de una autorización expedida en virtud del párrafo precedente, a excepción de las actividades de cualquier organismo establecido de conformidad con las disposiciones de un instrumento internacional, cuya situación continúe rigiéndose por los términos de dicho instrumento o por un acuerdo celebrado entre dicho organismo y la autoridad competente interesada.

6. Antes de autorizar la introducción de trabajadores migrantes, la autoridad competente del territorio de inmigración se deberá cerciorar de que no existe en este territorio un número suficiente de trabajadores disponibles capaces de realizar el trabajo en cuestión.

7. Ninguna de las disposiciones del presente artículo deberá interpretarse como si autorizara a una persona o a un organismo, que no sea la autoridad competente del territorio de inmigración, a permitir la entrada de un trabajador migrante en el territorio de un Miembro.

Artículo 4

1. Todo Miembro para el cual se halle en vigor este anexo se obliga a garantizar que las operaciones efectuadas por los servicios públicos del empleo en relación con el reclutamiento, introducción y colocación de los trabajadores migrantes serán gratuitas.

2. Los gastos de administración ocasionados por el reclutamiento, introducción y colocación no deberán correr a cargo del migrante.

Artículo 5

Cuando para el transporte colectivo de migrantes de un país a otro se necesite pasar en tránsito por un tercer país, la autoridad competente del territorio de tránsito deberá tomar medidas que faciliten el paso en tránsito, a fin de evitar retrasos y dificultades administrativas.

Artículo 6

1. Todo Miembro para el cual se halle en vigor este anexo y que disponga de un sistema para controlar los contratos de trabajo celebrados entre un empleador, o una persona que actúe en su nombre, y un trabajador migrante se obliga a exigir:

- a) que un ejemplar del contrato de trabajo sea remitido al migrante antes de la salida, o si los gobiernos interesados así lo convienen, en un centro de recepción al llegar al territorio de inmigración;
- b) que el contrato contenga disposiciones que indiquen las condiciones de trabajo y, especialmente, la remuneración ofrecida al migrante;
- c) que el migrante reciba, por escrito, antes de su salida, por medio de un documento que se refiera a él individualmente, o a un grupo del que forme parte, información sobre las condiciones generales de vida y de trabajo a que estará sujeto en el territorio de inmigración.

2. Si al migrante le entregan una copia del contrato a su llegada al territorio de inmigración, deberá haber sido informado, antes de su salida, por medio de un documento que se refiera a él individualmente, o a un grupo del que forme parte, de la categoría profesional en la que haya sido contratado y de las demás condiciones de trabajo, especialmente la remuneración mínima que se le garantice.

3. La autoridad competente deberá tomar las medidas necesarias para que se cumplan las disposiciones de los párrafos precedentes y se apliquen sanciones en casos de infracción.

Artículo 7

Las medidas adoptadas de acuerdo con el artículo 4 del Convenio deberán comprender, cuando ello fuere pertinente:

- a) la simplificación de las formalidades administrativas;
- b) el establecimiento de servicios de interpretación;
- c) cualquier asistencia necesaria durante un período inicial, al establecerse los migrantes y los miembros de sus familias autorizados a acompañarlos o a reunirse con ellos;
- d) la protección, durante el viaje y especialmente a bordo de un buque, del bienestar de los migrantes y de los miembros de sus familias autorizados a acompañarlos o a reunirse con ellos;
- e) la autorización para realizar y transferir la propiedad de los migrantes admitidos con carácter permanente.

Artículo 8

La autoridad competente deberá tomar medidas apropiadas para prestar asistencia a los trabajadores migrantes, durante un período inicial, en las cuestiones relativas a sus condiciones de empleo, y cuando ello fuere pertinente, dichas medidas se tomarán en colaboración con organizaciones voluntarias reconocidas.

Artículo 9

Si un trabajador migrante, introducido en el territorio de un Miembro de conformidad con las disposiciones del artículo 3 del presente anexo, no obtiene, por una causa que no le sea imputable, el empleo para el cual fue reclutado u otro empleo conveniente, los gastos de su regreso y del de los miembros de su familia que hayan sido autorizados a acompañarlos o a reunirse con él, comprendidos los impuestos administrativos, el transporte y la manutención hasta el lugar de destino y el transporte de los efectos de uso doméstico, no deberán correr a cargo del migrante.

Artículo 10

Si la autoridad competente del territorio de inmigración considera que el empleo para el cual el migrante fue reclutado de conformidad con el artículo 3 del presente anexo ha resultado ser inadecuado, deberá tomar medidas apropiadas para ayudarlo a conseguir un empleo conveniente que no perjudique a los trabajadores nacionales, y deberá adoptar disposiciones que garanticen su mantenimiento, en espera de la obtención de tal empleo, o su regreso a la región donde fue reclutado, si el migrante está de acuerdo o ha aceptado el regreso en esas condiciones al ser reclutado, o bien su establecimiento en otro lugar.

Artículo 11

Si un trabajador migrante que posea la calidad de refugiado o de persona desplazada está sobrante en un empleo cualquiera, en un territorio de inmigración donde haya entrado de conformidad con el artículo 3 del presente anexo, la autoridad competente de este territorio deberá hacer todo lo posible para permitirle la obtención de un empleo conveniente que no perjudique a los trabajadores nacionales, y deberá adoptar disposiciones que garanticen su manutención, en espera de su colocación en un empleo conveniente, o su establecimiento en otro lugar.

Artículo 12

1. Las autoridades competentes de los territorios interesados deberán celebrar acuerdos para regular las cuestiones de interés común que puedan surgir al aplicar las disposiciones del presente anexo.

2. Cuando los Miembros dispongan de un sistema para controlar los contratos de trabajo, dichos acuerdos deberán indicar los métodos que deban adoptarse para garantizar la ejecución de las obligaciones contractuales del empleador.

3. Estos acuerdos deberán prever, cuando ello fuere pertinente, una colaboración entre la autoridad competente del territorio de emigración, o un organismo establecido de acuerdo con las disposiciones de un instrumento internacional, y la autoridad competente del territorio de inmigración, sobre la asistencia que deba prestarse a los migrantes en relación con sus condiciones de empleo, en virtud de las disposiciones del artículo 8.

Artículo 13

Se aplicarán sanciones apropiadas a cualquier persona que fomente la inmigración clandestina o ilegal.

ANEXO III**Importación de efectos personales, herramientas y equipo de los trabajadores migrantes***Artículo 1*

1. Los efectos personales pertenecientes a los trabajadores migrantes reclutados y a los miembros de sus familias que hayan sido autorizados a acompañarlos o a reunirse con ellos deberán estar exentos de derechos de aduana a la entrada en el territorio de inmigración.

2. Las herramientas manuales portátiles y el equipo portátil de la clase que normalmente poseen los trabajadores para el ejercicio de su oficio, pertenecientes a los trabajadores migrantes y a los miembros de sus familias que hayan sido autorizados a acompañarlos o a reunirse con ellos, deberán estar exentos de derechos de aduana a la entrada en el territorio de inmigración, a condición de que al importarlos pueda probarse que las herramientas y el equipo en cuestión son efectivamente de su propiedad o de su posesión, que han sido durante un período de tiempo apreciable de su posesión y uso y que están destinados a ser utilizados por los migrantes en el ejercicio de su profesión.

Artículo 2

1. Los efectos personales pertenecientes a los trabajadores migrantes y a los miembros de sus familias que hayan sido autorizados a acompañarlos o a reunirse con ellos deberán estar exentos de derechos de aduana al regreso de dichas personas a su país de origen y siempre que hayan conservado la nacionalidad de este país.

2. Las herramientas manuales portátiles y el equipo portátil de la clase que normalmente poseen los trabajadores para el ejercicio de su oficio, pertenecientes a los trabajadores migrantes y a los miembros de sus familias que hayan sido autorizados a acompañarlos o a reunirse con ellos, deberán estar exentos de derechos de aduana al regreso de dichas personas a su país de origen, siempre que hayan conservado la nacionalidad de este país y a condición de que al importarlos pueda probarse que las herramientas y el equipo en cuestión son efectivamente de su propiedad o de su posesión, que han sido durante un período de tiempo apreciable de su posesión y uso y que están destinados a ser utilizados por los migrantes en el ejercicio de su profesión.

Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisada), 1949 (núm. 86)

Estatus	Adopción
Instrumento actualizado	Ginebra, 32ª reunión CIT (1 julio 1949)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 junio 1949 en su trigésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la revisión de la Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1939, y de la Recomendación sobre los trabajadores migrantes (colaboración entre Estados), 1939, adoptadas por la Conferencia en su vigésima quinta reunión, cuestión que está comprendida en el undécimo punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación, adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisada), 1949:

La Conferencia:

Después de haber adoptado el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949, y deseando completarlo con una recomendación,

Recomienda lo que sigue:

I

1. A los efectos de la presente Recomendación:

- a) la expresión *trabajador migrante* significa 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;
- b) el término *reclutamiento* significa:
 - i) el hecho de contratar a una persona, en un territorio, por cuenta de un empleador en otro territorio;
 - ii) el hecho de obligarse con una persona, en un territorio, a proporcionarle un empleo en otro territorio, así como la adopción de medidas relativas a las operaciones comprendidas en i) y ii), e incluso la búsqueda y selección de emigrantes y los preparativos para su salida;

- c) el término *introducción* significa todas las operaciones efectuadas para preparar o facilitar la llegada o la admisión a un territorio de personas reclutadas en las condiciones enunciadas en el apartado b) de este párrafo;
- d) el término *colocación* significa todas las operaciones efectuadas para procurar o facilitar el empleo de las personas introducidas en las condiciones enunciadas en el apartado c) de este párrafo.

2. Cuando se menciona en la presente Recomendación al gobierno o a la autoridad competente del territorio de emigración, estas palabras designan, si se trata de migrantes refugiados o de personas desplazadas, cualquier organismo establecido de conformidad con las disposiciones de un instrumento internacional que esté encargado de la protección de refugiados y personas desplazadas que no gocen de la protección de ningún gobierno.

3. La presente Recomendación no se aplica:

- a) a los trabajadores fronterizos;
- b) a la entrada, por un corto período, de artistas y de personas que ejerzan una profesión liberal;
- c) a la gente de mar.

II

4. (1) De una manera general, los Miembros deberían tener por norma el desarrollo y uso de todas las posibilidades de empleo, y deberían facilitar, a estos efectos, la distribución internacional de la mano de obra y, en particular, su movimiento desde los países en que haya excedente hacia los países que tengan un déficit.

(2) Las medidas adoptadas por cada Miembro deberían tener debidamente en cuenta la situación nacional de la mano de obra, y el gobierno debería consultar a las organizaciones apropiadas de empleadores y de trabajadores sobre todas las cuestiones de carácter general relativas a las migraciones de trabajadores.

III

5. (1) El servicio gratuito establecido en cada país para ayudar a los migrantes y a sus familias, y especialmente para proporcionarles información exacta, debería estar dirigido:

- a) por autoridades públicas;
- b) por una o varias organizaciones voluntarias que ejerzan su actividad sin fines lucrativos, aprobadas para este efecto por las autoridades públicas y sujetas a su vigilancia; o
- c) en parte, por las autoridades públicas, y, en parte, por una o varias organizaciones voluntarias que reúnan las condiciones enunciadas en el apartado b) de este párrafo.

(2) El servicio debería aconsejar a los migrantes y a sus familias, en sus idiomas o dialectos, o, al menos, en un idioma que puedan comprender, acerca de las cuestiones referentes a la emigración, inmigración, condiciones de trabajo y de vida, comprendidas las condiciones de higiene en el lugar de destino, regreso al país de origen o de emigración y, de una manera general, acerca de cualquier otra cuestión que pueda interesarles en su calidad de migrantes.

(3) El servicio debería facilitar a los migrantes y a sus familias, si ello fuera necesario, el cumplimiento de las formalidades administrativas y demás gestiones que necesiten hacer para su regreso al país de origen o de emigración.

(4) Para facilitar la adaptación de los migrantes, deberían organizarse, cuando se consideren necesarios, cursos preparatorios destinados a informar a los migrantes sobre las condiciones generales y los sistemas de trabajo que prevalezcan en el país de inmigración y a enseñarles el idioma de ese país. Los países de inmigración y emigración deberían ponerse de acuerdo para la organización de dichos cursos.

6. Cada Miembro debería proporcionar a la Oficina Internacional del Trabajo y a cualquier Miembro que la solicite información acerca de su legislación relativa a la emigración, comprendida cualquier disposición administrativa concerniente a las restricciones a la emigración y a las facilidades concedidas a los emigrantes, e indicaciones útiles sobre las categorías de personas que deseen emigrar.

7. Cada Miembro debería proporcionar a la Oficina Internacional del Trabajo y a cualquier Miembro que la solicite información acerca de su legislación relativa a la inmigración, e incluso acerca

de cualquier disposición administrativa sobre los permisos de entrada, en los casos en que éstos sean necesarios, del número y calificaciones profesionales de los inmigrantes deseados, de la legislación relativa a la admisión de los trabajadores migrantes y de cualquier facilidad especial otorgada a los migrantes, así como de toda medida destinada a favorecer su adaptación a la organización económica y social del país de inmigración.

8. Siempre que ello fuere posible, un plazo razonable debería separar la fecha de publicación de la entrada en vigor de cualquier disposición que modifique las condiciones a que estén sujetas las autorizaciones para emigrar e inmigrar o la admisión al trabajo de los migrantes, a fin de que estas condiciones sean comunicadas en tiempo oportuno a las personas que se preparan a emigrar.

9. Se deberían dictar disposiciones para dar suficiente publicidad, en el momento oportuno, a las medidas más importantes indicadas en el párrafo anterior; dicha publicidad debería hacerse en los idiomas más generalizados entre los migrantes.

10. Las migraciones deberían facilitarse con medidas apropiadas destinadas a:

- a) asegurar a los trabajadores migrantes, a su llegada al país de destino, en caso de necesidad, vivienda, alimentos y ropa adecuados;
- b) asegurar, si ello fuere necesario, una formación profesional que permita a los trabajadores migrantes adquirir las calificaciones exigidas en el país de inmigración;
- c) permitir, teniendo en cuenta los límites fijados por la legislación nacional relativa a la exportación e importación de divisas, la transferencia de cualquier parte de las ganancias y de las economías del trabajador migrante que éste desee transferir;
- d) proveer a la transferencia del capital de los trabajadores migrantes, si éstos así lo desean, al país de inmigración, dentro de los límites permitidos por la legislación nacional relativa a la exportación e importación de divisas, cuando se trate de migraciones permanentes;
- e) asegurar el acceso de los migrantes y de los miembros de sus familias a las escuelas.

11. Debería ayudarse a los migrantes y a los miembros de sus familias para que puedan beneficiarse de las medidas relativas al recreo y al bienestar, y deberían tomarse medidas, cuando ello fuere necesario, para asegurar a los migrantes el disfrute de facilidades especiales durante el período inicial de instalación en el país de inmigración.

12. Los trabajadores migrantes reclutados en virtud de acuerdos sobre migraciones colectivas celebrados bajo el control gubernamental deberían disfrutar de la asistencia médica prestada a los nacionales.

IV

13. (1) Cuando el interés del migrante lo exija, los Miembros deberían obligar a cualquier intermediario que se dedique al reclutamiento, introducción o colocación de trabajadores migrantes por cuenta de un empleador a que se provea de un mandato escrito de dicho empleador, o de otro documento por el que se pruebe que está actuando en su representación.

(2) Este documento debería estar redactado o traducido en el idioma oficial del país de emigración y debería contener todos los datos necesarios sobre el empleador, la naturaleza e importancia de las operaciones de reclutamiento, introducción o colocación confiadas al intermediario, y el empleo ofrecido, inclusive la remuneración.

14. (1) La selección técnica de los trabajadores migrantes debería efectuarse de suerte que limite lo menos posible las migraciones y garantice al mismo tiempo la calificación de los migrantes para efectuar el trabajo exigido.

(2) Dicha selección debería confiarse:

- a) a instituciones oficiales; o
- b) cuando sea pertinente, a instituciones privadas del territorio de inmigración debidamente autorizadas y, si ello fuere necesario en interés del migrante, vigiladas por la autoridad competente del territorio de emigración.

(3) El derecho a efectuar operaciones de selección debería subordinarse a la autorización previa de la autoridad competente del territorio donde dichas operaciones tengan lugar, en los casos y de acuerdo con las condiciones previstas por la legislación vigente en ese territorio, o por un acuerdo celebrado entre el gobierno del territorio de emigración y el gobierno del territorio de inmigración.

(4) En todo lo posible, los trabajadores que deseen emigrar deberían, antes de dejar el país de emigración, ser examinados, a los efectos de la selección profesional y médica, por un representante de la autoridad competente del territorio de inmigración.

(5) Si las operaciones de reclutamiento revisten gran amplitud, deberían celebrarse acuerdos que prevean un sistema de consultas y una colaboración estrecha entre las autoridades competentes de los territorios de emigración e inmigración interesados.

(6) Las operaciones referidas en los apartados precedentes de este párrafo deberían efectuarse en el lugar más próximo posible de aquel donde los migrantes hayan sido reclutados.

15. (1) Se deberían tomar disposiciones por medio de acuerdos a fin de autorizar a cualquier trabajador migrante, introducido a título permanente, para que lo acompañen los miembros de su familia o para que éstos se reúnan con él.

(2) Se deberían dar amplias facilidades, tanto en el país de emigración como en el de inmigración, para el desplazamiento de los miembros de la familia de un trabajador migrante autorizados a acompañarlo o a reunirse con él.

(3) A los efectos del presente párrafo, se debería considerar como miembros de la familia de un trabajador migrante a la mujer y a sus hijos menores. Las solicitudes tendientes a extender el beneficio de este régimen a otros miembros de la familia del trabajador migrante que estén a su cargo deberían examinarse con benevolencia.

V

16. (1) Los trabajadores migrantes autorizados a residir en un territorio y los miembros de su familia autorizados a acompañarlos o a reunirse con ellos deberían, siempre que fuere posible, ser admitidos al trabajo en las mismas condiciones que los nacionales.

(2) En los países donde el empleo de los trabajadores migrantes está sujeto a restricciones, éstas deberían, siempre que fuere posible:

- a) cesar de ser aplicadas a los trabajadores migrantes que hayan residido en el país de inmigración durante un período determinado, cuya duración no debería, en principio, exceder de cinco años;
- b) cesar de ser aplicadas a la mujer y a los hijos en edad de trabajar, que estén autorizados a acompañar al trabajador migrante o a reunirse con él, al mismo tiempo que cesen de aplicarse a este último.

17. En los países donde el número de trabajadores migrantes sea bastante elevado, las condiciones de empleo de estos trabajadores deberían ser objeto de una vigilancia especial, que podrá efectuarse, según las circunstancias, por un servicio especial de inspección, o por inspectores del trabajo u otros funcionarios especializados en esta labor.

VI

18. (1) Cuando un trabajador migrante haya sido regularmente admitido en el territorio de un Miembro, dicho Miembro debería abstenerse, en todo lo posible, de alejar de su territorio a este trabajador o a los miembros de su familia por motivo de la insuficiencia de recursos del trabajador o de la situación del mercado del empleo, a menos que se haya celebrado un acuerdo a este respecto entre las autoridades competentes de los territorios de emigración e inmigración interesados.

(2) Dicho acuerdo debería prever:

- a) que la duración de la estada del trabajador migrante en el territorio de inmigración será tenida en consideración y que, en principio, ningún trabajador migrante podrá ser expulsado si ha permanecido en el territorio más de cinco años;
- b) que el migrante deberá haber agotado sus derechos a las prestaciones del seguro de desempleo;
- c) que el migrante deberá haber recibido una notificación previa a fin de que tenga tiempo suficiente para disponer de sus propiedades;
- d) que se tomarán medidas adecuadas para el transporte del trabajador y de los miembros de su familia;
- e) que se tomarán las disposiciones indispensables para que el trabajador migrante y los miembros de su familia disfruten de un trato humano;
- f) que los gastos de regreso del migrante y de los miembros de su familia, así como los del transporte de sus enseres hasta el punto final de destino, no correrán a su cargo.

19. Las autoridades de los países interesados deberían tomar medidas apropiadas a fin de que las organizaciones de empleadores y de trabajadores sean consultadas en lo que respecta a las operaciones de reclutamiento, introducción y colocación de trabajadores migrantes.

VII

20. Cuando los trabajadores o los miembros de sus familias que hayan conservado la nacionalidad de su Estado de origen regresen a él, dicho Estado debería conceder a las referidas personas el beneficio de cualesquiera medidas que estén vigentes sobre la asistencia a los desamparados y a los desempleados, así como el de aquellas tendientes a facilitar la reintegración al trabajo de los desempleados, eximiéndolos al mismo tiempo de toda condición de residencia o de ocupación previa en el país o en la localidad.

VIII

21. (1) Los Miembros deberían, cuando esto fuere pertinente, completar el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949, y los párrafos precedentes de la presente Recomendación, mediante acuerdos bilaterales que deberían especificar los métodos para aplicar los principios contenidos en el Convenio y en la Recomendación.

(2) Al celebrar dichos acuerdos, los Miembros deberían tener en cuenta las disposiciones del acuerdo-tipo anexo a la presente Recomendación, en lo que concierne a la elaboración de cláusulas apropiadas para la organización de las migraciones de trabajadores y a la reglamentación de las condiciones de traslado y de empleo de los trabajadores migrantes, comprendidos los refugiados y las personas desplazadas.

ANEXO

Acuerdo-tipo sobre las migraciones temporales y permanentes de trabajadores con inclusión de la migración de refugiados y personas desplazadas

(Nota: Las palabras y frases en cursiva se refieren principalmente a las migraciones permanentes, y aquellas que figuran entre corchetes se refieren únicamente a las migraciones de refugiados y de personas desplazadas.)

Intercambio de información

Artículo 1

1. La autoridad competente del territorio de inmigración deberá proporcionar, periódicamente, información apropiada a la autoridad competente del territorio de emigración [o, en el caso de refugiados y personas desplazadas, a cualquier organismo establecido de acuerdo con los términos de un instrumento internacional y encargado de la protección de refugiados y personas desplazadas que no gocen de la protección de ningún gobierno] sobre:

- a) las disposiciones legislativas y administrativas referentes a la entrada, empleo, residencia y *establecimiento de los migrantes y de sus familias*;
- b) el número, las categorías y las calificaciones profesionales de los migrantes deseados;
- c) las condiciones de trabajo y de vida de los migrantes, y en especial el costo de vida y los salarios mínimos en función de las categorías profesionales y de las regiones de empleo, las asignaciones suplementarias, si las hubiere; la naturaleza de los empleos disponibles, las bonificaciones de contratación, si las hubiere; los regímenes de seguridad social y de asistencia médica, las disposiciones relativas al transporte de los migrantes y de sus bienes y herramientas, las condiciones de vivienda y las disposiciones sobre el suministro de alimentos y vestido, las medidas relativas a la transferencia de los ahorros de los migrantes, y de otras sumas debidas en virtud de lo dispuesto en el presente acuerdo;
- d) las facilidades especiales, si las hubiere, concedidas a los migrantes;
- e) las facilidades de instrucción general y de formación profesional concedidas a los migrantes;
- f) *las medidas destinadas a facilitar la adaptación rápida de los migrantes*;
- g) *el procedimiento y las formalidades exigidas para la naturalización*.

2. La autoridad competente del territorio de emigración [o, en el caso de refugiados y personas desplazadas, cualquier organismo establecido de acuerdo con los términos de un instrumento internacional y encargado de la protección de refugiados y personas desplazadas que no gocen de la protección de ningún gobierno] deberá poner esta información en conocimiento de las personas y organismos interesados.

3. La autoridad competente del territorio de emigración [o, en el caso de refugiados y personas desplazadas, cualquier organismo establecido de acuerdo con los términos de un instrumento internacional y encargado de la protección de refugiados y personas desplazadas que no gocen de la protección de ningún gobierno] deberá proporcionar, periódicamente, información apropiada a la autoridad competente del territorio de inmigración sobre:

- a) las disposiciones legislativas y administrativas referentes a la inmigración;
- b) el número y las calificaciones profesionales de las personas que deseen emigrar, *así como la composición de sus familias*;
- c) el régimen de seguridad social;
- d) las facilidades especiales, si las hubiere, concedidas a los migrantes;
- e) *el medio y las condiciones de vida a los cuales están acostumbrados los migrantes*;
- f) *las disposiciones vigentes sobre la exportación de capitales*.

4. La autoridad competente del territorio de inmigración deberá poner esta información en conocimiento de las personas u organismos interesados.

5. Cada una de las partes en cuestión deberá, igualmente, comunicar la información mencionada en los párrafos 1 a 4 del presente artículo a la Oficina Internacional del Trabajo.

Acción contra la propaganda que induce en error

Artículo 2

1. Las partes convienen en tomar todas las medidas pertinentes que conciernan a sus territorios respectivos, siempre que lo permita la legislación nacional, para impedir toda propaganda relativa a la emigración e inmigración que pueda inducir en error.

2. A estos efectos, las partes colaborarán, si ello fuere necesario, con las autoridades competentes de otros países interesados.

Formalidades administrativas

Artículo 3

Las partes convienen en tomar medidas a fin de acelerar y simplificar la realización de las formalidades administrativas relacionadas con la salida, viaje, entrada, residencia y *establecimiento* de los migrantes, y siempre que ello fuere posible, de los miembros de sus familias; estas medidas deberán incluir, cuando ello fuere necesario, la organización de un servicio de interpretación.

Validez de los documentos

Artículo 4

1. Las partes determinarán las condiciones que deba reunir, a fin de que se reconozca su validez en el territorio de inmigración, cualquier documento expedido por la autoridad competente del territorio de emigración, y referente a los migrantes *y los miembros de sus familias* [o, en el caso de refugiados y personas desplazadas, por cualquier organismo establecido de acuerdo con los términos de un instrumento internacional y encargado de la protección de refugiados y personas desplazadas que no gocen de la protección de ningún gobierno], en lo que concierne a:

- a) su estado civil;
- b) su situación judicial;
- c) sus calificaciones profesionales;
- d) su instrucción general y su formación profesional; y
- e) su participación en regímenes de seguridad social.

2. Las partes también determinarán el alcance de dicho reconocimiento.

3. [En caso de refugiados y personas desplazadas, la autoridad competente del territorio de inmigración reconocerá la validez de cualquier documento de viaje expedido, en sustitución de un pasaporte nacional, por la autoridad competente del territorio de emigración y, en especial, la de los documentos de viaje expedidos de conformidad con los términos de un acuerdo internacional (por ejemplo, el documento de viaje establecido por el acuerdo de 15 de octubre de 1946 y el pasaporte Nansen)].

Condiciones y criterios relativos a las migraciones

Artículo 5

1. Las partes deberán determinar, de común acuerdo:

- a) los requisitos que deban reunir los migrantes y *los miembros de sus familias*, en lo que respecta a la edad, aptitud física y salud, así como las calificaciones profesionales para las diversas ramas de la actividad económica y para las diferentes categorías profesionales;
- b) *las categorías de miembros de las familias de los migrantes autorizados a acompañarlos o a reunirse con ellos.*

2. Las partes deberán determinar también, de conformidad con las disposiciones del artículo 28 del presente acuerdo:

- a) la importancia numérica y las categorías profesionales de los migrantes que serán reclutados durante un período determinado;
- b) las zonas de reclutamiento y las zonas de colocación y establecimiento [exceptuado el caso de refugiados y personas desplazadas, en el que la determinación de las zonas de reclutamiento quedará reservada al organismo establecido de acuerdo con los términos de un instrumento internacional y encargado de la protección de refugiados y personas desplazadas que no gocen de la protección de ningún gobierno].

3. A fin de reclutar migrantes que respondan a las necesidades técnicas del territorio de inmigración y que puedan adaptarse fácilmente a las condiciones existentes en dicho territorio, las partes deberán determinar los criterios que regirán la selección técnica de los migrantes.

4. Al establecer estos criterios, ambas partes deberán tener en consideración:

- a) con respecto a la selección médica:
 - i) la naturaleza del examen médico al que someterán a los migrantes (examen médico general, examen radiológico, examen de laboratorio, etc.);
 - ii) la elaboración de listas de enfermedades y defectos físicos que constituyan claramente una incapacidad para el empleo en ciertas profesiones;
 - iii) las condiciones mínimas de higiene prescritas en convenios internacionales sobre higiene y relativas a los movimientos de población de un país a otro;
- b) con respecto a la selección profesional:
 - i) las calificaciones de los migrantes exigidas en cada profesión o grupo de profesiones;
 - ii) las profesiones alternativas que exijan de los trabajadores calificaciones o capacidades análogas, a fin de satisfacer las necesidades de profesiones determinadas en las que sea difícil reclutar un número suficiente de trabajadores calificados;
 - iii) el desarrollo de los *tests* psicotécnicos;
- c) con respecto a la selección basada en la edad de los migrantes: la flexibilidad con que deba aplicarse el criterio sobre la edad, a fin de tener en cuenta, por una parte, los requisitos de diversos empleos y, por otra, las diferencias de capacidad de los individuos de una edad determinada.

Organización del reclutamiento, introducción y establecimiento

Artículo 6

1. Las personas u organismos que efectúen operaciones de reclutamiento, introducción y colocación de migrantes y *de los miembros de sus familias* deberán ser nombrados por las autoridades competentes de los territorios interesados [o, en el caso de refugiados y personas desplazadas, por cualquier organismo establecido de acuerdo con los términos de un instrumento internacional y encargado de la protección de los refugiados y personas desplazadas que no gocen de la protección de ningún gobierno, por una parte, y la autoridad competente del territorio de inmigración, por otra], a reserva de la aprobación de ambas partes.

2. A reserva de las disposiciones del párrafo siguiente, el derecho a efectuar las operaciones de reclutamiento, introducción y colocación sólo incumbirá a:

- a) las oficinas públicas de colocación u otros organismos oficiales del territorio donde se realicen las operaciones;
- b) los organismos oficiales de un territorio distinto de aquel donde se realicen las operaciones, que estén autorizados a efectuar dichas operaciones en ese territorio en virtud de un acuerdo entre las partes;
- c) cualquier organismo establecido de conformidad con las disposiciones de un instrumento internacional.

3. Además, en la medida en que la legislación nacional de cada una de las partes lo permita, y a reserva de la aprobación y de la vigilancia de las autoridades competentes de dichas partes, las operaciones de reclutamiento, introducción y colocación podrán ser efectuadas por:

- a) el empleador o una persona que esté a su servicio y actúe en su nombre;
- b) agencias privadas.

4. Los gastos de administración ocasionados por el reclutamiento, introducción y colocación no deberán correr a cargo del migrante.

Exámenes de selección

Artículo 7

1. Todo candidato a la emigración deberá someterse a un examen adecuado en el territorio de emigración; dicho examen deberá entrañar las menores molestias posibles para el migrante.

2. Con respecto a la organización de la selección de los migrantes, las partes se pondrán de acuerdo sobre:

- a) el reconocimiento y la composición de los organismos oficiales y de los organismos privados que hayan sido autorizados por la autoridad competente del territorio de inmigración para efectuar las operaciones de selección en el territorio de emigración;
- b) la organización de los exámenes de selección, los centros donde habrán de celebrarse y la distribución de los gastos ocasionados por estos exámenes;
- c) la colaboración de las autoridades competentes de ambas partes, y en particular de sus servicios de empleo, en la organización de la selección.

Información y asistencia a los migrantes

Artículo 8

1. El migrante que haya sido admitido, después de su examen médico y profesional, deberá recibir en el centro de reunión o de selección, en un idioma que comprenda, toda la información que aún pudiere necesitar en relación con la naturaleza del trabajo para el que haya sido reclutado, la región del empleo, la empresa a la que haya sido destinado y las disposiciones tomadas para su viaje, así como las condiciones de vida y de trabajo, comprendidas las condiciones de higiene y demás condiciones afines que existan en el país y en la región adonde se dirija.

2. A su llegada al país de inmigración, al centro de recepción, si lo hubiere, o al lugar de residencia, los migrantes y *los miembros de sus familias* deberán recibir todos los documentos que necesiten para su trabajo, su residencia y *su establecimiento* en el país, así como información, instrucciones y consejos relativos a las condiciones de vida y de trabajo, y cualquier otra ayuda que pudieren necesitar para adaptarse a las condiciones del país de inmigración.

Educación y formación

Artículo 9

Las partes deberán coordinar sus actividades en lo que concierne a la organización de cursos para migrantes, los cuales incluirán una información general sobre el país de inmigración, la enseñanza del idioma de este país y la formación profesional.

Intercambio de practicantes

Artículo 10

Las partes convienen en favorecer el intercambio de practicantes y en determinar, en un acuerdo separado, las condiciones que regirán dichos intercambios.

Condiciones de transporte

Artículo 11

1. Durante el viaje desde el lugar de su residencia hasta el centro de reunión o de selección, así como durante su estada en dicho centro, los migrantes *y los miembros de sus familias* deberán recibir de la autoridad competente del territorio de emigración [o, en el caso de refugiados y personas desplazadas, de cualquier organismo establecido de acuerdo con los términos de un instrumento internacional y encargado de la protección de refugiados y personas desplazadas que no gocen de la protección de ningún gobierno] cualquier ayuda que pudieren necesitar.

2. Las autoridades competentes de los territorios de inmigración o emigración deberán, cada una dentro de su jurisdicción, proteger la salud y el bienestar de los migrantes *y de los miembros de sus familias* y prestarles cualquier ayuda que pudieren necesitar durante el viaje desde el centro de reunión o selección hasta el lugar de su empleo, así como durante su estada en un centro de recepción, si lo hubiere.

3. Los migrantes *y los miembros de sus familias* deberán ser transportados en la forma que merecen los seres humanos, y de acuerdo con la legislación vigente.

4. Las partes deberán determinar, de común acuerdo, los términos y las condiciones para la aplicación de las disposiciones del presente artículo.

Gastos de viaje y de manutención

Artículo 12

Las partes deberán determinar los métodos para sufragar los gastos de viaje de los migrantes *y de los miembros de sus familias* desde el lugar de su residencia hasta el lugar de destino, los de su manutención mientras viajen, los ocasionados por enfermedad y hospitalización, así como los relativos al transporte de sus efectos personales.

Transferencia de fondos

Artículo 13

1. La autoridad competente del territorio de emigración deberá, en todo lo posible y de conformidad con la legislación nacional en materia de importación y exportación de divisas extranjeras, autorizar y facilitar a los migrantes *y a los miembros de sus familias* el retiro, de su país, de las sumas que puedan necesitar para su establecimiento inicial en el extranjero.

2. La autoridad competente del territorio de inmigración deberá, en todo lo posible y de conformidad con la legislación nacional en materia de importación y exportación de divisas extranjeras, autorizar y facilitar la transferencia periódica, al territorio de emigración, de los ahorros de los migrantes y de cualesquiera otras sumas debidas en virtud del presente acuerdo.

3. Las transferencias de fondos autorizadas en los párrafos 1 y 2 de este artículo deberán efectuarse de acuerdo con el tipo oficial de cambio existente.

4. Las partes deberán tomar todas las medidas necesarias para simplificar y acelerar las formalidades administrativas relativas a las transferencias de fondos, a fin de que estos fondos se reciban por los derechohabientes en el plazo más breve posible.

5. Las partes deberán determinar si podrá obligarse al migrante a transferir una parte de su salario para el mantenimiento de la familia que haya quedado en su país o en el territorio del cual emigró, así como las condiciones en que deba realizarse dicha transferencia.

Adaptación y naturalización

Artículo 14

La autoridad competente del territorio de inmigración deberá tomar medidas destinadas a facilitar la adaptación a las condiciones climáticas, económicas y sociales del país y a simplificar el procedimiento de naturalización de los migrantes y de los miembros de sus familias.

Vigilancia de las condiciones de vida y de trabajo

Artículo 15

1. Se deberán tomar disposiciones para que la autoridad competente, o los organismos debidamente autorizados del territorio de inmigración, velen por las condiciones de vida y de trabajo de los migrantes, comprendidas las condiciones de higiene.

2. Cuando se trate de migraciones temporales, las partes deberán tomar las medidas necesarias, si ello fuere pertinente, para que representantes autorizados del territorio de emigración [o, en el caso de refugiados y personas desplazadas, representantes de cualquier organismo establecido de acuerdo con los términos de un instrumento internacional y encargado de la protección de refugiados y personas desplazadas que no gocen de la protección de ningún gobierno] colaboren con la autoridad competente o con organismos debidamente autorizados del territorio de inmigración en el ejercicio de esta vigilancia.

3. Durante un período determinado, cuya duración se fijará por las partes, los migrantes deberán recibir una asistencia especial en lo que concierne a las cuestiones relativas a sus condiciones de empleo.

4. La asistencia relativa a las condiciones de empleo y de vida podrá ser prestada por el servicio ordinario de inspección del trabajo del país de inmigración, o por un servicio especial para los migrantes, con la colaboración, cuando ello fuere necesario, de organizaciones voluntarias reconocidas.

5. Se deberán tomar medidas, cuando ello fuere necesario, para que representantes del territorio de emigración [o, en el caso de refugiados y personas desplazadas, representantes de cualquier organismo establecido de acuerdo con los términos de un instrumento internacional y encargado de la protección de los refugiados y personas desplazadas que no gocen de la protección de ningún gobierno] puedan colaborar con dichos servicios.

Solución de conflictos

Artículo 16

1. En caso de conflicto entre un migrante y su empleador, el migrante tendrá acceso a los tribunales competentes o podrá presentar en cualquier otra forma sus reclamaciones, de conformidad con la legislación del territorio de inmigración.

2. Las autoridades deberán establecer cualquier otro procedimiento necesario para la solución de todo conflicto que surja al aplicarse el acuerdo.

Igualdad de trato

Artículo 17

1. La autoridad competente del territorio de inmigración deberá conceder a los migrantes y a los miembros de sus familias, en lo que concierne a los empleos para los cuales son elegibles, un trato no menos favorable que el que aplique a sus nacionales en virtud de las disposiciones legislativas o administrativas, o de los contratos colectivos de trabajo.

2. Esta igualdad de trato se deberá aplicar, sin discriminación de nacionalidad, raza, religión o sexo, a los inmigrantes que se encuentren legalmente dentro del territorio de inmigración, en relación con las materias siguientes:

a) siempre que estos puntos estén reglamentados por la legislación o dependan de las autoridades administrativas:

- i) la remuneración, comprendidos los subsidios familiares cuando éstos formen parte de la remuneración, las horas de trabajo, el descanso semanal, las horas extraordinarias, las vacaciones pagadas, las limitaciones al trabajo a domicilio, la edad de admisión al empleo, el aprendizaje y la formación profesional, el trabajo de las mujeres y de los menores;
- ii) la afiliación a las organizaciones sindicales y el disfrute de las ventajas ofrecidas por los contratos colectivos;

- iii) la admisión a las escuelas, al aprendizaje y a los cursos o escuelas de formación profesional y técnica, siempre que esta admisión no perjudique a los nacionales del país de inmigración;
- iv) las medidas de recreo y de bienestar;
- b) los impuestos, derechos y contribuciones que deba pagar, por concepto del trabajo, la persona empleada;
- c) la higiene, la seguridad y la asistencia médica;
- d) las acciones judiciales relativas a las cuestiones comprendidas en el presente acuerdo.

*Acceso a los oficios y profesiones y derecho
a la adquisición de propiedad inmobiliaria*

Artículo 18

La igualdad de trato se aplicará también:

- a) *el acceso a los oficios y profesiones, dentro de los límites previstos por la legislación nacional;*
- b) *a la adquisición, posesión y transmisión de la propiedad urbana o rural.*

Suministro de alimentos

Artículo 19

Los migrantes y los miembros de sus familias deberán gozar del mismo trato que los trabajadores nacionales de la misma profesión, en lo que se refiere al suministro de géneros alimenticios.

Condiciones de vivienda

Artículo 20

La autoridad competente del territorio de inmigración deberá cerciorarse de que los migrantes y los miembros de sus familias tienen una vivienda higiénica y conveniente, siempre que se disponga de las instalaciones necesarias.

Seguridad social

Artículo 21

1. Ambas partes deberán determinar, en un acuerdo separado, los métodos para aplicar un régimen de seguridad social a los migrantes y a las personas a su cargo.

2. *Dicho acuerdo impondrá la obligación, a la autoridad competente del territorio de inmigración, de tomar medidas que garanticen, a los migrantes y a las personas a su cargo, un trato no menos favorable que el que aplique a sus nacionales, salvo cuando se establezcan para los nacionales condiciones especiales de residencia.*

3. *Dicho acuerdo deberá comprender medidas adecuadas para el mantenimiento en favor de los derechos adquiridos de los migrantes y los derechos en curso de adquisición, que tendrán en cuenta los principios del Convenio sobre la conservación de los derechos de pensión de los migrantes, 1935, o de cualquier revisión de este Convenio.*

4. El acuerdo impondrá la obligación, a la autoridad competente del territorio de inmigración, de tomar medidas que garanticen, a los migrantes temporales y a las personas a su cargo, un trato no menos favorable que el que aplique a sus nacionales, quedando entendido que en caso de regímenes obligatorios de pensión se tomarán medidas adecuadas para el mantenimiento de los derechos adquiridos por los migrantes y de aquellos otros en curso de adquisición.

Contratos de trabajo

Artículo 22

1. En los países donde se haya establecido un sistema de contratos-tipo, el contrato individual de trabajo de los migrantes se basará en un contrato-tipo elaborado por las partes para las principales ramas de la actividad económica.

2. El contrato individual de trabajo deberá establecer las condiciones generales de contratación y de trabajo previstas en el contrato-tipo y deberá traducirse en un idioma que comprenda el migrante. Se deberá remitir al migrante una copia del contrato antes de su salida del territorio de emigración o, si se conviniere entre las partes, a su llegada al centro de recepción del territorio de inmigración. En

este caso, el migrante deberá estar informado por un documento escrito que se refiera a él individualmente, o a un grupo de migrantes del que forme parte, de la categoría en la trabajo, especialmente del salario mínimo que se le garantice.

3. El contrato individual de trabajo deberá contener todos los datos necesarios, tales como:
- a) el nombre y apellidos del trabajador, el lugar y la fecha de su nacimiento, su estado familiar y el lugar de residencia y de reclutamiento;
 - b) la naturaleza del trabajo que va a efectuar y el lugar donde deba realizarse;
 - c) la categoría profesional en la que está clasificado;
 - d) la remuneración de las horas normales de trabajo, de las horas extraordinarias, del trabajo nocturno y del realizado en días festivos, así como la forma de pago;
 - e) las primas, indemnizaciones y asignaciones, si las hubiere;
 - f) las condiciones en las que el empleador podrá estar autorizado a efectuar descuentos de la remuneración del interesado, y su cuantía;
 - g) las condiciones de alimentación, cuando ésta la proporcione el empleador;
 - h) la duración del contrato, y las condiciones para renovarlo y denunciarlo;
 - i) las condiciones en que se autorice la entrada y residencia en el territorio de inmigración;
 - j) el modo de sufragar los gastos de viaje del migrante *y de los miembros de su familia*;
 - k) cuando se trate de migraciones temporales, el modo de sufragar los gastos de regreso al país de origen o al territorio de emigración, si ello fuere necesario;
 - l) los casos en los que se pueda terminar el contrato.

Cambios de empleo

Artículo 23

1. Si la autoridad competente del territorio de inmigración considera que el empleo para el que el migrante ha sido reclutado no corresponde a sus aptitudes físicas o profesionales, deberá facilitar la colocación de dicho migrante en otro empleo que corresponda a sus aptitudes y que esté autorizado a ocupar de conformidad con la legislación nacional.

2. Durante los períodos de desempleo, el método de mantenimiento de los migrantes *y de los miembros de sus familias a su cargo que estén autorizados a acompañarlos o a reunirse con ellos* se determinará por las disposiciones de un acuerdo separado.

Estabilidad en el empleo

Artículo 24

1. Si, antes de la expiración de su contrato, el trabajador migrante queda sobrante en la empresa o en la rama de actividad económica en la que fue contratado, la autoridad competente del territorio de inmigración facilitará, a reserva de las cláusulas del contrato, su colocación en otro empleo que corresponda a sus aptitudes y que esté autorizado a ocupar de conformidad con las disposiciones nacionales.

2. En caso de que el migrante no tuviese derecho a las prestaciones previstas en un régimen de asistencia o de seguro de desempleo, su mantenimiento, *así como el de los miembros de su familia que estén a su cargo*, se asegurará durante todo el período en que permanezca desempleado, de conformidad con las disposiciones establecidas en un acuerdo separado, siempre que ello no fuere incompatible con los términos de su contrato.

3. Las disposiciones de este artículo no menoscabarán el derecho del migrante a beneficiarse de las ventajas que pudieren preverse en su contrato de trabajo, en caso de que el empleador lo termine prematuramente.

Disposiciones relativas a la expulsión

Artículo 25

1. La autoridad competente del territorio de inmigración se obliga a no enviar al migrante, *ni a los miembros de su familia autorizados a acompañarlo o a reunirse con él*, al territorio del que emigró, a menos que así lo desee el migrante, si a causa de enfermedad o accidente no pudiera ya ejercer su profesión.

2. El gobierno del territorio de inmigración se obliga a no enviar a su país de origen a los refugiados, personas desplazadas o migrantes que no deseen regresar a su país de origen, por razones políticas, cuando el territorio de origen no sea el territorio en que fueron reclutados, a menos que formalmente expresen este deseo en una solicitud escrita dirigida a la autoridad competente del territorio de inmigración y al representante del organismo establecido de acuerdo con las disposiciones de un instrumento internacional y encargado de la protección de refugiados y personas desplazadas que no gocen de la protección de ningún gobierno.

Viaje de regreso

Artículo 26

1. Los gastos del viaje de regreso de un migrante que, habiendo sido introducido en el territorio de inmigración de conformidad con un plan ejecutado bajo los auspicios del gobierno de dicho territorio, se vea obligado a dejar su empleo por razones ajenas a su voluntad y no pueda, en virtud de la legislación nacional, colocarse en un empleo para el cual sea elegible, se regularán en la forma siguiente:

- a) el costo del viaje de regreso del migrante y de las personas a su cargo no podrá, en ningún caso, recaer sobre el migrante;
- b) el método para sufragar los gastos del viaje de regreso será determinado por acuerdos bilaterales complementarios;
- c) de todos modos, aun en el caso de que no se haya incluido ninguna disposición a este efecto en un acuerdo bilateral, se especificará en la información que se proporcione a los migrantes, al reclutarlos, la persona o el organismo a quien incumba la carga del viaje de regreso, en las condiciones previstas en el presente artículo.

2. Conforme a los métodos de colaboración y consulta convenidos en virtud del artículo 28 de este acuerdo, ambas partes determinarán las medidas que deban tomarse para organizar el regreso de esos migrantes y para garantizarles, durante el viaje, las condiciones de higiene y de bienestar y la asistencia de que gozaron durante el viaje de ida.

3. La autoridad competente del territorio de emigración exonerará de todo derecho de aduanas la entrada de:

- a) los efectos personales;
- b) las herramientas manuales portátiles y el equipo portátil de la clase que normalmente poseen los trabajadores para el ejercicio de su oficio que hayan estado en la posesión y uso de dichas personas durante un período apreciable, y que estén destinados a ser utilizados por los migrantes en el ejercicio de su profesión.

Doble impuesto

Artículo 27

Ambas partes determinarán, en un acuerdo separado, las medidas que deban adoptarse para evitar el doble impuesto a las ganancias de los trabajadores migrantes.

Métodos de consulta y colaboración

Artículo 28

1. Ambas partes convendrán los métodos de consulta y colaboración necesarios para cumplir las disposiciones de este acuerdo.

2. Cuando lo soliciten los representantes de ambas partes, la Oficina Internacional del Trabajo estará asociada a dicha consulta y colaboración.

Disposiciones finales

Artículo 29

1. Las partes deberán determinar la duración del presente acuerdo y el plazo para su denuncia.
2. Las partes deberán determinar igualmente las disposiciones del presente acuerdo que permanecerán en vigor después de la expiración de este último.

Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico actualizado	9 diciembre 1978	Ginebra, 60ª reunión CIT (24 junio 1975)	23

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1975 en su sexagésima reunión;

Considerando que el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo le encomienda la tarea de defender los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero;

Considerando que la Declaración de Filadelfia reafirma entre los principios sobre los cuales está basada la Organización que el trabajo no es una mercancía y que la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos, y reconoce la obligación solemne de la Organización de contribuir a la ejecución de programas para lograr el pleno empleo, en especial gracias a medios para el traslado de trabajadores, incluidas las migraciones de mano de obra;

Considerando el Programa Mundial del Empleo de la OIT y el Convenio y la Recomendación sobre la política del empleo, 1964, y destacando la necesidad de evitar los aumentos de los movimientos migratorios que sean excesivos, incontrolados o no asistidos, por las consecuencias negativas que acarrear en el plano social y humano;

Considerando, además, que con el fin de vencer el subdesarrollo y el desempleo estructural y crónico, los gobiernos de numerosos países insisten cada vez más en la conveniencia de estimular el desplazamiento de capitales y de tecnologías más bien que el de los trabajadores, en función de las necesidades y solicitudes de esos países en el interés recíproco de los países de emigración y de los países de empleo;

Considerando igualmente el derecho de toda persona a salir de cualquier país, incluso del propio, y a regresar a su país, tal como se dispone en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos;

Recordando las disposiciones del Convenio y de la Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisados), 1949, y de la Recomendación sobre la protección de los trabajadores migrantes (países insuficientemente desarrollados), 1955, así como del Convenio y la Recomendación sobre la política del empleo, 1964; del Convenio y de la Recomendación sobre el servicio del empleo, 1948, y del Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949, que tratan de cuestiones tales como la reglamentación del reclutamiento, la introducción y colocación de los trabajadores migrantes, la difusión de informaciones precisas sobre las migraciones, las condiciones mínimas de que deben disfrutar los migrantes durante su viaje y su llegada, la adopción de una política activa del empleo y la colaboración internacional en esas cuestiones;

Considerando que la emigración de los trabajadores motivada por las condiciones del mercado del empleo debería realizarse bajo la responsabilidad de los organismos oficiales del empleo o con arreglo a los acuerdos bilaterales o multilaterales pertinentes y, en particular, a los que permitan la libre circulación de los trabajadores;

Considerando que, dada la existencia de tráfico ilícito o clandestino de mano de obra, serían oportunas nuevas normas especialmente dirigidas contra estos abusos;

Recordando que el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949, dispone que todo Miembro que lo ratifique se obliga a aplicar a los migrantes que se encuentren legalmente en su territorio un trato no menos favorable que el que aplique a sus propios nacionales en relación con ciertas materias enumeradas en el instrumento, en la medida en que éstas estén reglamentadas por la legislación o dependan de las autoridades administrativas;

Recordando que la definición del término «discriminación» en el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, no incluye obligatoriamente distinciones basadas en la nacionalidad;

Considerando que serían deseables nuevas normas, que comprendan también la seguridad social, para promover la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes, y, en lo que se refiere a las cuestiones reglamentadas por la legislación o que dependen de las autoridades administrativas, para garantizarles un trato por lo menos igual al de los nacionales;

Tomando nota de que las actividades relativas a los problemas muy diversos concernientes a los trabajadores migrantes no pueden lograr plenamente sus objetivos si no existe una cooperación estrecha con las Naciones Unidas y los organismos especializados;

Tomando nota de que para la elaboración de las presentes normas se han tenido en cuenta los trabajos de las Naciones Unidas y de los organismos especializados, y de que para evitar duplicación y garantizar una coordinación apropiada se cooperará sobre una base continuada para promover y garantizar la aplicación de estas normas;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a los trabajadores migrantes, cuestión que constituye el quinto punto de su orden del día, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio que complemente el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949, y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958,

adopta, con fecha veinticuatro de junio de mil novecientos setenta y cinco, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975:

Parte I. Migraciones en condiciones abusivas

Artículo 1

Todo Miembro para el cual se halle en vigor el presente Convenio se compromete a respetar los derechos humanos fundamentales de todos los trabajadores migrantes.

Artículo 2

1. Todo Miembro para el cual se halle en vigor el presente Convenio deberá tratar de determinar sistemáticamente si en su territorio se encuentran trabajadores migrantes empleados ilegalmente y 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 durante el viaje, a su llegada o durante su permanencia y empleo, a condiciones que infrinjan los instrumentos internacionales o acuerdos multilaterales o bilaterales pertinentes, o la legislación nacional.

2. Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores deberán ser consultadas plenamente y deberán tener la posibilidad de proporcionar la información de que dispongan al respecto.

Artículo 3

Todo Miembro deberá adoptar todas las medidas necesarias y convenientes, tanto en el ámbito de su propia jurisdicción como en colaboración con otros Miembros:

- a) para suprimir las migraciones clandestinas con fines de empleo y el empleo ilegal de migrantes;
- b) contra los organizadores de movimientos ilegales o clandestinos de migrantes con fines de empleo, que procedan de su territorio, se dirijan a él o transiten por el mismo, y contra los que empleen a trabajadores que hayan inmigrado en condiciones ilegales, a fin de evitar y suprimir los abusos a que se refiere el artículo 2 del presente Convenio.

Artículo 4

Los Miembros deberán, en particular, adoptar las medidas necesarias en los planos nacional e internacional para establecer en esta materia contactos e intercambios sistemáticos de información con los demás Estados, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

Artículo 5

Las medidas previstas en los artículos 3 y 4 deben tener especialmente por objeto 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.

Artículo 6

1. Deberán adoptarse disposiciones en la legislación nacional para llegar a investigar eficazmente el empleo ilegal de trabajadores migrantes así como para la definición y aplicación de sanciones administrativas, civiles y penales, incluyendo la prisión, para el empleo ilegal de trabajadores migrantes, para la organización de migraciones con fines de empleo que se definen como abusivas en el artículo 2 del presente Convenio y para la asistencia deliberadamente prestada, con fines lucrativos o no, a tales migraciones.

2. Cuando un empleador sea objeto de una acción en justicia en aplicación de las disposiciones que se tomen en virtud del presente artículo, deberá tener el derecho de establecer la prueba de su buena fe.

Artículo 7

Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores deberán ser consultadas acerca de la legislación y de las demás medidas previstas en el presente Convenio a fin de evitar o suprimir los abusos arriba mencionados, y deberá reconocérseles la posibilidad de tomar iniciativas a este respecto.

Artículo 8

1. A condición de haber residido legalmente en el país con fines de empleo, el trabajador migrante no podrá ser considerado en situación ilegal o irregular por el hecho mismo de la pérdida de su empleo, la cual no deberá entrañar por sí misma el retiro de su permiso de residencia o, llegado el caso, de su permiso de trabajo.

2. Deberá, en consecuencia, beneficiarse de un trato igual al de los nacionales, especialmente en lo que se refiere a las garantías en materia de seguridad en el empleo, obtención de otro empleo, obras para absorber el desempleo y readaptación.

Artículo 9

1. Sin perjuicio de las medidas adoptadas para controlar los movimientos migratorios con fines de empleo, que aseguren que los trabajadores migrantes ingresen en el territorio nacional y sean admitidos al empleo de conformidad con la legislación pertinente, el trabajador

migrante deberá, en los casos en que dicha legislación no haya sido respetada y en los que su situación no pueda regularizarse, 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 y otros beneficios.

2. En caso de controversia sobre los derechos a que se refiere el párrafo anterior, el trabajador deberá tener la posibilidad de defender sus derechos ante un organismo competente, ya sea personalmente o por intermedio de sus representantes.

3. En caso de expulsión del trabajador o su familia, no deberían éstos correr con los costos de la expulsión.

4. Nada en el presente Convenio impedirá a los Miembros la concesión, a las personas que residen o trabajan de manera ilegal en el país, del derecho a permanecer en él y ser legalmente empleadas.

Parte II. Igualdad de oportunidades y de trato

Artículo 10

Todo Miembro para el cual se halle en vigor el presente Convenio se compromete a formular y a aplicar una política nacional destinada a promover y a garantizar, por los métodos adaptados a las circunstancias y usos nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y profesión, seguridad social, derechos sindicales y culturales y libertades individuales y colectivas para las personas que, en su condición de trabajadores migrantes o como miembros de su familia, se encuentren legalmente en su territorio.

Artículo 11

1. A los fines de la aplicación de la presente parte del Convenio, la expresión **trabajador migrante** comprende a toda persona que emigra o ha emigrado de un país a otro para ocupar un empleo que no sea por cuenta propia; incluye también a toda persona admitida regularmente como trabajador migrante.

2. La presente parte del Convenio no se aplicará a:

- a) los trabajadores fronterizos;
- b) los artistas y las personas que ejerzan una profesión liberal y que entren en el país por un período de corta duración;
- c) la gente de mar;
- d) las personas que hayan entrado en el país con fines especiales de formación o de educación;
- e) las personas empleadas en organizaciones o empresas que operan dentro del territorio de un país que han sido admitidas temporalmente en dicho país, a solicitud de sus empleadores, para cumplir trabajos o funciones específicos por un período definido o limitado de tiempo y que están obligadas a abandonar el país al término de sus trabajos o funciones.

Artículo 12

Todo Miembro deberá, mediante métodos adecuados a las condiciones y a las prácticas nacionales:

- a) 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 la política prevista en el artículo 10 del presente Convenio;
- b) adoptar las medidas legislativas y promover los programas educativos que resulten necesarios para lograr dicha aceptación y dicha observancia;

- c) tomar medidas, promover programas de educación y fomentar otras actividades tendientes a que los trabajadores migrantes conozcan lo mejor posible la política adoptada, sus derechos y obligaciones, así como las actividades destinadas a prestarles ayuda efectiva en el ejercicio de sus derechos y para su protección;
- d) derogar toda disposición legislativa y modificar toda norma o práctica administrativa que sea incompatible con dicha política;
- e) elaborar y poner en práctica, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, una política social adecuada a las condiciones y prácticas nacionales 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 hasta el momento en que su adaptación a la sociedad del país de empleo se haya completado;
- f) tomar las medidas necesarias a fin de ayudar y 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;
- g) garantizar la igualdad de trato en materia de condiciones de trabajo a todos los trabajadores migrantes que ejerzan la misma actividad, cualesquiera que sean las condiciones particulares de su empleo.

Artículo 13

1. Todo Miembro podrá adoptar todas las medidas necesarias, que dependan de su propia competencia, y colaborar con otros Miembros a fin de facilitar la reunión de familias de todos los trabajadores migrantes que residan legalmente en su territorio.

2. El presente artículo se refiere al cónyuge del trabajador migrante y, en la medida en que estén a su cargo, a los hijos, al padre y a la madre del migrante.

Artículo 14

Todo Miembro podrá:

- a) subordinar la libre elección del empleo, sin dejar de asegurar el derecho a la movilidad geográfica, a la condición de que el trabajador migrante haya residido legalmente en el país con fines de empleo durante un período prescrito, que no deberá exceder de dos años o, si la legislación exige un contrato de duración determinada inferior a dos años, a que el trabajador haya cumplido su primer contrato de trabajo.
- b) después de consultar debidamente a las organizaciones de empleadores y de trabajadores representativas, reglamentar las condiciones de reconocimiento en el país de las calificaciones laborales adquiridas fuera de él, inclusive los certificados y diplomas obtenidos en el extranjero;
- c) restringir el acceso a categorías limitadas de empleos o de funciones, cuando así lo exija el interés del Estado.

Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 151)

Estatus	Adopción
Instrumento actualizado	Ginebra, 60ª reunión CIT (24 junio 1975)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1975 en su sexagésima reunión;

Considerando que el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo le encomienda la tarea de defender los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero;

Recordando las disposiciones del Convenio y de la Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisados), 1949, y de la Recomendación sobre la protección de los trabajadores migrantes (países insuficientemente desarrollados), 1955, que tratan en particular de la preparación y de la organización de las migraciones, de los servicios sociales de que deben beneficiarse los trabajadores migrantes y sus familias, especialmente antes de su salida y durante el viaje, de la igualdad de trato en las diversas materias que enumeran, y de la reglamentación de la estancia y regreso de los trabajadores migrantes y de sus familias;

Después de haber adoptado el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975;

Considerando que nuevas normas serían deseables en lo que atañe a la igualdad de oportunidades y de trato, la política social en favor de los migrantes y el empleo y residencia de los mismos;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a los trabajadores migrantes, cuestión que constituye el quinto punto de su orden del día, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación, adopta, con fecha veinticuatro de junio de mil novecientos setenta y cinco, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975:

1. Los Miembros deberían aplicar las disposiciones de la presente Recomendación en el marco de una política coherente de migraciones internacionales con fines de empleo. Esta política de migraciones debería estar basada sobre las necesidades económicas y sociales de los países de origen y de los países de empleo, y debería tomar en cuenta no solamente las necesidades y los recursos de mano de obra a corto plazo, sino también las consecuencias económicas y sociales que las migraciones puedan tener a largo plazo, tanto para los migrantes como para las comunidades interesadas.

I. Igualdad de oportunidades y de trato

2. Los trabajadores migrantes y los miembros de sus familias que se encuentren legalmente en el territorio de un Miembro deberían disfrutar de igualdad de oportunidades y de trato con los trabajadores nacionales en lo relativo a:

- a) acceso a los servicios de orientación profesional y de colocación;
- b) acceso a la formación profesional y al empleo de su propia elección, de acuerdo con sus aptitudes personales para tal formación o empleo, tomando en cuenta las calificaciones adquiridas en el extranjero y en el país de empleo;
- c) promoción, de acuerdo con sus cualidades personales, experiencia, aptitudes y aplicación al trabajo;
- d) seguridad del empleo, obtención de otro empleo, obras para absorber el desempleo y readaptación profesional;
- e) remuneración por trabajo de igual valor;
- f) condiciones de trabajo, incluso la duración del trabajo, los períodos de descanso, las vacaciones anuales pagadas, las medidas de seguridad y de higiene del trabajo, así como las medidas de seguridad social y los servicios y prestaciones sociales relacionados con el empleo;

- g)* afiliación a las organizaciones sindicales, ejercicio de los derechos sindicales y posibilidades de ocupar cargos en los sindicatos y en los organismos de relaciones profesionales, incluidos los órganos de representación de los trabajadores en las empresas;
- h)* derecho a adherirse a cooperativas de todo tipo;
- i)* condiciones de vida, incluidos el alojamiento y el acceso a los servicios sociales y a las instituciones docentes y sanitarias.

3. Todo Miembro debería garantizar la aplicación de los principios propuestos en el párrafo 2 de la presente Recomendación en todas las actividades sometidas al control de una autoridad pública y promover su aplicación, por medio de métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, en las demás actividades.

4. Deberían adoptarse medidas adecuadas, en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y otros organismos interesados, para:

- a)* hacer comprender y aceptar al público los principios arriba indicados;
- b)* examinar las quejas por inobservancia de estos principios y corregir, por vía de conciliación o por otros medios adecuados, toda práctica que se considere incompatible con éstos.

5. Todo Miembro debería asegurar la aplicación de la legislación nacional relativa a las condiciones de residencia en su territorio de tal manera que el ejercicio legal de los derechos amparados por estos principios no pueda motivar la denegación a un trabajador de la renovación de su permiso de residencia o su expulsión, y que tal ejercicio no se vea cohibido por la amenaza de tales medidas.

6. Todo Miembro debería poder:

- a)* subordinar la libre elección del empleo, sin dejar de asegurar el derecho a la movilidad geográfica, a la condición de que el trabajador migrante haya residido legalmente en el país con fines de empleo durante un período prescrito, que no deberá exceder los dos años, o, si la legislación exige un contrato de duración determinada inferior a dos años, a que el trabajador haya cumplido su primer contrato de trabajo;
- b)* después de consultar debidamente a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, reglamentar las condiciones de reconocimiento de las calificaciones profesionales, inclusive los certificados y diplomas, obtenidas en el extranjero;
- c)* restringir el acceso a categorías limitadas de empleos o funciones, cuando así lo exija el interés del Estado.

7. (1) A fin de que los trabajadores migrantes y sus familias puedan utilizar plenamente sus derechos y oportunidades de empleo y de ocupación, deberían adoptarse, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, todas las medidas necesarias para:

- a)* informarlos, en su propio idioma si fuese posible y si no en un idioma que les sea familiar, de sus derechos en virtud de la legislación y de la práctica nacionales en lo relativo a las cuestiones tratadas en el párrafo 2 de la presente Recomendación;
- b)* mejorar su conocimiento del idioma o de los idiomas del país de inmigración, en lo posible durante el horario remunerado;
- c)* favorecer, en términos generales, su adaptación a la sociedad del país de empleo y ayudar y 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.

(2) Cuando los Miembros concluyan entre sí acuerdos en materia de contratación colectiva de trabajadores, deberían tomar conjuntamente las medidas necesarias, antes de la partida de los migrantes de su país de origen, para iniciarlos en el conocimiento del idioma del país de empleo, así como de su medio económico, social y cultural.

8. (1) Sin perjuicio de las medidas destinadas a asegurar que los trabajadores migrantes y sus familias entren en el territorio nacional y sean admitidos al empleo con arreglo a la legislación pertinente, debería tomarse una decisión lo más pronto posible, en el caso de que dicha legislación no haya sido respetada, para que el trabajador migrante sepa si su situación puede ser regularizada.

(2) Los trabajadores migrantes cuya situación haya sido regularizada deberían gozar de todos los derechos que según el párrafo 2 de la presente Recomendación son concedidos a los trabajadores migrantes legalmente asentados en el territorio de un Miembro.

(3) Los trabajadores migrantes cuya situación no sea regular o no haya podido regularizarse deberían disfrutar de la igualdad de trato, tanto para ellos como para sus familias, en lo concerniente a los derechos derivados de su empleo o empleos anteriores en materia de remuneración, seguridad social y otros beneficios, así como en lo que se refiere a su sindicación y al ejercicio de los derechos sindicales.

(4) En caso de controversia sobre los derechos a que se refieren los subpárrafos precedentes, el trabajador debería tener la posibilidad de defender sus derechos ante un organismo competente, ya sea personalmente o por intermedio de sus representantes.

(5) En caso de expulsión del trabajador o su familia, éstos no deberían correr con los costos de la expulsión.

II. Política social

9. Todo Miembro, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, debería elaborar y poner en práctica una política social adecuada a las condiciones y prácticas nacionales, para que los trabajadores migrantes y sus familias puedan beneficiarse de las ventajas concedidas a sus propios nacionales, tomando en cuenta –sin perjuicio del principio de la igualdad de oportunidades y de trato– las necesidades particulares que puedan tener hasta que su adaptación a la sociedad del país de empleo se haya completado.

10. A fin de responder lo mejor posible a las necesidades reales de los trabajadores migrantes y de sus familias, esa política debería fundarse, en particular, en el examen no sólo de las condiciones predominantes en el territorio del Miembro, sino también de las del país de origen de los migrantes.

11. Esa política debería tener en cuenta la necesidad de lograr una repartición tan amplia y justa como sea posible del costo social de las migraciones en el conjunto de la colectividad del país de empleo, y en especial entre aquellos que más provecho obtienen del trabajo de los migrantes.

12. Esa política debería ser periódicamente reexaminada, evaluada y, en caso necesario, revisada.

A. Reunión de familias

13. (1) Los gobiernos de los países de empleo y de los países de origen deberían adoptar todas las medidas posibles para facilitar la reunión de los trabajadores migrantes con sus familias lo más rápidamente posible. Esas medidas deberían incluir la legislación y los acuerdos bilaterales o multilaterales necesarios.

(2) Antes de tal reunión, será menester que el trabajador pueda ofrecer a su familia un alojamiento adecuado, que responda a los criterios normalmente aplicables a los trabajadores nacionales del país de empleo.

14. Los representantes de todos los medios interesados, y en particular de los empleadores y de los trabajadores, deberían ser consultados sobre las medidas que deberían adoptarse y debería favorecerse su colaboración para garantizar la puesta en práctica de tales medidas.

15. A efectos de las disposiciones de la presente Recomendación sobre reunión de familias, la familia del trabajador migrante debería comprender a su cónyuge y, en la medida en que estén a su cargo, a los hijos, al padre y a la madre del migrante.

16. Para facilitar la reunión de familias lo más rápidamente posible, de conformidad con el párrafo 13, todo Miembro debería, en su política de construcción de viviendas familiares, de asistencia para obtener dichas viviendas y de desarrollo de servicios de acogida apropiados, tener plenamente en cuenta las necesidades de los trabajadores migrantes y de sus familias.

17. Cuando un trabajador migrante que ha estado ocupado por un período de un año en un país de empleo no pueda reunirse en dicho país con su familia, debería tener derecho:

a) ya sea a visitar el país donde reside su familia, durante sus vacaciones anuales pagadas a las que tiene derecho de acuerdo con la legislación y la práctica nacionales del país de empleo, sin que su ausencia del país de inmigración tenga por consecuencia la disminución de los derechos ya adquiridos o por adquirir y, particularmente, sin que se pueda poner fin a su contrato o a su derecho de residencia durante ese período;

b) ya sea a recibir la visita de su familia por un período que no debería ser inferior al de las vacaciones anuales pagadas a que tenga derecho.

18. Debería considerarse la posibilidad de conceder una ayuda financiera a los trabajadores migrantes para los gastos de los viajes previstos en el párrafo 17, o una reducción del coste normal del transporte, por ejemplo organizando viajes colectivos.

19. A reserva de que existan disposiciones más favorables que podrían aplicárseles, las personas que puedan acogerse a acuerdos internacionales de libre circulación deberían beneficiarse de las medidas previstas en los párrafos 13 a 18 de la presente Recomendación.

B. Protección de la salud de los trabajadores migrantes

20. Se deberían adoptar todas las medidas necesarias para evitar cualquier riesgo especial a que pueda estar expuesta la salud de los trabajadores migrantes.

21. (1) Deberían realizarse todos los esfuerzos necesarios para que se dé a los trabajadores migrantes formación en materia de seguridad e higiene del trabajo con ocasión de la capacitación profesional u otra preparación que reciban para el trabajo y, si fuere posible, como parte de ellas.

(2) Además, el trabajador migrante debería recibir, durante su horario de trabajo remunerado e inmediatamente después de ocupar su empleo, suficiente información en su idioma nacional, y si no en un idioma que conozca bien, acerca de los elementos básicos de la legislación, reglamentación y disposiciones de los convenios colectivos relativas a la protección de los trabajadores y a la prevención de accidentes, así como también sobre los reglamentos y procedimientos de seguridad propios de la naturaleza de su trabajo.

22. (1) Los empleadores deberían tomar las medidas a su alcance para asegurarse de que los trabajadores migrantes puedan comprender plenamente las instrucciones, advertencias, símbolos y otros signos relativos a la seguridad e higiene en el trabajo.

(2) Cuando, a causa de la falta de familiaridad de los trabajadores migrantes con los procedimientos de fabricación, o a causa de dificultades lingüísticas, o por cualquier otra razón, la formación o las instrucciones destinadas a los otros trabajadores fuesen inadecuadas para estos trabajadores migrantes, se deberían adoptar medidas especiales para asegurar una comprensión total por su parte.

(3) Los Miembros deberían tener una legislación que dé efecto a los principios indicados en este párrafo y prevea que, cuando los empleadores u otras personas u organizaciones que, teniendo responsabilidades en ese respecto, omitan acatar dicha legislación, podrían imponerse sanciones administrativas, civiles y penales.

C. Servicios sociales

23. De acuerdo con lo previsto en el párrafo 2 de la presente Recomendación, los trabajadores migrantes y sus familias deberían beneficiarse de las actividades de los servicios sociales y tener acceso a éstos en las mismas condiciones que los nacionales del país de empleo.

24. Deberían proporcionarse además servicios sociales que realicen, en particular, las siguientes funciones en favor de los trabajadores migrantes y de sus familias:

- a) prestar a los trabajadores migrantes y a sus familias toda la ayuda necesaria para que puedan adaptarse al medio económico, social y cultural del país de empleo;
- b) ayudar a los trabajadores migrantes y a sus familias a obtener información y asesoramiento de los organismos competentes, por ejemplo, proporcionándoles servicios de interpretación y traducción; a cumplir formalidades administrativas y de otro tipo y a aprovechar plenamente los servicios y facilidades que se les ofrecen en sectores como la educación, la formación profesional y la enseñanza de idiomas, la salud, la seguridad social, la vivienda, los transportes y las distracciones; en la medida de lo posible, los trabajadores migrantes y sus familias deberían tener derecho a comunicarse en su propio idioma o en un idioma que conozcan bien con las autoridades públicas del país de empleo, sobre todo en materia de asistencia judicial y procedimientos legales;
- c) ayudar a las autoridades y a las instituciones responsables de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores migrantes y de sus familias a identificar las necesidades de esos trabajadores y a tenerlas en cuenta;

- d) facilitar a las autoridades competentes información y, si fuera necesario, asesoramiento para la elaboración, aplicación y evaluación de la política social relativa a los trabajadores migrantes;
- e) proporcionar información a los compañeros de trabajo y a los capataces y supervisores acerca de la situación y problemas de los trabajadores migrantes.

25. (1) Los servicios sociales a que se refiere el párrafo 24 de la presente Recomendación podrían ser prestados, según las condiciones y la práctica nacionales, por las autoridades públicas, por asociaciones o entidades reconocidas y sin fines lucrativos, o por una combinación de ambas. Las autoridades públicas deberían ser responsables en general de que los servicios sociales precisados estén al alcance de los trabajadores migrantes y sus familias.

(2) Deberían utilizarse plenamente los servicios que prestan o pueden prestar a los nacionales del país de empleo las autoridades, organizaciones y organismos existentes, incluidas las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

26. Todo Miembro debería adoptar las medidas necesarias para que los servicios sociales a que se ha hecho referencia en el párrafo 24 de la presente Recomendación puedan disponer de recursos suficientes y de personal adecuadamente capacitado.

27. Todo Miembro debería favorecer la colaboración y la coordinación entre los diferentes servicios sociales que funcionan en su territorio y, en los casos apropiados, entre éstos y los servicios sociales de otros países, sin que por ello esa colaboración o esa coordinación exima a los Estados de sus responsabilidades en la materia.

28. Todo Miembro debería organizar a nivel nacional, regional o local y, si el caso lo exigiera, en los sectores económicos que empleen una proporción importante de trabajadores migrantes, reuniones periódicas que permitan el intercambio de informaciones y de conocimientos prácticos, así como promover su organización. Debería considerarse la posibilidad de organizar intercambios de informaciones y experiencias con otros países de empleo y con los países de origen de los trabajadores migrantes.

29. Los representantes de todos los medios interesados, y en particular los representantes de los empleadores y de los trabajadores, deberían ser consultados sobre la organización de los diversos servicios sociales mencionados y debería favorecerse su colaboración con vistas a alcanzar los objetivos propuestos.

III. Empleo y residencia

30. En cumplimiento de las disposiciones del párrafo 18 de la Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisada), 1949, según las cuales, cuando un trabajador migrante haya sido admitido regularmente en el territorio de un Miembro, este último debería abstenerse, en todo lo posible, de alejar de su territorio a dicho trabajador migrante alegando la insuficiencia de sus recursos o la situación del mercado del empleo, la pérdida del empleo por parte de ese trabajador no debería implicar por sí sola el retiro de su permiso de residencia.

31. Cuando el trabajador migrante pierda su empleo, debería concedérsele, para encontrar nuevo empleo, un plazo suficiente, que corresponda al menos al período en que tenga derecho a las prestaciones de desempleo. El permiso de residencia debería prorrogarse en consecuencia.

32. (1) En todo caso, cuando el trabajador migrante, amparándose en los procedimientos disponibles, haya entablado recurso contra la decisión de cese de servicios, debería concedérsele un plazo suficiente para obtener un pronunciamiento definitivo.

(2) Cuando se haya determinado que la cesación de servicios fue injustificada, el trabajador migrante debería disfrutar de las mismas condiciones que los trabajadores nacionales en materia de reincorporación al empleo, compensación por pérdida de salarios u otros pagos dimanantes de un despido injustificado, o para obtener un nuevo empleo con derecho a indemnización. Si no fuese reincorporado en su empleo, debería otorgársele un plazo suficiente para encontrar otro empleo.

33. Todo trabajador migrante objeto de una medida de expulsión debería gozar del derecho de recurso ante una instancia administrativa o judicial, según las modalidades previstas a estos fines por la legislación nacional. Dicho recurso debería suspender la ejecución de la medida de expulsión, a reserva de las exigencias debidamente justificadas de la seguridad nacional o del orden público. El

trabajador migrante debería tener el mismo derecho a la asistencia judicial que los trabajadores nacionales, así como la posibilidad de hacerse asistir por un intérprete.

34. (1) Todo trabajador migrante que se marche del país de empleo debería tener derecho, independientemente de que su estancia en el país haya sido legal o no:

- a) a toda remuneración pendiente por trabajos realizados, incluidas las indemnizaciones por terminación de contrato normalmente pagaderas;
- b) a las prestaciones que se le debieren por concepto de accidente del trabajo o enfermedad profesional;
- c) según la práctica nacional:
 - i) a una indemnización en concepto de vacaciones anuales devengadas pero no utilizadas;
 - ii) al reembolso de las cotizaciones de seguridad social que, de acuerdo con la legislación nacional o los acuerdos internacionales, no den ni hayan dado lugar a derechos en su favor, en la inteligencia de que, cuando las cotizaciones a la seguridad social no confieran derecho a prestaciones, se debería hacer todo lo posible por concluir acuerdos bilaterales y multilaterales para proteger los derechos de los trabajadores migrantes.

(2) En caso de desacuerdo sobre los derechos adquiridos por alguno de los conceptos previstos en el subpárrafo anterior, el trabajador debería tener la posibilidad de hacer valer sus derechos ante el organismo competente y disfrutar de igualdad de trato en materia de asistencia judicial.

Recomendación sobre la protección de los trabajadores migrantes (países insuficientemente desarrollados), 1955 (núm. 100)

Estatus	Adopción
Instrumento en situación provisoria	Ginebra, 38ª reunión CIT (22 junio 1955)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad en su trigésima octava reunión el 1 junio 1955;

Después de haber decidido adoptar ciertas proposiciones relativas a la protección de los trabajadores migrantes en los países y territorios insuficientemente desarrollados, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación, adopta, con fecha veintidós de junio de mil novecientos cincuenta y cinco, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la protección de los trabajadores migrantes (países insuficientemente desarrollados), 1955:

I. Definiciones y campo de aplicación

1. La presente Recomendación se aplica:

- a) a los países y territorios donde, partiendo de la economía de subsistencia, se evoluciona hacia formas de economía más avanzadas fundadas en el salariado, que causan el desarrollo esporádico y la dispersión de los centros industriales y agrícolas, y donde tal evolución provoca considerables movimientos migratorios de trabajadores y, a veces, de sus familias;
- b) a los países y territorios de tránsito de tales movimientos migratorios de trabajadores, tanto en el viaje de ida como, dado el caso, en el de regreso, si, consideradas en su totalidad, las medidas ya adoptadas en dichos países y territorios ofrecen a los interesados, durante sus viajes, menor protección que la prevista en la presente Recomendación;

c) a los países y territorios de destino de tales movimientos migratorios de trabajadores si, consideradas en su totalidad, las medidas ya adoptadas en dichos países y territorios ofrecen a los interesados durante sus viajes o su empleo menor protección que la prevista en la presente Recomendación.

2. A los efectos de la presente Recomendación, la expresión *trabajador migrante* significa todo trabajador que participa en tales movimientos migratorios, ya sea dentro de los países y territorios descritos en el apartado *a)* del párrafo 1, o que procedente de tales países y territorios viaje por el interior o a través de los países y territorios descritos en los apartados *b)* y *c)* del párrafo 1. Esa expresión se aplica tanto a los trabajadores que hayan comenzado un empleo como a los que estén buscando empleo o vayan a ocupar un empleo convenido, hayan aceptado o no una oferta de empleo o celebrado un contrato de trabajo. La expresión *trabajador migrante* se aplicará también, cuando sea posible, a todo trabajador que regrese, temporal o definitivamente, durante o al término de tal empleo.

3. Ninguna disposición de la presente Recomendación debería interpretarse en el sentido de que confiere a una persona derecho a trasladarse a cualquier país o territorio, o a permanecer en él, sino de conformidad con las leyes de inmigración u otras leyes de ese país o territorio.

4. Las disposiciones de la presente Recomendación son aplicables sin menoscabo de cualquier disposición o práctica existentes en virtud de cualquier ley, costumbre o acuerdo que asegure a los trabajadores migrantes condiciones más favorables que las previstas en la presente Recomendación.

5. Toda discriminación contra los trabajadores migrantes debiera ser eliminada.

II. Protección de los trabajadores migrantes y de sus familias durante sus viajes de ida y regreso y con anterioridad al período de su empleo

6. (1) Deberían adoptarse medidas, por leyes o reglamentos nacionales o locales, por acuerdo entre gobiernos o por cualquier otro procedimiento, con objeto de proteger a los trabajadores migrantes y a sus familias durante el viaje entre el punto de partida y el lugar de empleo, tanto en interés de los migrantes como en el de los países o regiones de donde procedan, por donde transiten y adonde se dirijan.

(2) Entre otras medidas deberían figurar:

- a)* la provisión a los trabajadores migrantes y a sus familias, cuando ello sea materialmente posible, de medios mecanizados de transporte, inclusive servicios públicos de transporte de pasajeros; y
- b)* la instalación en lugares adecuados, a lo largo del trayecto, de estaciones de descanso donde puedan recibir alojamiento, alimentos, agua y los primeros auxilios indispensables.

7. Deberían adoptarse todas las medidas pertinentes para que los trabajadores migrantes puedan efectuar sus viajes en condiciones adecuadas:

- a)* estableciendo en la reglamentación sobre reclutamiento y contratos de trabajo la obligación del reclutador –o, en su defecto, del empleador– de sufragar los gastos de viaje de los trabajadores reclutados o contratados y, si ha lugar, de sus familias; o
- b)* respecto a los trabajadores que viajan sin haber celebrado todavía un contrato de trabajo o aceptado una oferta de empleo determinado, adoptando disposiciones para reducir al mínimo los gastos de viaje.

8. (1) Deberían adoptarse disposiciones para que los trabajadores migrantes se sometan a un reconocimiento médico gratuito a su partida o al comenzar su empleo, así como a la terminación del mismo.

(2) Cuando por falta de personal médico en determinadas regiones sea imposible someter a este doble reconocimiento médico a todos los trabajadores migrantes, se debería dar prioridad a los trabajadores migrantes:

- a)* que procedan de regiones donde existan enfermedades contagiosas o endémicas;
- b)* que acepten o hayan ocupado un empleo que entrañe riesgos físicos especiales; y
- c)* que viajen de conformidad con un plan determinado de reclutamiento o de contratación.

9. (1) Si la autoridad competente, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando ambas existan, estimare necesario un período de aclimatación en beneficio de la salud de los trabajadores migrantes, debería adoptar medidas para que dichos trabajadores,

especialmente los que hayan sido reclutados o estén obligados por un contrato, se beneficien de tal período de aclimatación inmediatamente antes del comienzo de su empleo.

(2) Al pronunciarse acerca de la necesidad de un período de aclimatación, la autoridad competente debería tomar en cuenta el clima, la altitud y las diferentes condiciones de vida en que los trabajadores migrantes puedan tener que trabajar. Cuando la autoridad estime necesario un período de aclimatación, debería fijar su duración de acuerdo con las condiciones locales.

(3) Durante el período de aclimatación, el empleador debería sufragar los gastos que requiera la manutención adecuada del trabajador migrante y de los miembros de su familia autorizados para acompañarlo.

10. Deberían adoptarse medidas para garantizar a los trabajadores migrantes y, si ha lugar, a sus familias, durante un período que determine la autoridad competente, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando ambas existan, el derecho a la repatriación en las siguientes circunstancias:

- a) cuando el trabajador migrante haya sido reclutado o enviado al lugar de contratación por el reclutador o por el empleador, debería ser repatriado al lugar donde fue contratado o desde donde fue enviado para su contratación, a expensas del reclutador o del empleador, en todos los casos en que:
 - i) el trabajador resulte incapacitado para el trabajo como consecuencia de una enfermedad o de un accidente sufrido durante su viaje hacia el lugar de empleo;
 - ii) el trabajador, después de haber sido sometido a un reconocimiento médico, sea declarado inepto para el trabajo;
 - iii) el trabajador no sea contratado, después de haber sido enviado para su contratación, por una causa ajena a su voluntad; o
 - iv) la autoridad competente compruebe que el trabajador ha sido contratado o enviado para su contratación con fraude o por error;
- b) cuando el trabajador migrante haya celebrado un contrato de trabajo y haya sido conducido hasta el lugar de empleo por el empleador o por cualquier persona que actúe en su nombre, su repatriación, así como la de los miembros de su familia que también hubieren sido trasladados en las mismas condiciones, debería efectuarse al lugar de contratación o al lugar desde donde fue enviado para su contratación, a expensas del empleador, en los siguientes casos:
 - i) a la expiración del período de servicio estipulado en el contrato;
 - ii) cuando el contrato se termine porque el empleador no pueda cumplirlo;
 - iii) cuando el contrato se termine porque el trabajador no pueda cumplirlo por enfermedad o accidente;
 - iv) cuando el contrato se termine por acuerdo entre las partes;
 - v) cuando el contrato se termine a petición de cualquiera de las partes, salvo decisión en contrario de la autoridad competente.

11. La autoridad competente debería examinar con benevolencia si los trabajadores migrantes o los miembros de sus familias que no hayan sido conducidos al lugar de empleo por el empleador o por cualquier otra persona que actúe en su nombre deberían tener derecho a la repatriación, y, en caso afirmativo, en qué condiciones.

12. En caso de fallecimiento del trabajador migrante, los miembros de su familia deberían tener derecho, durante el período que determine la autoridad competente, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando ambas existan, a ser repatriados al lugar de contratación del trabajador o al lugar desde donde fue enviado para su contratación, a expensas del reclutador o del empleador, según el caso:

- a) cuando hayan sido autorizados a acompañar al trabajador al lugar de empleo:
 - i) si el fallecimiento hubiere sobrevenido durante el viaje hacia el lugar de empleo;
 - ii) si el trabajador fallecido hubiere celebrado un contrato de trabajo con el empleador;
- b) en otros casos, en las condiciones determinadas por la autoridad competente en virtud del párrafo 11.

13. (1) Los trabajadores migrantes deberían tener libertad para renunciar al derecho de repatriación por cuenta del empleador; tal renuncia habrá de ejercitarse dentro de un período y con arreglo a un procedimiento que habrá de determinar la autoridad competente, previa consulta a las

organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando ambas existan, y no será definitiva hasta el término de tal período.

(2) Los trabajadores migrantes deberían también estar autorizados para diferir el ejercicio de su derecho a la repatriación durante el plazo que fije la autoridad competente.

14. Cuando los contratos tipo de trabajo que hayan de celebrarse entre los trabajadores migrantes y los empleadores sean establecidos por el gobierno o gobiernos interesados, o por delegación de éstos, se debería consultar acerca de las disposiciones de dichos contratos, siempre que sea posible, a los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados, incluidos representantes de sus respectivas organizaciones, si las hubiere.

15. (1) Deberían adoptarse medidas para la adecuada colocación de los trabajadores migrantes.

(2) Entre estas medidas debería figurar la creación, donde se considere apropiado, de un servicio público del empleo que:

- a) consista en una oficina central que actúe para todo el país o territorio y en oficinas locales, situadas en las regiones de donde los trabajadores suelen emigrar y en los centros de empleo, de suerte que puedan reunirse informaciones sobre las posibilidades de empleo y divulgarse con regularidad en las regiones de donde la mano de obra afluye generalmente hacia dichos centros;
- b) establezca y mantenga en vigor acuerdos con el servicio del empleo de otros países o territorios adonde emigran habitualmente los trabajadores de una zona determinada, a fin de reunir informaciones sobre las posibilidades de empleo que allí existan;
- c) proporcione, siempre que sea posible, medios de orientación profesional y adopte medidas con el fin de determinar la aptitud general de los trabajadores para ciertos empleos;
- d) trate de obtener, siempre que sea posible, el asesoramiento y la colaboración de las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores para la organización y funcionamiento del servicio.

III. Medidas destinadas a desalentar los movimientos migratorios que se consideren indeseables para los trabajadores migrantes y para sus colectividades y países de origen

16. La política general debería consistir en disuadir a los trabajadores de emprender migraciones, cuando se consideren indeseables para los trabajadores migrantes y para sus colectividades y países de origen, mediante disposiciones que permitan mejorar las condiciones de existencia y elevar el nivel de vida de las regiones de donde normalmente parten las migraciones.

17. Entre las medidas que se adopten para garantizar la aplicación de la política descrita en el párrafo precedente deberían figurar las siguientes:

- a) en las regiones de emigración, la adopción de programas de fomento económico y de formación profesional que permitan una utilización más cabal de los recursos humanos y naturales disponibles, y, en particular, la adopción de cuantas medidas puedan contribuir a crear nuevos empleos y nuevas fuentes de ingreso para los trabajadores que normalmente estarían dispuestos a emigrar;
- b) en las regiones de inmigración, la utilización más racional de la mano de obra y el aumento de la productividad, mediante una mejor organización del trabajo, formación profesional más adecuada y desarrollo de la mecanización y otras medidas, de acuerdo con las necesidades que las circunstancias locales justifiquen;
- c) la limitación del reclutamiento en las regiones donde la partida de trabajadores pueda producir efectos desfavorables en la organización social y económica y en la salud, el bienestar y el desarrollo de la población interesada.

18. Los gobiernos de los países o territorios de origen y de destino de los trabajadores migrantes deberían esforzarse por lograr una reducción progresiva de los movimientos migratorios que no hayan sido objeto de un control o no parezcan susceptibles de tal control, cuando estos movimientos se consideren indeseables para los trabajadores migrantes y para sus colectividades y países de origen. Mientras subsistan los efectos económicos de tales migraciones no controladas, los gobiernos interesados deberían esforzarse por ejercer un control apropiado, en la medida en que tal acción parezca factible y deseable, tanto sobre las migraciones voluntarias como sobre el reclutamiento organizado. Esa reducción y tal control pueden lograrse mediante medidas adoptadas en el ámbito local o regional o por medio de acuerdos bilaterales.

19. Mientras continúen produciéndose migraciones no controladas, los gobiernos interesados deberían, en la medida de lo factible, esforzarse por dar la protección prevista en esta Recomendación a los trabajadores que emigran en dichas condiciones.

IV. Protección de los trabajadores migrantes durante el período de su empleo

A. Política general

20. Debería hacerse todo lo posible para asegurar que los trabajadores migrantes disfruten de condiciones de vida y de trabajo igualmente favorables que las previstas por la ley o la práctica para otros trabajadores ocupados en los mismos empleos, y para que se les apliquen, como a esos otros trabajadores, las normas de protección previstas en los párrafos siguientes de la presente Recomendación.

B. Vivienda

21. Entre las disposiciones que se adopten para dar alojamiento a los trabajadores migrantes deberían figurar medidas para proporcionarles, ya sea por cuenta del empleador, o mediante ayuda financiera apropiada o por cualquier otro medio, vivienda conforme a normas aprobadas y cuyo alquiler esté en relación con el salario de las diversas categorías de trabajadores interesados.

22. La autoridad competente debería estar encargada de asegurar el establecimiento de condiciones de vivienda satisfactorias para los trabajadores migrantes. Debería definir las normas mínimas de alojamiento y ejercer un control estricto sobre la observancia de dichas normas. La autoridad competente debería definir también los derechos del trabajador al cual se le exija abandonar su alojamiento a la terminación del empleo y debería adoptar todas las medidas necesarias para asegurar el respeto de dichos derechos.

C. Salarios

23. (1) Deberían adoptarse medidas para fijar los salarios de los trabajadores migrantes.

(2) Entre estas medidas deberían figurar:

- a) la adopción de una escala de salarios mínimos calculada en forma tal que su tasa mínima, incluido cualquier subsidio, permita a un trabajador migrante que comience un trabajo no calificado ganar un salario que responda por lo menos a sus necesidades mínimas, de acuerdo con las normas aceptadas en la región y teniendo en cuenta las cargas familiares normales;
- b) la fijación periódica de tasas mínimas de salarios, sea:
 - i) por contratos colectivos negociados libremente entre los sindicatos representativos de los trabajadores interesados y los empleadores o las organizaciones de empleadores interesadas; o
 - ii) por la autoridad competente, de acuerdo con el principio enunciado en el inciso a), cuando no exista un organismo adecuado para fijación de tasas de salarios mínimos por medio de contratos colectivos.

24. Cuando ello resulte oportuno, la autoridad competente, al fijar los salarios, debería tomar en consideración los resultados disponibles de toda encuesta presupuestaria sobre el consumo familiar en la región interesada, sobrentendiéndose que las encuestas de esta índole deberían realizarse con la colaboración de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

25. Los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, donde existan, y en caso contrario los representantes de los trabajadores y de los empleadores interesados, en igual número y en pie de igualdad, deberían colaborar en la aplicación de los métodos reglamentarios de fijación de tasas de salarios mínimos.

26. Las tasas vigentes de salarios mínimos deberían comunicarse a los empleadores y trabajadores interesados. En caso de que se hubieren fijado de acuerdo con el inciso b), ii), del apartado 2) del párrafo 23, deberían ser obligatorias para unos y otros y no deberían reducirse por acuerdo entre los empleadores y los trabajadores sin el consentimiento expreso de la autoridad competente.

27. Los empleadores deberían llevar un registro de los pagos y de los descuentos de salarios que hayan efectuado respecto a cada trabajador. La cuantía de los salarios y de los descuentos debería ser comunicada a los trabajadores interesados.

28. Solamente deberían permitirse los descuentos en las condiciones y hasta el grado previsto por la legislación nacional o fijados por contratos colectivos o sentencias arbitrales.

29. Los salarios deberían pagarse normalmente en dinero y directamente a cada trabajador.

30. Los salarios deberían pagarse regularmente y a intervalos que permitan reducir al mínimo el riesgo de que los trabajadores contraigan deudas, a menos que exista alguna costumbre local que a ello se oponga y que la autoridad competente, previa consulta a los representantes de los trabajadores o de sus organizaciones representativas, se convenza de que el mantenimiento de esta costumbre es deseado por los trabajadores.

31. Debería prohibirse la sustitución total o parcial de los salarios por alcohol o productos nocivos.

32. Debería prohibirse el pago de los salarios en tabernas o tiendas, excepto en el caso de trabajadores empleados en dichos establecimientos.

33. Los empleadores deberían estar obligados a limitar los anticipos a los trabajadores a una pequeña proporción de su remuneración mensual.

34. Todo anticipo en exceso de la cuantía fijada por la autoridad competente debería ser legalmente irrecuperable, sea mediante compensación con cantidades que se adeuden posteriormente al trabajador, sea de cualquier otra manera. No debería cobrarse interés alguno por los anticipos.

35. Todo trabajador al que le sean aplicables las tasas mínimas de salarios y que, después de la entrada en vigor de las mismas, haya recibido salarios inferiores a dichas tasas debería tener derecho a recobrar, por vía judicial o por cualquier otra vía autorizada por la ley, la cantidad que se le adeude, dentro del plazo que fije la legislación.

36. Cuando la alimentación, la vivienda, el vestido y otros artículos y servicios esenciales formen parte de la remuneración, la autoridad competente debería tomar, con la colaboración de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, todas las medidas pertinentes para garantizar que sean adecuados, que su valor en efectivo se calcule con exactitud y que el valor del salario en especie no exceda de cierta proporción, que habrá de fijar la autoridad competente, del salario básico calculado en efectivo.

D. Admisión sin discriminación a los empleos calificados

37. Debería aceptarse el principio de oportunidades iguales de trabajo para todos los sectores de la población, incluidos los trabajadores migrantes.

38. A reserva de la aplicación de las leyes nacionales de inmigración y de las leyes especiales relativas al empleo de los extranjeros en los servicios públicos, todo obstáculo que, por motivo de origen nacional, raza, color, credo, asociación a una tribu o filiación sindical, impida o limite la admisión de cualquier parte de la población, incluidos los trabajadores migrantes, a determinados tipos de trabajos o empleos debería considerarse contrario al orden público, y debería aceptarse el principio de su abolición.

39. Deberían adoptarse inmediatamente medidas para garantizar en la práctica la aplicación de los principios enunciados en los párrafos 37 y 38 de la presente Recomendación y para facilitar una participación cada vez mayor en los empleos calificados de las categorías menos favorecidas de trabajadores.

40. Entre estas medidas deberían figurar, en todo caso:

- a) la adopción, en todos los países y territorios, de disposiciones que permitan a todos los trabajadores ser admitidos en pie de igualdad a los medios de formación técnica y profesional, y la concesión de iguales oportunidades de admisión, para todos los trabajadores, a las posibilidades de empleo en nuevas empresas industriales;
- b) la concesión, en los países o territorios donde ya se hayan formado con carácter permanente clases separadas de trabajadores de razas u orígenes diferentes, de facilidades que permitan a los trabajadores de la clase menos favorecida ingresar en empleos semicalificados y calificados;
- c) la concesión a todos los trabajadores calificados, en los países o territorios donde no se hayan formado con carácter permanente clases separadas de trabajadores de razas u orígenes diferentes, de iguales posibilidades de admisión a trabajos que exijan calificaciones determinadas.

E. Actividades sindicales

41. Debería concederse a los trabajadores migrantes el derecho a asociarse y dedicarse libremente a todas las actividades sindicales para fines lícitos en los centros donde trabajen, y se deberían adoptar todas las medidas pertinentes a fin de garantizar a los sindicatos representativos de los trabajadores interesados el derecho a celebrar contratos colectivos con los empleadores o con las organizaciones de empleadores.

F. Suministro de bienes de consumo

42. (1) Deberían adoptarse medidas para abastecer a los trabajadores migrantes y a sus familias de bienes de consumo, especialmente productos de primera necesidad y productos alimenticios, a precios razonables y en cantidad suficiente.

(2) Siempre que sea posible, el empleador o la autoridad competente debería poner a disposición de los trabajadores migrantes tierras de cultivo.

43. Cuando se considere útil la creación de organizaciones cooperativas, se deberían tomar providencias para fomentarlas, y entre ellas:

- a) la creación, si fuere posible, de granjas para la cría de ganado, de viveros de peces y de huertos, organizados según métodos cooperativos; o
- b) la creación de tiendas de venta al por menor administradas por cooperativas de trabajadores;
- c) la concesión, por parte de los gobiernos, de asistencia para formar a los socios de las cooperativas, fiscalizar la administración de estas últimas y orientar sus actividades.

44. (1) Cuando las tiendas sean anexos de las empresas, sólo deberían aceptarse en ellas los pagos al contado.

(2) Si las circunstancias locales no permitieren todavía la aplicación de la disposición precedente, el crédito concedido a los trabajadores migrantes debería restringirse a la proporción del salario que fije la autoridad competente, y darse por un plazo determinado, que será lo más breve posible. Debería prohibirse que se cobren intereses por el crédito concedido o que se acepte su reembolso en forma de trabajo.

(3) No se debería ejercer ninguna coacción sobre los trabajadores migrantes interesados para que utilicen esas tiendas.

(4) Cuando no sea posible utilizar otras tiendas, la autoridad competente debería tomar medidas apropiadas para que las mercancías se vendan a precios justos y razonables y que las tiendas establecidas por los empleadores no se exploten con el fin de obtener utilidades, sino en provecho de los trabajadores interesados.

G. Seguridad social; seguridad e higiene en el trabajo

45. Entre las medidas que se adopten respecto de los trabajadores migrantes deberían figurar, en todo caso y en primer lugar, sin discriminación por motivos de nacionalidad, raza o religión, disposiciones apropiadas sobre la indemnización por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia médica a los trabajadores y a sus familias, la higiene en el trabajo y la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

46. Entre esas disposiciones deberían figurar:

- a) la vigilancia médica determinada según las posibilidades locales mediante visitas periódicas en el curso del empleo y en caso de enfermedad;
- b) primeros auxilios, tratamiento médico y servicios de hospitalización, de acuerdo con las normas que fije la autoridad competente;
- c) un sistema de indemnización por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;
- d) asistencia adecuada en caso de accidente del trabajo o enfermedad profesional;
- e) protección de la salud y de la seguridad de los trabajadores migrantes en los lugares del empleo;
- f) medidas para notificar los accidentes e investigar sus causas;
- g) obligación por parte de los empleadores de llamar la atención de los trabajadores migrantes, por medio de avisos, charlas o de otro modo, sobre cualquier característica peligrosa o insalubre de su trabajo;

- b) formación o instrucción especial o suplementaria para los trabajadores migrantes sobre la prevención de accidentes y los peligros que amenazan su salud en los lugares de empleo cuando, como consecuencia de la ignorancia de los procedimientos industriales, por dificultades lingüísticas o por otras razones, resulta inadecuada la formación o la instrucción que se da normalmente a los demás trabajadores empleados en el país o territorio;
- i) institución de métodos de colaboración entre los empleadores y los trabajadores para estimular las medidas de seguridad;
- j) medidas sanitarias y sociales especiales para la protección de la esposa y de los hijos del trabajador migrante que vivan en su compañía.

47. Cuando los trabajadores migrantes no estén en condiciones de beneficiarse del mismo trato que los demás trabajadores en lo que se refiere a la protección contra los riesgos de invalidez, vejez y muerte, se debería proceder, en la medida en que sea posible y oportuno, y en colaboración con los trabajadores, a la organización de sociedades de socorros mutuos y de fondos de previsión social, con objeto de hacer frente a las necesidades de los trabajadores migrantes en estos casos, debiendo considerarse esta organización como precursora de regímenes más amplios de carácter local, regional o territorial.

H. Relaciones entre los trabajadores migrantes y sus regiones de origen

48. Deberían adoptarse medidas para que los trabajadores migrantes puedan mantenerse en contacto con sus familias y sus regiones de origen, y entre ellas deberían figurar:

- a) concesión de las facilidades necesarias para el envío voluntario de fondos a la familia del trabajador, esté en su región de origen o en otra parte, y para la constitución de un peculio con el consentimiento del trabajador, que éste habrá de percibir al terminar su contrato o cuando regrese a su hogar o en cualesquiera otras circunstancias que se decidirán de acuerdo con él;
- b) facilidades para el intercambio de correspondencia entre el trabajador migrante, su familia y su región de origen;
- c) facilidades para que el trabajador migrante pueda cumplir las obligaciones consuetudinarias con su comunidad de origen que quiera observar.

I. Bienestar material, intelectual y moral de los trabajadores migrantes

49. Deberían adoptarse medidas para lograr el bienestar material, intelectual y moral de los trabajadores migrantes, y entre ellas deberían figurar:

- a) medidas para fomentar el ahorro voluntario;
- b) medidas para proteger al trabajador migrante contra la usura, y en particular tratando de reducir los tipos de interés de los préstamos, de controlar las operaciones de los prestamistas y de aumentar las facilidades de crédito para fines apropiados, por intermedio de organizaciones cooperativas de crédito o de instituciones sujetas al control de la autoridad competente;
- c) siempre que sea factible, el nombramiento, en las regiones de inmigración, de funcionarios encargados del bienestar de los trabajadores, que estén familiarizados con los idiomas y costumbres de los migrantes, para facilitar la adaptación de estos trabajadores y de sus familias a su nueva forma de vida;
- d) medidas para proporcionar facilidades de instrucción a los hijos de los trabajadores migrantes;
- e) facilidades para permitir que los trabajadores migrantes satisfagan sus aspiraciones intelectuales y religiosas.

V. Instalación de los trabajadores migrantes

50. Excepto cuando el establecimiento permanente de los trabajadores migrantes sea claramente contrario a su propio interés y al de sus familias, o al de la economía de los países o territorios interesados, la política general que se aplique debería orientarse hacia la instalación de los trabajadores y de sus familias en los centros de empleo o en sus cercanías, adoptando para ello todas las medidas apropiadas, en particular las enunciadas en la parte IV y en los párrafos 51, 52 y 53 de la presente Recomendación.

51. Como se establece en el párrafo 3, ninguna disposición de la presente Recomendación debería interpretarse en el sentido de que confiere a una persona derecho a trasladarse a cualquier país o territorio, o permanecer en él, sino de conformidad con las leyes de inmigración u otras leyes de ese país o territorio. Sin embargo, cuando tal acción no sea incompatible con la política del país interesado, la autoridad competente debería considerar la posibilidad de conceder a los trabajadores migrantes que hayan residido durante cinco años como mínimo en el país de inmigración todas las facilidades para adquirir la nacionalidad del país de inmigración.

52. (1) Cuando se considere posible el establecimiento duradero de los trabajadores migrantes en su lugar de empleo o en sus cercanías, deberían adoptarse medidas para alentarlos a instalarse permanentemente.

(2) Entre estas medidas deberían figurar:

- a) el fomento del reclutamiento de los trabajadores migrantes en unión de sus familias;
- b) la concesión, siempre que sea factible y oportuno, de facilidades que permitan la institución de centros comunales apropiados en el lugar de empleo o en sus cercanías;
- c) el suministro de viviendas, de tipo aprobado y de costo apropiado, para fomentar la instalación permanente de las familias;
- d) la adjudicación, siempre que sea factible y oportuno, de parcelas de tierra de suficiente extensión, para la producción de alimentos;
- e) a falta de medios más apropiados, y siempre que sea factible y oportuno, la creación de pueblos o colonias de trabajadores migrantes retirados en lugares donde puedan contribuir a su propio sustento.

VI. Aplicación de la presente recomendación

53. La autoridad competente, por intermedio del servicio o de los servicios administrativos adecuados y con el concurso de los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando ambas existan, debería garantizar el control de la aplicación de las medidas de protección de los trabajadores migrantes enunciadas en la presente Recomendación.

54. En particular, en los casos en que las condiciones de trabajo, lenguaje, costumbre o moneda que circule en la región del empleo no sean familiares a los trabajadores migrantes, el servicio o los servicios administrativos apropiados deberían garantizar la observancia de cualquier procedimiento para celebrar contratos de trabajo, a fin de asegurarse de que cada trabajador comprende las condiciones de trabajo de su empleo, las disposiciones de su contrato, los detalles relativos a las tasas y al pago de salarios, y de que ha aceptado tales condiciones.

55. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo debería informar a la Oficina Internacional del Trabajo a intervalos apropiados, según lo solicite el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y de la práctica, en los países y territorios por los cuales el Miembro es responsable, acerca de las cuestiones a que se refiere la Recomendación. Esta información debería precisar en qué medida se han puesto o se propone poner en ejecución las disposiciones de la Recomendación, y las modificaciones de aquellas disposiciones que se considere o pueda considerarse necesario hacer a estas disposiciones para adoptarlas o aplicarlas.

56. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que sea responsable de cualquier territorio no metropolitano debería adoptar todas las medidas dentro de su competencia para garantizar la aplicación efectiva en ese territorio de las normas mínimas enunciadas en esta Recomendación y, en particular, someter la presente Recomendación a la autoridad o autoridades competentes para poner en vigor esas normas mínimas en dicho territorio.

Recomendación sobre las estadísticas de migraciones, 1922 (núm. 19)

Estatus	Adopción
Instrumento objeto de una solicitud de información	Ginebra, 4ª reunión CIT (2 noviembre 1922)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y reunida en dicha ciudad el 18 octubre 1922 en su cuarta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la comunicación a la Oficina Internacional del Trabajo de información estadística o de otro género concerniente a la emigración e inmigración y a la repatriación y tránsito de los emigrantes, cuestión que constituye el segundo punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación, adopta, con fecha dos de noviembre de mil novecientos veintidós, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre las estadísticas de migraciones, 1922, y que será sometida al examen de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, con el fin de que se le dé efecto en forma de ley nacional, o de otro modo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

I

1. La Conferencia General recomienda que cada uno de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo comunique a la Oficina Internacional del Trabajo toda la información de que disponga concerniente a la emigración, inmigración, repatriación y al tránsito de los emigrantes en los viajes de ida y de regreso, así como las medidas dictadas o proyectadas en relación con dichas cuestiones.

2. Esta información debería comunicarse, siempre que fuera posible, una vez por trimestre y dentro de los tres meses siguientes a la terminación del período a que se refiera.

II

La Conferencia General recomienda que cada uno de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo haga todo lo posible por comunicar a la Oficina Internacional del Trabajo, dentro de los seis meses siguientes a la terminación del año a que se refiera, y en la medida en que disponga de información, la cifra total de emigrantes e inmigrantes, distinguiendo los nacionales de los extranjeros, y especificando, particularmente para los nacionales, y en lo posible para los extranjeros:

- 1) el sexo del emigrante o del inmigrante;
- 2) su edad;
- 3) su profesión;
- 4) su nacionalidad;
- 5) el país de su última residencia;
- 6) el país donde se proponga establecer su residencia.

III

La Conferencia General recomienda que cada uno de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo se ponga de acuerdo, en todo lo posible, con otros Miembros para:

- a) formular una definición común del término emigrante;
- b) determinar las indicaciones que deberán figurar uniformemente en los documentos de identidad expedidos a los emigrantes e inmigrantes por las autoridades competentes de los Miembros que se hayan puesto de acuerdo;
- c) emplear un procedimiento uniforme para reunir los datos estadísticos sobre la emigración y la inmigración.

VIH y el sida

Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200)	809
---	-----

Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200)

Estatus	Adopción
Instrumento actualizado	Ginebra, 99ª reunión CIT (17 junio 2010)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 2 de junio de 2010, en su nonagésima novena reunión;

Tomando nota de que el VIH y el sida tienen un grave impacto en la sociedad y las economías, en el mundo del trabajo tanto en el sector formal como en el informal, en los trabajadores, sus familias y las personas a su cargo, en las organizaciones de empleadores y de trabajadores y en las empresas públicas y privadas, y socavan el logro del trabajo decente y el desarrollo sostenible;

Reafirmando la importante función que desempeña la Organización Internacional del Trabajo para abordar el VIH y el sida en el mundo del trabajo y la necesidad de que la Organización intensifique sus esfuerzos para alcanzar la justicia social y luchar contra la discriminación y la estigmatización respecto del VIH y el sida en todos los aspectos de su labor y de su mandato;

Recordando la importancia que reviste reducir la economía informal a través del trabajo decente y el desarrollo sostenible para movilizar mejor el mundo del trabajo en la respuesta contra el VIH y el sida;

Tomando nota de que el alto grado de desigualdad social y económica, la falta de información y de sensibilización, la falta de confidencialidad y el acceso insuficiente a un tratamiento y su inobservancia aumentan el riesgo de transmisión del VIH, los niveles de mortalidad, el número de niños que han perdido a uno o a ambos progenitores y el número de trabajadores de la economía informal;

Considerando que la pobreza, la desigualdad social y económica y el desempleo aumentan el riesgo de falta de acceso a la prevención, el tratamiento, el cuidado y el apoyo, con el consiguiente incremento del riesgo de transmisión;

Tomando nota de que la estigmatización, la discriminación y la amenaza de perder el empleo que sufren las personas afectadas por el VIH o el sida constituyen obstáculos para que conozcan su propio estado serológico respecto del VIH, lo cual aumenta la vulnerabilidad de los trabajadores al VIH y socava su derecho a prestaciones sociales;

Tomando nota de que el VIH y el sida tienen un efecto más adverso en los grupos vulnerables y en los grupos expuestos a riesgos;

Tomando nota de que el VIH afecta tanto a los hombres como a las mujeres, si bien las mujeres y las niñas están expuestas a un mayor riesgo y son más vulnerables a la infección por el VIH y se ven afectadas de manera desproporcionada por la pandemia de VIH en comparación con los hombres debido a la desigualdad de género, y de que el empoderamiento de la mujer es, por consiguiente, un factor clave en la respuesta mundial al VIH y el sida;

Recordando la importancia de proteger a los trabajadores mediante programas integrales de seguridad y salud en el trabajo;

Recordando el valor que tiene el *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*, 2001, y la necesidad de reforzar su impacto, debido a que existen limitaciones y lagunas en su aplicación;

Tomando nota de la necesidad de promover y aplicar los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo y otros instrumentos internacionales relacionados con el VIH y el sida y el mundo del trabajo, incluidos los que reconocen el derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud y de niveles de vida decentes;

Recordando la función específica que desempeñan las organizaciones de empleadores y de trabajadores para promover y apoyar los esfuerzos nacionales e internacionales de respuesta al VIH y el sida que se despliegan en el mundo del trabajo y por intermedio de éste;

Tomando nota de la importante función que desempeña el lugar de trabajo por lo que se refiere a la información sobre la prevención, el tratamiento, la atención y el apoyo en el marco de la respuesta nacional contra el VIH y el sida, y al acceso a estos servicios;

Afirmando la necesidad de proseguir e incrementar la cooperación internacional, en particular en el marco del Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA, para apoyar los esfuerzos destinados a dar efecto a la presente Recomendación;

Recordando el valor de la colaboración en los planos nacional, regional e internacional con los organismos relacionados con el VIH y el sida, incluido el sector de la salud, así como con las organizaciones pertinentes, especialmente las que representan a personas que viven con el VIH;

Afirmando la necesidad de establecer una norma internacional con objeto de orientar a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores para definir sus funciones y responsabilidades respectivas en todos los niveles;

Después de haber decidido adoptar varias proposiciones relativas al VIH y el sida y el mundo del trabajo, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación, adopta, con fecha diecisiete de junio de dos mil diez, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010.

I. Definiciones

1. A los efectos de la presente Recomendación:

- a) **VIH** designa el virus de la inmunodeficiencia humana, que deteriora el sistema inmunitario humano. La infección se puede prevenir mediante la adopción de medidas adecuadas;
- b) **SIDA** designa el síndrome de inmunodeficiencia adquirida, que resulta de los estadios avanzados de la infección por el VIH y que se caracteriza por la aparición de infecciones oportunistas o de cánceres relacionados con el VIH o ambas cosas;
- c) **personas que viven con el VIH** designa a las personas infectadas por el VIH;
- d) **estigma** designa la marca social que, cuando se asocia a una persona, suele causar marginación o constituir un obstáculo para el pleno disfrute de la vida social de la persona infectada o afectada por el VIH;
- e) **discriminación** designa toda distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o menoscabar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación a que se hace referencia en el Convenio y la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958;
- f) **personas afectadas** designa a las personas cuyas vidas se han visto modificadas por el VIH o el sida debido a los efectos más generales de la pandemia;
- g) **ajustes razonables** designa toda modificación o ajuste de un empleo o del lugar de trabajo que sea razonablemente practicable y que permita que una persona que vive con el VIH o el sida tenga acceso a un empleo, o participe o pueda progresar en él;
- h) **vulnerabilidad** designa la desigualdad de oportunidades, la exclusión social, el desempleo o el empleo precario resultantes de factores sociales, culturales, políticos y económicos que hacen a una persona más susceptible de infectarse con el VIH y de desarrollar el sida;
- i) **lugar de trabajo** designa todo lugar donde los trabajadores ejercen su actividad, y
- j) **trabajador** designa a toda persona que realiza cualquier forma o modalidad de trabajo.

II. Ámbito de aplicación

2. La presente Recomendación se aplica a:

- a) todos los trabajadores que trabajan con arreglo a cualquier modalidad o régimen laboral, y en todos los lugares de trabajo, con inclusión de:
 - i) las personas que ejercen cualquier empleo u ocupación;
 - ii) las personas que reciben formación, incluidos los pasantes y los aprendices;
 - iii) los voluntarios;
 - iv) las personas que buscan un empleo y los solicitantes de empleo, y
 - v) los trabajadores suspendidos de manera temporal por diversas razones;

- b) todos los sectores de actividad económica, con inclusión de los sectores privado y público, y de las economías formal e informal, y
- c) las fuerzas armadas y los servicios uniformados.

III. Principios generales

3. Los principios generales siguientes deberían aplicarse a todas las actividades que se realicen en el marco de la respuesta nacional contra el VIH y el sida en el mundo del trabajo:

- a) se debería reconocer que la respuesta al VIH y el sida contribuye a la realización de los derechos humanos y las libertades fundamentales y la igualdad de género para todos, incluidos los trabajadores, sus familias y las personas a su cargo;
- b) el VIH y el sida deberían reconocerse y tratarse como una cuestión relativa al lugar de trabajo, que debería ser uno de los elementos esenciales de la respuesta nacional, regional e internacional a la pandemia con la plena participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores;
- c) no debería haber ninguna discriminación o estigmatización contra los trabajadores, en particular contra las personas que buscan empleo y los solicitantes de empleo, por su estado serológico, real o supuesto, respecto del VIH o por su pertenencia a regiones del mundo o a grupos de la población supuestamente expuestos a un mayor riesgo de infección por el VIH o más vulnerables a ella;
- d) la prevención de todos los modos de transmisión del VIH debería ser una prioridad fundamental;
- e) los trabajadores, sus familias y las personas a su cargo deberían tener acceso a servicios de prevención, tratamiento, atención y apoyo en relación con el VIH y el sida, y poder beneficiarse de los mismos, y el lugar de trabajo debería desempeñar una función facilitando el acceso a esos servicios;
- f) se debería reconocer y reforzar la participación y el compromiso de los trabajadores en la formulación, aplicación y evaluación de los programas de nivel nacional y del lugar del trabajo;
- g) los trabajadores deberían beneficiarse de programas destinados a prevenir los riesgos específicos de transmisión del VIH relacionados con el trabajo y de las enfermedades transmisibles conexas, tales como la tuberculosis;
- h) los trabajadores, sus familias y las personas a su cargo deberían gozar de una protección de su vida privada, incluida la confidencialidad en relación con el VIH y el sida, en particular por lo que se refiere a su propio estado serológico respecto del VIH;
- i) no se debería exigir a ningún trabajador que se someta a una prueba de detección del VIH ni que revele su estado serológico respecto del VIH;
- j) las medidas relacionadas con el VIH y el sida en el mundo del trabajo deberían formar parte de las políticas y programas nacionales de desarrollo, incluidos los relacionados con el trabajo, la educación, la protección social y la salud, y
- k) la protección de los trabajadores que desempeñan ocupaciones particularmente expuestas al riesgo de transmisión del VIH.

IV. Políticas y programas nacionales

4. Los Miembros deberían:

- a) adoptar políticas y programas nacionales relativos al VIH y el sida y el mundo del trabajo y sobre seguridad y salud en el trabajo, cuando todavía no existan, y
- b) integrar sus políticas y programas sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo en los planes de desarrollo y en las estrategias de reducción de la pobreza, en particular las estrategias relativas al trabajo decente, las empresas sostenibles y la generación de ingresos, según proceda.

5. Al formular las políticas y programas nacionales, las autoridades competentes deberían tener en cuenta el *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*, 2001, y sus revisiones ulteriores, otros instrumentos pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo y otras directrices internacionales pertinentes que se hayan adoptado en este ámbito.

6. Las políticas y programas nacionales deberían ser formulados por las autoridades competentes, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, así como con las organizaciones que representan a personas que viven con el VIH, tomando en consideración las posturas de los sectores pertinentes, en particular el sector de la salud.

7. Al formular las políticas y programas nacionales, las autoridades competentes deberían tener en cuenta la función que desempeña el lugar de trabajo en la prevención, el tratamiento, la atención y el apoyo, incluida la promoción de la orientación y las pruebas de detección voluntarias, en colaboración con las comunidades locales.

8. Los Miembros deberían aprovechar toda ocasión para difundir información acerca de sus políticas y programas sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo a través de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, otras entidades relacionadas con el VIH y el sida y los medios de información públicos.

Discriminación y promoción de la igualdad de oportunidades y de trato

9. Los gobiernos, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, deberían considerar la posibilidad de ofrecer una protección igual a la que establece el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, con objeto de impedir toda discriminación basada en el estado serológico, real o supuesto, respecto del VIH.

10. El estado serológico, real o supuesto, respecto del VIH no debería ser un motivo de discriminación que impida la contratación, la permanencia en el empleo o el logro de la igualdad de oportunidades, de conformidad con las disposiciones del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

11. El estado serológico, real o supuesto, respecto del VIH no debería ser un motivo para terminar una relación de trabajo. Las ausencias temporales del trabajo motivadas por la necesidad de prestar cuidados a terceros o por enfermedad relacionadas con el VIH o el sida deberían tratarse de la misma manera que las ausencias por otras razones de salud, habida cuenta del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982.

12. Cuando las medidas existentes contra la discriminación en el lugar de trabajo sean insuficientes para brindar una protección eficaz contra la discriminación relacionada con el VIH y el sida, los Miembros deberían adaptarlas o adoptar nuevas medidas, y prever disposiciones para su puesta en práctica efectiva y transparente.

13. A las personas con enfermedades relacionadas con el VIH no se les debería negar la posibilidad de realizar su trabajo, con ajustes razonables, de ser necesario, mientras sean médicamente aptas para ello. Debería alentarse la adopción de medidas destinadas a reasignar a esas personas tareas que se ajusten razonablemente a sus capacidades, a encontrar otro trabajo a través de una formación o a facilitar su reintegración al trabajo, habida cuenta de los instrumentos pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo y de las Naciones Unidas.

14. Deberían adoptarse medidas en el lugar de trabajo o a través de él para reducir la transmisión del VIH y mitigar sus repercusiones, que permitan:

- a) velar por el respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales;
- b) velar por la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer;
- c) velar por la prevención y la prohibición de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo;
- d) promover la participación activa de las mujeres y los hombres en la respuesta al VIH y al sida;
- e) promover la participación y el empoderamiento de todos los trabajadores, independientemente de su orientación sexual y de que pertenezcan o no a un grupo vulnerable;
- f) promover la protección de la salud sexual y reproductiva y de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres y los hombres, y
- g) velar por la confidencialidad efectiva de los datos personales, incluidos los datos médicos.

Prevención

15. Las estrategias de prevención deberían adaptarse a las condiciones nacionales y al tipo de lugar de trabajo de que se trate y tener en cuenta las consideraciones de género, culturales, sociales y económicas.

16. Los programas de prevención deberían garantizar:

- a) el suministro de información correcta, actualizada, pertinente y oportuna al alcance de todos, en un formato y en un lenguaje adaptados al contexto cultural, a través de los diferentes medios de comunicación disponibles;

- b) programas de educación integrales para ayudar a los hombres y las mujeres a comprender y reducir los riesgos de todos los modos de transmisión del VIH, con inclusión de la transmisión maternoinfantil, y a entender la importancia de cambiar los comportamientos de riesgo relacionados con la infección;
- c) medidas eficaces de seguridad y salud en el trabajo;
- d) medidas para alentar a los trabajadores a que conozcan su estado serológico respecto del VIH a través de orientación y pruebas de detección voluntarias;
- e) el acceso a todos los métodos de prevención, incluidos, entre otros, la disponibilidad garantizada de los medios necesarios, en particular preservativos masculinos y femeninos y, si procede, información sobre su utilización correcta, y acceso a medidas de profilaxis posterior a la exposición;
- f) medidas eficaces para reducir los comportamientos de alto riesgo, incluidos los grupos más expuestos al riesgo, con miras a reducir la incidencia del VIH, y
- g) estrategias de reducción de los daños basadas en las directrices publicadas por la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA) y la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (ONUDD) y en otras directrices pertinentes.

Tratamiento y atención

17. Los Miembros deberían garantizar que sus políticas y programas nacionales sobre las intervenciones de salud en el lugar de trabajo se determinen en consulta con los empleadores y los trabajadores y sus representantes, y estén vinculadas a los servicios públicos de salud. Deberían ofrecer el conjunto más completo de intervenciones apropiadas y eficaces a fin de prevenir el VIH y el sida y controlar su impacto.

18. Los Miembros deberían garantizar que los trabajadores que viven con el VIH y las personas a su cargo gocen de pleno acceso a la atención de salud, ya sea en el marco de sistemas de salud pública, de seguridad social, de regímenes de seguro privados o de regímenes de otro tipo. Los Miembros también deberían velar por educar y sensibilizar a los trabajadores para facilitar su acceso a la atención de salud.

19. Todas las personas amparadas por la presente Recomendación, incluidos los trabajadores que viven con el VIH, sus familias y las personas a su cargo, deberían tener derecho a servicios de salud. Estos servicios deberían incluir el acceso gratuito o asequible a:

- a) orientación y pruebas de detección voluntarias;
- b) tratamiento antirretroviral, así como educación, información y apoyo para su observancia;
- c) una nutrición apropiada compatible con el tratamiento;
- d) tratamiento de las infecciones oportunistas, las infecciones de transmisión sexual y otras enfermedades relacionadas con el VIH, en particular la tuberculosis, y
- e) programas de apoyo y prevención, con inclusión de apoyo psicosocial para las personas que viven con el VIH.

20. Los trabajadores y las personas a su cargo no deberían ser objeto de ninguna discriminación basada en su estado serológico, real o supuesto, respecto del VIH para acceder a sistemas de seguridad social y a regímenes de seguro profesional, o a las prestaciones previstas en ellos, con inclusión de las prestaciones de salud, discapacidad, muerte y sobrevivientes.

Apoyo

21. Los programas de atención y apoyo deberían incluir medidas de ajustes razonables en el lugar de trabajo destinadas a las personas que viven con el VIH o con enfermedades relacionadas con el mismo, teniendo debidamente en cuenta las circunstancias nacionales. El trabajo debería organizarse de manera que se tengan en cuenta el carácter episódico del VIH y del sida, así como los posibles efectos secundarios del tratamiento.

22. Los Miembros deberían promover el mantenimiento en el empleo y la contratación de personas que viven con el VIH. Los Miembros deberían considerar la posibilidad de seguir prestando asistencia durante los períodos de empleo y de desempleo e incluso, cuando sea necesario, ofrecer oportunidades de generación de ingresos para las personas que viven con el VIH o las personas afectadas por el VIH o por el sida.

23. En los casos en que pueda establecerse una relación directa entre la ocupación de que se trate y el riesgo de infección, el VIH y el sida deberían ser reconocidos como una enfermedad profesional o un accidente del trabajo, de conformidad con los procedimientos y las definiciones nacionales, y habida cuenta de la Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002, así como de otros instrumentos pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo.

Pruebas de detección, vida privada y confidencialidad

24. Las pruebas de detección deben ser verdaderamente voluntarias y realizarse sin coacción alguna, y los programas relativos a estas pruebas deben respetar las directrices internacionales sobre confidencialidad, orientación y consentimiento.

25. No deberían exigirse pruebas de detección del VIH ni otras formas de detección del VIH a los trabajadores, con inclusión de los trabajadores migrantes, las personas que buscan un empleo y los solicitantes de empleo.

26. Los resultados de las pruebas de detección del VIH deberían ser confidenciales y no comprometer el acceso al empleo, la permanencia en el mismo, la seguridad en el empleo o las oportunidades de promoción.

27. Los países de origen, de tránsito o de destino no deberían exigir a los trabajadores, con inclusión de los trabajadores migrantes, las personas que buscan un empleo y los solicitantes de empleo, que revelen información personal relativa al VIH sobre sí mismos o sobre terceros. El acceso a esa información debería regirse por normas de confidencialidad compatibles con lo dispuesto en el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre la protección de los datos personales de los trabajadores, 1997, y en otras normas internacionales pertinentes sobre la protección de datos personales.

28. Los países de origen, de tránsito o de destino no deberían impedir la migración de trabajadores migrantes, o de trabajadores que deseen migrar por motivos de empleo, debido al estado serológico respecto del VIH, real o supuesto, de estas personas.

29. Los Miembros deberían contar con procedimientos de resolución de conflictos de fácil acceso que garanticen una reparación a los trabajadores si se violan sus derechos antes mencionados.

Seguridad y salud en el trabajo

30. El entorno de trabajo debería ser seguro y saludable a fin de prevenir la transmisión del VIH en el lugar de trabajo, habida cuenta del Convenio y la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, del Convenio y la Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006, y de otros instrumentos internacionales pertinentes, tales como los documentos de orientación mixtos de la Oficina Internacional del Trabajo y de la OMS.

31. Las medidas de seguridad y salud destinadas a prevenir la exposición de los trabajadores al VIH en el trabajo deberían incluir precauciones universales, medidas de prevención de accidentes y de riesgos tales como disposiciones de organización, controles de ingeniería y métodos de trabajo, equipos de protección personal, cuando proceda, medidas de control medioambientales, profilaxis posterior a la exposición y otras medidas de seguridad a fin de minimizar los riesgos de contraer el VIH y la tuberculosis, en particular en las ocupaciones más expuestas a riesgos, incluido el sector de la atención de salud.

32. Cuando exista una posibilidad de exposición al VIH en el trabajo, los trabajadores deberían recibir educación y formación sobre los modos de transmisión y las medidas para evitar la exposición y la infección. Los Miembros deberían adoptar medidas para velar por que se proporcionen servicios de prevención, seguridad y salud de conformidad con las normas pertinentes.

33. Las medidas de sensibilización deberían recalcar que el VIH no se transmite por simple contacto físico y que la presencia de una persona que vive con el VIH no debería considerarse un peligro en el lugar de trabajo.

34. Los servicios de salud en el trabajo y los dispositivos existentes en el lugar de trabajo relacionados con la seguridad y salud en el trabajo deberían abordar las cuestiones referentes al VIH y el sida, teniendo en cuenta el Convenio y la Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985, las *Directrices Mixtas OIT/OMS sobre los servicios de salud y el VIH/SIDA*, 2005, y sus revisiones ulteriores, y otros instrumentos internacionales pertinentes.

Niños y jóvenes

35. Los Miembros deberían adoptar medidas para luchar contra el trabajo infantil y la trata de niños que pueda resultar de la muerte o enfermedad de miembros de la familia o de personas encargadas del cuidado de los niños a causa del sida, y para reducir la vulnerabilidad de los niños ante el VIH, teniendo en cuenta la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998, el Convenio y la Recomendación sobre la edad mínima, 1973, y el Convenio y la Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999. Deberían adoptarse medidas especiales para proteger a esos niños de abusos sexuales y de la explotación sexual.

36. Los Miembros deberían adoptar medidas destinadas a proteger a los trabajadores jóvenes contra la infección por el VIH y a tener en cuenta las necesidades especiales de los niños y los jóvenes en la respuesta que se dé al VIH y el sida en las políticas y programas nacionales. Estas medidas deberían incluir una educación objetiva en materia de salud sexual y reproductiva, en particular la divulgación de información sobre el VIH y el sida a través de la formación profesional y de programas y servicios de empleo para los jóvenes.

V. Puesta en práctica

37. Las políticas y programas nacionales sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo deberían:
- a) ser puestos en práctica, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas y con otras partes interesadas, incluidas las estructuras pertinentes en materia de salud en el trabajo, a través de uno o más de los siguientes medios:
 - i) la legislación nacional;
 - ii) los convenios colectivos;
 - iii) las políticas y programas de acción nacionales y del lugar de trabajo, y
 - iv) las estrategias sectoriales, prestando una atención particular a los sectores en los que las personas amparadas por la presente Recomendación están más expuestas a riesgos;
 - b) incluir a las autoridades judiciales competentes en materia laboral y a la administración laboral en la planificación y puesta en práctica de las políticas y programas, para lo cual deberían recibir formación;
 - c) prever en la legislación nacional medidas destinadas a tratar los actos que atenten contra el derecho a la vida privada y la confidencialidad, y contra cualquier otra protección prevista en la presente Recomendación;
 - d) garantizar la colaboración y la coordinación entre las autoridades públicas y los servicios públicos y privados pertinentes, incluidos los programas de prestaciones y de seguros o de otro tipo;
 - e) fomentar y apoyar a todas las empresas, con la colaboración de los trabajadores, para poner en práctica las políticas y los programas nacionales, incluso a través de sus cadenas de suministro y redes de distribución, con la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y velar por su cumplimiento por parte de las empresas que operan en las zonas francas industriales;
 - f) fomentar el diálogo social, con inclusión de la celebración de consultas y de negociaciones acordes con el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976, y otras formas de cooperación entre las autoridades gubernamentales, los empleadores públicos y privados y los trabajadores y sus representantes, teniendo en cuenta las posturas adoptadas por el personal de los servicios de salud en el trabajo, los especialistas en el VIH y el sida y otras partes interesadas, incluidas las organizaciones que representan a personas que viven con el VIH, las organizaciones internacionales, las organizaciones de la sociedad civil pertinentes y los mecanismos de coordinación de los países;
 - g) ser formulados, puestos en práctica, revisados y actualizados periódicamente, teniendo en cuenta los acontecimientos científicos y sociales más recientes y la necesidad de integrar las consideraciones de género y culturales;
 - h) estar coordinados, entre otros, con las políticas y programas de trabajo, seguridad social y salud, e
 - i) garantizar que los Miembros asignen medios razonables para ponerlos en práctica, teniendo debidamente en cuenta las circunstancias nacionales, así como la capacidad de los empleadores y los trabajadores.

Diálogo social

38. La puesta en práctica de las políticas y programas relativos al VIH y el sida debería basarse en la cooperación y la confianza mutua entre los empleadores, los trabajadores, sus representantes y los gobiernos, con la participación activa, en su lugar de trabajo, de las personas que viven con el VIH.

39. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían promover la sensibilización respecto del VIH y el sida, en particular la prevención y la no discriminación, facilitando educación e información a sus miembros. Esas actividades deberían tener en cuenta las consideraciones de género y culturales.

Educación, formación, información y consulta

40. La formación, las instrucciones de seguridad y todas las orientaciones necesarias en el lugar de trabajo relativas al VIH y el sida deberían impartirse de manera clara y accesible a todos los trabajadores y, en particular, a los trabajadores migrantes, a los trabajadores recién contratados o con poca experiencia, a los trabajadores jóvenes y a las personas que reciben formación, incluidos los pasantes y aprendices. La formación, las instrucciones y las orientaciones deberían integrar las consideraciones de género y culturales y adaptarse a las características de la fuerza de trabajo, y tener en cuenta los factores de riesgo a que está expuesta.

41. Debería proporcionarse información científica y socioeconómica actualizada y, cuando proceda, información y formación sobre el VIH y el sida a los empleadores, el personal de supervisión y los representantes de los trabajadores, a fin de ayudarlos a adoptar las medidas apropiadas en el lugar de trabajo.

42. Los trabajadores, incluidos los pasantes y los voluntarios, deberían recibir información con fines de sensibilización y formación adecuada sobre los procedimientos de protección contra la infección por el VIH en caso de accidentes y de prestación de primeros auxilios en el lugar de trabajo. Los trabajadores cuyas ocupaciones impliquen riesgos de exposición a sangre humana, productos sanguíneos y otros fluidos corporales deberían recibir formación adicional en materia de prevención de la exposición, procedimientos de registro de los casos de exposición y profilaxis posterior a la exposición.

43. Los trabajadores y sus representantes deberían tener derecho a ser informados y consultados acerca de las medidas adoptadas para poner en práctica las políticas y programas relativos al VIH y el sida aplicables al lugar de trabajo. Los representantes de los trabajadores y de los empleadores deberían participar en las inspecciones que se realicen en el lugar de trabajo de conformidad con la práctica nacional.

Servicios públicos

44. Debería reexaminarse y, de ser necesario, reforzarse la función que desempeñan los servicios de administración del trabajo, con inclusión de la inspección y del sistema de justicia competentes en cuestiones laborales en la respuesta contra el VIH y el sida.

45. Los sistemas públicos de salud deberían reforzarse y cumplir las *Directrices Mixtas OIT/OMS sobre los servicios de salud y el VIH/SIDA*, 2005, y sus revisiones ulteriores, para contribuir a garantizar un mayor acceso a los servicios de prevención, tratamiento, atención y apoyo, y para reducir la carga adicional que recae sobre los servicios públicos, particularmente sobre los trabajadores de la salud, a causa del VIH y del sida.

46. Los Miembros deberían cooperar, a través de acuerdos bilaterales o multilaterales, a través de su participación en el sistema multilateral o por otros medios eficaces, a fin de hacer efectivas las disposiciones de la presente Recomendación.

47. Los países de origen, de tránsito y de destino deberían adoptar medidas para garantizar a los trabajadores migrantes acceso a servicios de prevención, tratamiento, atención y apoyo relacionados con el VIH, y deberían concertarse acuerdos entre los países interesados, cuando proceda.

48. Debería alentarse la cooperación internacional entre los Miembros, sus estructuras nacionales relativas al VIH y el sida y las organizaciones internacionales pertinentes, y ésta debería incluir el intercambio sistemático de información sobre todas las medidas adoptadas para responder a la pandemia del VIH.

49. Los Miembros y las organizaciones multilaterales deberían prestar especial atención a la coordinación y a los recursos necesarios para satisfacer las necesidades de todos los países, en especial los países de alta prevalencia, en la formulación de estrategias y programas internacionales para la prevención, el tratamiento, la atención y el apoyo relacionados con el VIH.

50. Los Miembros y las organizaciones internacionales deberían esforzarse por reducir los precios de los insumos de todo tipo para la prevención, el tratamiento y el cuidado de la infección por el VIH y otras enfermedades oportunistas, con inclusión de los cánceres relacionados con el VIH.

VI. Seguimiento

51. Los Miembros deberían establecer un mecanismo apropiado, o utilizar uno existente, para seguir la evolución de las cuestiones relacionadas con la política nacional relativa al VIH y el sida y el mundo del trabajo, y para formular observaciones sobre su adopción y aplicación.

52. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas deberían estar representadas en pie de igualdad en el mecanismo de seguimiento de las cuestiones relacionadas con la política nacional. Además, esas organizaciones deberían ser consultadas en el marco del mecanismo antes mencionado, con la frecuencia necesaria y teniendo en cuenta las opiniones de las organizaciones de personas que viven con el VIH, así como informes de expertos o estudios técnicos.

53. Los Miembros deberían acopiar, en la medida de lo posible, información detallada y datos estadísticos y emprender investigaciones, en los planos nacional y sectorial, sobre la evolución de las cuestiones relacionadas con el VIH y el sida en el mundo del trabajo, teniendo presentes la distribución entre mujeres y hombres y otros aspectos pertinentes.

54. Además de la presentación de memorias en virtud del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, podría incluirse un examen periódico de las acciones adoptadas sobre la base de la presente Recomendación en los informes nacionales presentados al ONUSIDA y en los informes presentados en virtud de otros instrumentos internacionales pertinentes.

Gente de mar*



1. Disposiciones generales	821
Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006	821
Enmiendas al Código para aplicar las reglas 2.5 y 4.2 y los anexos del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006)	900
Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185)	906
2. Seguridad social	925
Convenio sobre las pensiones de la gente de mar, 1946 (núm. 71)	925

* En el artículo X del Convenio sobre trabajo marítimo, 2006, se detallan los 37 instrumentos anteriores que revisa. El Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921 (núm. 15) se ha vuelto obsoleto.

1. Disposiciones generales

Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico actualizado	20 de agosto 2013	Ginebra, 94ª reunión CIT (23 febrero 2006)	44

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 de febrero de 2006, en su nonagésima cuarta reunión,

Deseando elaborar un instrumento único y coherente que recoja en lo posible todas las normas actualizadas contenidas en los convenios y recomendaciones internacionales sobre el trabajo marítimo vigentes, así como los principios fundamentales que figuran en otros convenios internacionales del trabajo, y en particular en:

- el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29);
- el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87);
- el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98);
- el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100);
- el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105);
- el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111);
- el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138); y
- el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182);

Teniendo presente el mandato fundamental de la Organización, esto es, promover condiciones de trabajo decente;

Recordando la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998;

Teniendo presente también que la gente de mar está amparada por las disposiciones de otros instrumentos de la OIT y tiene otros derechos reconocidos como derechos y libertades fundamentales que rigen para todas las personas;

Considerando que las actividades del sector marítimo se desarrollan en el mundo entero y que, por ende, la gente de mar necesita una protección especial;

Teniendo presentes también las normas internacionales relativas a la seguridad de los buques, la protección de las personas y la calidad de la gestión de los buques contenidas en el Convenio Internacional para la Seguridad de la Vida Humana en el Mar, 1974, enmendado, y el Convenio sobre el Reglamento Internacional para Prevenir los Abordajes, 1972, enmendado, así como los requisitos sobre formación y competencias de la gente de mar contenidos en el Convenio Internacional sobre Normas de Formación, Titulación y Guardia para la Gente de Mar, 1978, enmendado;

Recordando que la Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar, 1982, establece un marco jurídico general con arreglo al cual deben regirse todas las actividades que se realicen en los mares y océanos y tiene una importancia estratégica como base para la acción y cooperación en el sector marítimo en los planos nacional, regional y mundial, y que es necesario mantener la integridad de su contenido;

Recordando que el artículo 94 de la Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar, 1982, define los deberes y obligaciones de los Estados del pabellón en relación, entre otras cosas, con las condiciones de trabajo, la dotación y las cuestiones sociales en los buques que enarbolan su pabellón;

Recordando el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, según el cual en ningún caso podrá considerarse que la adopción de un convenio o de una recomendación por la Conferencia, o la ratificación de un convenio por cualquier Miembro, menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las previstas en el convenio o la recomendación;

Decidida a procurar que este nuevo instrumento se formule de tal manera que tenga la mayor aceptación posible entre los gobiernos, los armadores y la gente de mar comprometidos con los principios del trabajo decente, que pueda actualizarse fácilmente y que facilite una aplicación y un control de la aplicación efectivos de sus disposiciones;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la elaboración de dicho instrumento, cuestión que constituye el único punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintitrés de febrero de dos mil seis, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006.

Obligaciones generales

Artículo I

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se compromete a dar pleno efecto a sus disposiciones de la manera prevista en el artículo VI para garantizar el derecho de toda la gente de mar a un empleo decente.

2. Los Miembros deberán cooperar entre sí para garantizar la aplicación y el control de la aplicación efectivos del presente Convenio.

Definiciones y ámbito de aplicación

Artículo II

1. A los efectos del presente Convenio, y a menos que en disposiciones específicas se estipule otra cosa:

- a) **la expresión autoridad competente** designa al ministro, departamento gubernamental u otra autoridad facultada para dictar y controlar la aplicación de reglamentos, ordenanzas u otras instrucciones de obligado cumplimiento con respecto al contenido de la disposición de que se trate;
- b) **la expresión declaración de conformidad laboral marítima** designa la declaración a que se hace referencia en la regla 5.1.3;
- c) **la expresión arqueo bruto** designa el tonelaje bruto calculado de conformidad con los reglamentos sobre arqueo contenidos en el anexo I del Convenio Internacional sobre Arqueo de Buques, 1969, o en otro convenio que lo sustituya; en el caso de los buques a los que se aplica el sistema provisional de medición de arqueo adoptado por la Organización Marítima Internacional, el arqueo bruto será el que figura en el apartado «OBSERVACIONES» del Certificado Internacional de Arqueo (1969);

- d) *la expresión certificado de trabajo marítimo* designa el certificado de trabajo marítimo a que se hace referencia en la regla 5.1.3;
- e) *la expresión requisitos del presente Convenio* designa los requisitos contenidos en los artículos, así como en el Reglamento y en la parte A del Código del presente Convenio;
- f) *los términos gente de mar o marino* designan a toda persona que esté empleada o contratada o que trabaje en cualquier puesto a bordo de un buque al que se aplique el presente Convenio;
- g) *la expresión acuerdo de empleo de la gente de mar* incluye abarca tanto el contrato de trabajo como el contrato de enrolamiento;
- h) *la expresión servicio de contratación y colocación de la gente de mar* designa a toda persona, empresa, institución, agencia u otra entidad, pública o privada, cuya actividad consiste en contratar gente de mar por cuenta de los armadores o en colocarla al servicio de los armadores;
- i) *el término buque* designa a toda embarcación distinta de las que navegan exclusivamente en aguas interiores o en aguas situadas dentro de o en las inmediaciones de aguas abrigadas o de zonas en las que rijan reglamentaciones portuarias, y
- j) *el término armador* designa al propietario de un buque o a cualquier otra organización o persona, como puede ser el administrador, el agente o el fletador a casco desnudo, que a efectos de la explotación del buque ha asumido la responsabilidad que incumbe al propietario o a otra entidad o persona y que, al hacerlo, ha aceptado cumplir con todos los deberes y las responsabilidades que incumben a los armadores en virtud del presente Convenio, independientemente de que otra organización o persona desempeñe algunos de los deberes o responsabilidades en nombre del armador.

2. Salvo que se disponga expresamente otra cosa, el presente Convenio se aplica a toda la gente de mar.

3. Cuando, a los efectos del presente Convenio, haya dudas sobre la condición de gente de mar de alguna categoría de personas, la cuestión será resuelta por la autoridad competente de cada Miembro, previa consulta con las organizaciones de armadores y de gente de mar interesadas.

4. Salvo que se disponga expresamente otra cosa, el presente Convenio se aplica a todos los buques, de propiedad pública o privada, que se dediquen habitualmente a actividades comerciales, con excepción de los buques dedicados a la pesca u otras actividades similares y de las embarcaciones de construcción tradicional, como los *dhows* y los juncos. El presente Convenio no se aplica a los buques de guerra y las unidades navales auxiliares.

5. Cuando haya dudas en cuanto a si el presente Convenio se aplica a un buque o a una categoría particular de buques, la cuestión será resuelta por la autoridad competente de cada Miembro, previa consulta con las organizaciones de armadores y de gente de mar interesadas.

6. Cuando la autoridad competente determine que no sería razonable o factible en el momento actual aplicar algunos elementos particulares del Código a que se refiere el artículo VI, párrafo 1, a un buque o ciertas categorías de buques que enarbolan el pabellón del Miembro, las disposiciones pertinentes del Código no serán aplicables siempre y cuando el tema de que se trate esté contemplado de manera diferente en la legislación nacional, en convenios colectivos o en otras medidas. Sólo podrá recurrirse a dicha posibilidad en consulta con las organizaciones de armadores y de gente de mar interesadas y únicamente respecto de buques con un arqueo bruto inferior a 200 que no efectúen viajes internacionales.

7. Toda decisión que un Miembro adopte de conformidad con los párrafos 3, 5 o 6 del presente artículo deberá comunicarse al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, quien la notificará a los Miembros de la Organización.

8. A menos que se disponga otra cosa, toda referencia al presente Convenio constituye también una referencia al Reglamento y al Código.

Derechos y principios fundamentales

Artículo III

Todo Miembro deberá verificar que las disposiciones de su legislación respetan, en el contexto del presente Convenio, los derechos fundamentales relativos a:

- a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c) la abolición efectiva del trabajo infantil, y
- d) la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.

Derechos en el empleo y derechos sociales de la gente de mar

Artículo IV

1. Toda la gente de mar tiene derecho a un lugar de trabajo seguro y protegido en el que se cumplan las normas de seguridad.

2. Toda la gente de mar tiene derecho a condiciones de empleo justas.

3. Toda la gente de mar tiene derecho a condiciones decentes de trabajo y de vida a bordo.

4. Toda la gente de mar tiene derecho a la protección de la salud, a la atención médica, a medidas de bienestar y a otras formas de protección social.

5. Todo Miembro, dentro de los límites de su jurisdicción, deberá asegurar que los derechos en el empleo y los derechos sociales de la gente de mar enunciados en los párrafos anteriores de este artículo se ejerzan plenamente, de conformidad con los requisitos del presente Convenio. A menos que en el Convenio se disponga específicamente otra cosa, dicho ejercicio podrá asegurarse mediante la legislación nacional, los convenios colectivos aplicables, la práctica u otras medidas.

Responsabilidades en materia de aplicación y control de la aplicación

Artículo V

1. Todo Miembro deberá aplicar y controlar la aplicación de la legislación o de otras medidas que haya adoptado para cumplir las obligaciones contraídas en virtud del presente Convenio por lo que se refiere a los buques y la gente de mar bajo su jurisdicción.

2. Todo Miembro deberá ejercer efectivamente su jurisdicción y control sobre los buques que enarbolan su pabellón, estableciendo un sistema para garantizar el cumplimiento de los requisitos del presente Convenio, lo cual incluye la realización de inspecciones periódicas, la presentación de informes, la aplicación de medidas de supervisión y el recurso a los procedimientos judiciales previstos por la legislación aplicable.

3. Todo Miembro deberá velar por que los buques que enarbolan su pabellón lleven un certificado de trabajo marítimo y una declaración de conformidad laboral marítima, según lo dispuesto en el presente Convenio.

4. Todo buque al que se aplique el presente Convenio podrá, de conformidad con la legislación internacional, ser sometido a inspección por un Miembro distinto del Estado del pabellón cuando el buque se encuentre en uno de los puertos de dicho Miembro, a fin de determinar si el buque cumple los requisitos del presente Convenio.

5. Todo Miembro deberá ejercer efectivamente su jurisdicción y control sobre los servicios de contratación y colocación de gente de mar que se hayan establecido en su territorio..

6. Todo Miembro deberá prohibir las infracciones de los requisitos del presente Convenio y, de conformidad con la legislación internacional, establecer sanciones o exigir, en virtud de su propia legislación, la adopción de medidas correctivas adecuadas para desalentar tales infracciones.

7. Todo Miembro deberá cumplir sus responsabilidades en virtud del presente Convenio de tal manera que se asegure que los buques de los Estados que no hayan ratificado el presente Convenio no reciban un trato más favorable que los buques que enarbolan el pabellón de Estados que sí lo hayan ratificado.

Reglamento y partes A y B del código

Artículo VI

1. El Reglamento y las disposiciones de la parte A del Código son obligatorias. Las disposiciones de la parte B del Código no son obligatorias.

2. Todo Miembro se compromete a respetar los principios y derechos enunciados en el Reglamento y a aplicar cada regla en la forma prevista en las disposiciones correspondientes contenidas en la parte A del Código. Asimismo, los Miembros darán debida consideración al cumplimiento de sus responsabilidades en la forma prevista en la parte B del Código.

3. Todo Miembro que no esté en condiciones de aplicar los principios y derechos en la forma prevista en la parte A del Código podrá aplicar esta parte A mediante disposiciones de su legislación u otras medidas que sean sustancialmente equivalentes a las disposiciones de dicha parte A, a menos que en el presente Convenio se disponga expresamente otra cosa.

4. Sólo a efectos del párrafo 3 del presente artículo, se considerará que toda ley, reglamento, convenio colectivo u otra medida de aplicación es sustancialmente equivalente, en el contexto de este Convenio, si el Miembro verifica que:

- a) favorece la realización plena del objeto y propósito general de la disposición o las disposiciones pertinentes de la parte A del Código, y
- b) da efecto a la disposición o las disposiciones pertinentes de la parte A del Código.

Consultas con las organizaciones de armadores y de gente de mar

Artículo VII

En los casos en que en un Miembro no existan organizaciones representativas de los armadores y de la gente de mar, toda excepción, exención o aplicación flexible del presente Convenio respecto de la cual éste exija la celebración de consultas con dichas organizaciones sólo podrá ser objeto de una decisión de ese Miembro previa consulta con el Comité a que se hace referencia en el artículo XIII.

Entrada en vigor

Artículo VIII

1. Las ratificaciones formales del presente Convenio deberán ser comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

2. El presente Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

3. El presente Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que se hayan registrado las ratificaciones de al menos 30 Miembros que en conjunto posean como mínimo el 33 por ciento del arqueo bruto de la flota mercante mundial.

4. En lo sucesivo, el presente Convenio entrará en vigor para cada Miembro doce meses después de la fecha en que se haya registrado su ratificación.

Denuncia

Artículo IX

1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá denunciarlo después de que haya expirado un período de diez años contado a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar el presente Convenio cuando expire cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Efectos de la entrada en vigor

Artículo X

El presente Convenio revisa los convenios siguientes:

- Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920 (núm. 7)
- Convenio sobre las indemnizaciones de desempleo (naufragio), 1920 (núm.8)
- Convenio sobre la colocación de la gente de mar, 1920 (núm. 9)
- Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921 (núm. 16)
- Convenio sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926 (núm. 22)
- Convenio sobre la repatriación de la gente de mar, 1926 (núm. 23)
- Convenio sobre los certificados de capacidad de los oficiales, 1936 (núm. 53)
- Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, 1936 (núm. 54)
- Convenio sobre las obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidentes de la gente de mar, 1936 (núm. 55)
- Convenio sobre el seguro de enfermedad de la gente de mar, 1936 (núm. 56)
- Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1936 (núm. 57)
- Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936 (núm. 58)
- Convenio sobre la alimentación y el servicio de fonda (tripulación de buques), 1946 (núm. 68)
- Convenio sobre el certificado de aptitud de los cocineros de buque, 1946 (núm. 69)
- Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar, 1946 (núm. 70)
- Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, 1946 (núm. 72)
- Convenio sobre el examen médico de la gente de mar, 1946 (núm. 73)
- Convenio sobre el certificado de mariner preferente, 1946 (núm. 74)
- Convenio sobre el alojamiento de la tripulación, 1946 (núm. 75)
- Convenio sobre los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1946 (núm. 76)
- Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar (revisado), 1949 (núm. 91)
- Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (revisado), 1949 (núm. 92)
- Convenio sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1949 (núm. 93)
- Convenio sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1958 (núm. 109)
- Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (disposiciones complementarias), 1970 (núm. 133)
- Convenio sobre la prevención de accidentes (gente de mar), 1970 (núm. 134)
- Convenio sobre la continuidad del empleo (gente de mar), 1976 (núm. 145)

- Convenio sobre las vacaciones anuales pagadas (gente de mar), 1976 (núm. 146)
- Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976 (núm. 147)
- Protocolo de 1996 relativo al Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976 (núm. 147)
- Convenio sobre el bienestar de la gente de mar, 1987 (núm. 163)
- Convenio sobre la protección de la salud y la asistencia médica (gente de mar), 1987 (núm. 164)
- Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar (revisado), 1987 (núm. 165)
- Convenio sobre la repatriación de la gente de mar (revisado), 1987 (núm. 166)
- Convenio sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1996 (núm. 178)
- Convenio sobre la contratación y la colocación de la gente de mar, 1996 (núm. 179)
- Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996 (núm. 180).

Funciones de depositario

Artículo XI

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de todas las ratificaciones, aceptaciones y denuncias del presente Convenio.

2. Cuando se hayan cumplido las condiciones enunciadas en el párrafo 3 del artículo VIII, el Director General señalará a la atención de los Miembros de la Organización la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo XII

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a efectos de su registro de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, aceptaciones y denuncias registradas en virtud del presente Convenio.

Comité tripartito especial

Artículo XIII

1. El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo examinará continuamente la aplicación del presente Convenio a través de un comité establecido por el Consejo de Administración con competencias específicas en el ámbito de las normas sobre el trabajo marítimo.

2. Para tratar de las cuestiones concernientes al presente Convenio, este Comité estará compuesto por dos representantes designados por el gobierno de cada uno de los Miembros que hayan ratificado el presente Convenio y por los representantes de los armadores y de la gente de mar que designe el Consejo de Administración, previa celebración de consultas con la Comisión Paritaria Marítima.

3. Los representantes gubernamentales de los Miembros que no hayan ratificado aún el presente Convenio podrán participar en el Comité, pero no tendrán derecho a voto respecto de ninguna cuestión que se aborde en virtud del presente Convenio. El Consejo de Administración podrá invitar a otras organizaciones o entidades a hacerse representar por observadores en el Comité.

4. Los derechos de voto de los representantes de los armadores y de la gente de mar en el Comité serán ponderados para garantizar que cada uno de estos Grupos tenga la mitad de los derechos de voto atribuidos al número total de los gobiernos representados en la reunión de que se trate y autorizados a votar en ella.

Enmiendas al presente convenio

Artículo XIV

1. La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo podrá adoptar enmiendas a cualesquiera disposiciones del presente Convenio, de conformidad con el artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y con las normas y procedimientos de la Organización para la adopción de convenios. También podrán adoptarse enmiendas al Código con arreglo a los procedimientos previstos en el artículo XV.

2. El texto de las enmiendas se remitirá, para su ratificación, a los Miembros cuyos instrumentos de ratificación del presente Convenio hayan sido registrados antes de la adopción de dichas enmiendas.

3. En el caso de los demás Miembros de la Organización, el texto del Convenio en su forma enmendada se les remitirá para su ratificación de conformidad con el artículo 19 de la Constitución.

4. Se considerará que las enmiendas han sido aceptadas en la fecha en que se hayan registrado las ratificaciones –de la enmienda o del Convenio en su forma enmendada, según el caso– de al menos 30 Miembros que en conjunto posean como mínimo el 33 por ciento del arqueo bruto de la flota mercante mundial.

5. Las enmiendas que se adopten de conformidad con el artículo 19 de la Constitución serán obligatorias únicamente para los Miembros de la Organización cuyas ratificaciones hayan sido registradas por el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

6. En lo que atañe a los Miembros a que se refiere el párrafo 2 del presente artículo, las enmiendas entrarán en vigor doce meses después de la fecha de aceptación mencionada en el párrafo 4 supra o doce meses después de la fecha en que se haya registrado su ratificación de la enmienda, si esta fecha fuera posterior.

7. En lo que atañe a los Miembros a que se refiere el párrafo 3 del presente artículo, y a reserva de lo dispuesto en el párrafo 9 del mismo, el Convenio en su forma enmendada entrará en vigor doce meses después de la fecha de aceptación mencionada en el párrafo 4 supra o doce meses después de la fecha en que se haya registrado su ratificación del Convenio, si esta fecha fuera posterior.

8. El presente Convenio permanecerá en vigor en su forma y contenido no enmendados para los Miembros cuya ratificación del Convenio se haya registrado antes de la adopción de la enmienda de que se trate, pero que no hayan ratificado dicha enmienda.

9. Todo Miembro cuya ratificación del presente Convenio se registre después de la adopción de la enmienda pero antes de la fecha a que se refiere el párrafo 4 del presente artículo podrá especificar, en una declaración anexa al instrumento de ratificación, que su ratificación se refiere al Convenio sin la enmienda en cuestión. En el caso de una ratificación que venga acompañada de dicha declaración, el Convenio entrará en vigor para el Miembro de que se trate doce meses después de la fecha en que se haya registrado la ratificación. Cuando el instrumento de ratificación no venga acompañado de dicha declaración o cuando la ratificación se registre en la fecha o después de la fecha a que se refiere el párrafo 4, el Convenio entrará en vigor para el Miembro de que se trate doce meses después de la fecha en que se haya registrado la ratificación; después de su entrada en vigor de conformidad con el párrafo 7 del presente artículo, el Miembro en cuestión quedará obligado a respetar la enmienda, salvo que en dicha enmienda se estipule otra cosa.

Enmiendas al código

Artículo XV

1. El Código podrá ser enmendado ya sea mediante el procedimiento estipulado en el artículo XIV o, salvo que se indique expresamente otra cosa, de conformidad con el procedimiento descrito en el presente artículo.

2. El gobierno de cualquier Miembro de la Organización o el grupo de representantes de los armadores o el grupo de representantes de la gente de mar que hayan sido designados para formar parte del Comité mencionado en el artículo XIII podrán proponer al Director General de la OIT enmiendas al Código. Toda enmienda propuesta por un gobierno deberá haber sido propuesta o apoyada al menos por cinco gobiernos Miembros que hayan ratificado el Convenio o por el grupo de representantes de los armadores o de la gente de mar a que se hace referencia en el presente párrafo.

3. Después de verificar que la propuesta de enmienda cumple con los requisitos del párrafo 2 que antecede, el Director General deberá comunicarla sin demora, junto con los comentarios o sugerencias que se consideren oportunos, a todos los Miembros de la Organización, invitándoles a enviar sus observaciones o sugerencias sobre la propuesta en un plazo de seis meses o cualquier otro plazo que fije el Consejo de Administración (que no podrá ser inferior a tres meses ni superior a nueve meses).

4. Al finalizar el plazo a que se refiere el párrafo 3 que antecede, la propuesta, acompañada de un resumen de cualesquiera observaciones o sugerencias hechas con arreglo a dicho párrafo, se remitirá al Comité para su examen en una reunión. Se considerará que una enmienda ha sido adoptada por el Comité si:

- a) por lo menos la mitad de los gobiernos de los Miembros que hayan ratificado el presente Convenio están representados en la reunión en que se examine la propuesta;
- b) una mayoría de por lo menos dos tercios de los miembros del Comité vota a favor de la enmienda, y
- c) esta mayoría de votos favorables incluye por lo menos la mitad de los votos atribuidos a los gobiernos, la mitad de los votos atribuidos a los armadores y la mitad de los votos atribuidos a la gente de mar en su calidad de miembros del Comité inscritos en la reunión en que se someta a votación la propuesta.

5. Las enmiendas adoptadas de conformidad con el párrafo 4 que antecede deberán presentarse a la siguiente reunión de la Conferencia para su aprobación. Tal aprobación requerirá una mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes. Si no se obtiene esa mayoría, la enmienda propuesta deberá remitirse al Comité para que éste la reexamine, si así lo estima conveniente.

6. Las enmiendas aprobadas por la Conferencia deberán ser notificadas por el Director General a cada uno de los Miembros cuya ratificación del presente Convenio se haya registrado antes de la fecha de la aprobación de la enmienda por la Conferencia. Estos Miembros son mencionados más adelante como «Miembros ratificantes». La notificación deberá contener una referencia al presente artículo y fijar el plazo que regirá para la comunicación de cualquier desacuerdo formal. Este plazo será de dos años a partir de la fecha de la notificación, a menos que, en el momento de la aprobación, la Conferencia haya fijado un plazo diferente, el cual será de por lo menos un año. A los demás Miembros de la Organización se les remitirá una copia de la notificación, con fines de información.

7. Toda enmienda aprobada por la Conferencia deberá considerarse aceptada, a menos que, al término del plazo fijado, el Director General haya recibido expresiones formales de desacuerdo de más del 40 por ciento de los Miembros que hayan ratificado el Convenio y que representen como mínimo el 40 por ciento del arqueo bruto de la flota mercante de los Miembros que hayan ratificado el Convenio.

8. Toda enmienda que se considere aceptada entrará en vigor seis meses después del vencimiento del plazo fijado para todos los Miembros ratificantes, excepto para los que hubieren expresado formalmente su desacuerdo con arreglo al párrafo 7 que antecede y no hubieren retirado tal desacuerdo de conformidad con el párrafo 11. Ello no obstante:

- a) antes del vencimiento del plazo fijado, todo Miembro ratificante podrá comunicar al Director General que la enmienda entrará en vigor para dicho Miembro sólo después de que éste haya remitido una notificación expresa de su aceptación, y
- b) antes de la fecha de entrada en vigor de la enmienda, todo Miembro ratificante podrá comunicar al Director General que se declara exento de la aplicación de dicha enmienda durante un período determinado.

9. Las enmiendas que estén sujetas a la notificación señalada en el apartado a) del párrafo 8 supra entrarán en vigor, para el Miembro que envíe dicha notificación, seis meses después de que éste haya comunicado al Director General su aceptación de la enmienda, o en la fecha en que la enmienda entre en vigor por primera vez, si esta fecha fuera posterior.

10. El período a que se refiere el apartado b) del párrafo 8 supra no deberá exceder de un año desde la fecha de entrada en vigor de la enmienda ni superar cualquier otro plazo más largo que pueda haber fijado la Conferencia en el momento de la aprobación de la enmienda.

11. Todo Miembro que haya expresado formalmente su desacuerdo con una enmienda podrá retirarlo en todo momento. Si el Director General recibe la comunicación de ese retiro después de la entrada en vigor de la enmienda, ésta entrará en vigor para dicho Miembro seis meses después de la fecha en que se haya registrado dicha comunicación.

12. Después de la entrada en vigor de una enmienda, el Convenio sólo podrá ser ratificado en su forma enmendada.

13. En la medida en que un certificado de trabajo marítimo se refiera a cuestiones comprendidas en una enmienda al presente Convenio que haya entrado en vigor:

- a) todo Miembro que haya aceptado dicha enmienda no estará obligado a hacer extensivos los privilegios del presente Convenio en lo que atañe a los certificados de trabajo marítimo expedidos a buques que enarbolen el pabellón de otro Miembro que:
 - i) en virtud del párrafo 7 del presente artículo, haya expresado formalmente su desacuerdo con la enmienda y no haya retirado dicho desacuerdo, o
 - ii) en virtud del apartado a) del párrafo 8 del presente artículo, haya anunciado que la aceptación está supeditada a su aprobación expresa ulterior y no haya aceptado la enmienda,y
- b) todo Miembro que haya aceptado dicha enmienda deberá hacer extensivos los privilegios del Convenio en lo que atañe a los certificados de trabajo marítimo expedidos a buques que enarbolen el pabellón de otro Miembro que, en virtud del apartado b) del párrafo 8 supra, haya notificado que no aplicará la enmienda durante un período determinado, con arreglo al párrafo 10 del presente artículo.

Idiomas auténticos

Artículo XVI

Las versiones inglesa y francesa del texto del presente Convenio son igualmente auténticas.

Nota explicativa sobre el reglamento y el código del Convenio sobre el trabajo marítimo

1. El objeto de la presente nota explicativa, que no forma parte del Convenio sobre el trabajo marítimo, es servir de guía respecto del Convenio en general.

2. El Convenio consta de tres partes diferentes, pero relacionadas entre sí, a saber, los artículos, el Reglamento y el Código.

3. Los artículos y el Reglamento establecen los derechos y principios fundamentales y las obligaciones básicas de los Miembros ratificantes del presente Convenio. Los artículos y el Reglamento sólo pueden ser modificados por la Conferencia en el marco del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (véase el artículo XIV del Convenio).

4. En el Código se detalla la aplicación del Reglamento. Comprende la parte A (normas obligatorias) y la parte B (pautas no obligatorias). El Código puede enmendarse a través del procedimiento simplificado establecido en el artículo XV del Convenio. En vista de que el Código contiene los detalles de la aplicación, las enmiendas que se le hagan deberán estar en conformidad con el alcance general de los artículos y del Reglamento.

5. El Reglamento y el Código están organizados por temas generales, en cinco Títulos:

- *Título 1:* Requisitos mínimos para trabajar a bordo de buques
- *Título 2:* Condiciones de empleo
- *Título 3:* Alojamiento, instalaciones de esparcimiento, alimentación y servicio de fonda
- *Título 4:* Protección de la salud, atención médica, bienestar y protección social
- *Título 5:* Cumplimiento y control de la aplicación

6. Cada Título contiene grupos de disposiciones relativas a un principio o derecho particular (o a una medida de control de la aplicación, en el caso del Título 5), al que se ha asignado un número de referencia. El primer grupo del Título 1, por ejemplo, consta de la regla 1.1, la norma A1.1 y la pauta B1.1 (sobre la edad mínima).

7. El Convenio tiene tres objetivos principales:

- a) establecer (en sus artículos y Reglamento) un conjunto sólido de principios y derechos;
- b) permitir (a través del Código) que los Miembros tengan un grado considerable de flexibilidad en la manera de aplicar esos principios y derechos, y
- c) asegurar que el cumplimiento y el control de la aplicación de los principios y derechos se haga de manera apropiada (a través del Título 5).

8. Hay dos medios principales para hacer posible una aplicación flexible del instrumento: el primero consiste en que los Miembros, cuando sea necesario (véase el artículo VI, párrafo 3), pueden dar efecto a las disposiciones detalladas de la parte A del Código aplicando medidas de equivalencia sustancial (conforme a la definición contenida en el artículo VI, párrafo 4).

9. El segundo medio consiste en formular de manera más general muchas de las disposiciones obligatorias de la parte A, lo cual dejaría un margen discrecional más amplio para decidir las acciones precisas que se han de adoptar en el plano nacional. En esos casos, se dan orientaciones sobre la aplicación en la parte B del Código, no obligatoria. De esta manera, los Miembros que hayan ratificado el presente Convenio pueden determinar qué tipo de acciones podría esperarse de ellos en virtud de la obligación general correspondiente contenida en la parte A, y qué acciones no sería necesario emprender. Por ejemplo, la norma A4.1 exige que todos los buques faciliten un rápido acceso a los medicamentos necesarios para la atención médica a bordo (párrafo 1, *b*) y que lleven «un botiquín» (párrafo 4, *a*). El cumplimiento de buena fe de esta última obligación implica claramente que no basta con llevar un botiquín a bordo de cada buque. En la pauta B4.1.1 correspondiente (párrafo 4) se da una indicación más precisa de lo que esto implica para garantizar que el contenido del botiquín sea correctamente almacenado, utilizado y mantenido.

10. Los Miembros que hayan ratificado el presente Convenio no están vinculados por las orientaciones y, como se indica en las disposiciones del Título 5 relativas al control por el Estado del puerto, las inspecciones tratarían únicamente sobre los requisitos pertinentes del presente Convenio (artículos, reglas y normas de la parte A). Sin embargo, se exige a los Miembros, en virtud del párrafo 2 del artículo VI, que tengan debidamente en cuenta el cumplimiento de sus responsabilidades en virtud de

la parte A del Código de la manera prevista en la parte B. Si, después de haber tomado debidamente en consideración las pautas pertinentes, un Miembro decide adoptar otras disposiciones diferentes que garanticen el almacenamiento, la utilización y el mantenimiento apropiados del contenido del botiquín, para retomar el ejemplo citado más arriba, según lo prescrito en la norma de la parte A, es aceptable que lo haga. Por otra parte, si sigue las orientaciones previstas en la parte B, el Miembro interesado, al igual que los órganos de la OIT encargados de verificar la aplicación de los convenios internacionales del trabajo, podrá estar seguro, sin más consideraciones, de que las medidas adoptadas por el Miembro son adecuadas para cumplir las responsabilidades enunciadas en las disposiciones pertinentes de la parte A.

EL REGLAMENTO Y EL CÓDIGO

Título 1. Requisitos mínimos para trabajar a bordo de buques

Regla 1.1 – Edad mínima

Finalidad: Asegurar que en los buques no trabajen personas menores de una determinada edad mínima

1. Ninguna persona menor de una determinada edad mínima podrá **ser empleada** o contratada o trabajar a bordo de un buque.
2. La edad mínima en el momento de la entrada en vigor inicial del presente Convenio es de 16 años.
3. Se exigirá una edad mínima superior para trabajar en las circunstancias especificadas en el Código.

Norma A1.1 – Edad mínima

1. Se deberá prohibir que personas menores de 16 años sean empleadas o contratadas o trabajen a bordo de buques.
2. Deberá prohibirse el trabajo nocturno a la gente de mar menor de 18 años. A efectos de la presente norma, el término «noche» se definirá en conformidad con la legislación y la práctica nacionales. Comprenderá un período de al menos nueve horas contado a más tardar desde la medianoche, el cual no podrá terminar antes de las cinco horas de la madrugada.
3. La autoridad competente podrá hacer una excepción al cumplimiento estricto de la restricción del trabajo nocturno cuando:
 - a) la formación eficaz de la gente de mar interesada, impartida con arreglo a programas y planes de estudio establecidos, pudiera verse comprometida, o
 - b) la naturaleza específica de la tarea o un programa de formación reconocido requiera que la gente de mar a la que se aplique la excepción realice trabajos de noche y la autoridad, previa consulta con las organizaciones de armadores y de gente de mar interesadas, determine que dicho trabajo no perjudicará su salud ni su bienestar.
4. Se deberá prohibir que gente de mar menor de 18 años sea empleada o contratada o realice trabajos cuando éstos puedan resultar peligrosos para su salud o su seguridad. Esos tipos de trabajo serán determinados por normas de la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de armadores y de gente de mar interesadas, de conformidad con las normas internacionales pertinentes.

Pauta B1.1 – Edad mínima

1. Al reglamentar las condiciones de trabajo y de vida, los Miembros deberían prestar una atención especial a las necesidades de los jóvenes menores de 18 años.

Regla 1.2 – Certificado médico

Finalidad: Asegurar que toda la gente de mar tenga la aptitud física para desempeñar sus tareas en el mar

1. La gente de mar no deberá trabajar a bordo de un buque si no posee un certificado médico válido que acredite su aptitud física para desempeñar sus funciones.
2. Podrán permitirse excepciones sólo con arreglo a las condiciones establecidas en el Código.

Norma A1.2 – Certificado médico

1. La autoridad competente deberá exigir a la gente de mar que, antes de prestar servicios a bordo de un buque, presente un certificado médico válido que acredite su aptitud física para desempeñar las tareas que se le hayan de encomendar a bordo.

2. A fin de garantizar que los certificados médicos reflejen fielmente el estado de salud de la gente de mar, habida cuenta de las tareas que ha de desempeñar, la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de armadores y de gente de mar interesadas y teniendo debidamente en cuenta las pautas internacionales aplicables mencionadas en la parte B del presente Código, podrá prescribir la naturaleza del examen médico y del certificado.

3. La presente norma se aplicará sin perjuicio del Convenio internacional sobre normas de formación, titulación y guardia para la gente de mar, 1978, enmendado (Convenio de Formación). La autoridad competente deberá aceptar todo certificado médico expedido con arreglo a los requisitos del Convenio de Formación, a los efectos de la regla 1.2. También deberá aceptar todo certificado médico que cumpla en sustancia esos requisitos, en el caso de la gente de mar no amparada por el Convenio de Formación.

4. El certificado médico deberá ser expedido por un médico debidamente calificado o, en el caso de un certificado que se refiera únicamente a la vista, por una persona calificada reconocida por la autoridad competente para expedir dicho certificado. Los médicos deben gozar de plena independencia profesional en el ejercicio de sus funciones por lo que se refiere a los procedimientos de examen médico.

5. La gente de mar a la que se haya denegado un certificado o a la que se haya impuesto una limitación respecto de su capacidad para trabajar, en particular en cuanto al horario, al campo de trabajo o a la esfera de actividad, deberá tener la oportunidad de someterse a un nuevo examen a cargo de otro médico o árbitro médico independiente.

6. En el certificado médico deberá constar en particular que: *a)* el oído y la vista del interesado son satisfactorios y, cuando se trate de una persona que vaya a ser empleada en servicios en los que su aptitud para el trabajo que debe efectuar pueda ser disminuida por el daltonismo, que su percepción de los colores es también satisfactoria, y *b)* el interesado no sufre ninguna afección que pueda agravarse con el servicio en el mar o que lo incapacite para realizar dicho servicio, o que pueda constituir un peligro para la salud de otras personas a bordo.

7. A menos que se exija un período más corto debido a las tareas específicas que ha de desempeñar la gente de mar interesada o que así lo exija el Convenio de Formación:

- a)* el certificado médico deberá ser válido durante un período máximo de dos años, a menos que el marino sea menor de 18 años, en cuyo caso el período máximo de validez será de un año, y
- b)* los certificados de percepción de los colores deberán ser válidos por un período máximo de seis años.

8. En casos urgentes, la autoridad competente podrá permitir que un marino trabaje sin un certificado médico válido hasta la fecha de llegada al próximo puerto de escala donde pueda obtener un certificado médico de un médico calificado, a condición de que:

- a)* el permiso no exceda de tres meses, y
- b)* el marino interesado tenga un certificado médico vencido de fecha reciente.

9. Si el período de validez de un certificado expira durante una travesía, el certificado seguirá siendo válido hasta la fecha de llegada al próximo puerto de escala donde el marino interesado pueda obtener un certificado médico de un médico calificado, a condición de que esta prolongación de validez no exceda de tres meses.

10. Los certificados médicos de la gente de mar que trabaja a bordo de buques que realizan habitualmente viajes internacionales deben ser expedidos al menos en inglés.

*Pauta B1.2 – Certificado médico**Pauta B1.2.1 – Directrices internacionales*

1. Debería exigirse a las autoridades competentes, médicos, examinadores médicos, armadores, representantes de la gente de mar y toda otra persona relacionada con los reconocimientos médicos de los candidatos a marino y de los marinos en servicio que apliquen las Directrices para la realización de reconocimientos médicos periódicos y previos al embarque de los marinos, OIT/OMS, con inclusión de todas sus versiones ulteriores, así como todas las demás directrices internacionales aplicables publicadas por la Organización Internacional del Trabajo, la Organización Marítima Internacional y la Organización Mundial de la Salud.

Regla 1.3 – Formación y calificaciones

Finalidad: Asegurar que la gente de mar tenga la formación o las calificaciones necesarias para ejercer sus funciones a bordo de buques

1. La gente de mar no deberá trabajar a bordo de un buque si no ha sido formada para ello o no posee un certificado que acredite que tiene las competencias profesionales u otras calificaciones para ejercer sus funciones.

2. No deberá permitirse que trabaje en un buque gente de mar que no haya completado con éxito una formación sobre seguridad individual a bordo.

3. Deberá considerarse que la formación y los certificados que estén en conformidad con los instrumentos de carácter obligatorio adoptados por la Organización Marítima Internacional cumplen los requisitos establecidos en los párrafos 1 y 2 de la presente regla.

4. Todo Miembro que, en el momento de ratificar el presente Convenio, estuviera obligado por el Convenio sobre el certificado de marinero preferente, 1946 (núm. 74), deberá seguir cumpliendo las obligaciones previstas en ese Convenio, salvo si la Organización Marítima Internacional ha adoptado disposiciones obligatorias que traten sobre el mismo tema y hayan entrado en vigor, o si han transcurrido cinco años desde la entrada en vigor del presente Convenio, de conformidad con el párrafo 3 del artículo VIII, si esta fecha fuera posterior.

Regla 1.4 – Contratación y colocación

Finalidad: Asegurar que los marinos tengan acceso a un sistema eficiente y bien reglamentado de contratación y colocación de la gente de mar

1. Toda la gente de mar tendrá acceso, sin costo alguno, a un sistema eficaz, adecuado y sujeto a responsabilidad que le permita encontrar empleo a bordo de un buque.

2. Los servicios de contratación y de colocación de gente de mar que operen en el territorio de un Miembro deberán estar en conformidad con las normas establecidas en el Código.

3. Por lo que se refiere a la gente de mar que trabaje en buques que enarbolan su pabellón, los Miembros deberán exigir que los armadores que recurran a servicios de contratación y colocación de gente de mar basados en países o territorios en los que no se aplique el presente Convenio se aseguren de que esos servicios estén en conformidad con los requisitos establecidos en el Código.

Norma A1.4 – Contratación y colocación

1. Todo Miembro que mantenga un servicio **público de contratación y colocación** de gente de mar deberá asegurarse de que este servicio opere de una manera ordenada que proteja y promueva los derechos en el empleo de la gente de mar previstos en el presente Convenio.

2. Cuando un Miembro tenga servicios privados de contratación y colocación de gente de mar en su territorio cuyo principal propósito sea la contratación y colocación de la gente de mar o que contrate y coloque a un número significativo de marinos, éstos sólo deberán operar en conformidad con un sistema normalizado de licencias o certificación u otra forma de reglamentación. Dicho sistema sólo podrá establecerse, modificarse o cambiarse previa consulta con las organizaciones de armadores y de gente de mar interesadas. Cuando haya dudas en cuanto a si el presente Convenio se aplica a un servicio privado de contratación y colocación, la cuestión será resuelta por la autoridad competente de cada Miembro, previa consulta con las organizaciones de armadores y de gente de mar interesadas. No se alentará la proliferación indebida de servicios privados de contratación y colocación de gente de mar.

3. Las disposiciones del párrafo 2 de la presente norma se aplicarán también –en la medida en que la autoridad competente, en consulta con las organizaciones de armadores y de gente de mar interesadas, determine que son apropiadas– en el contexto del servicio de contratación y colocación que una organización de la gente de mar mantenga en el territorio de un Miembro con el fin de poner marinos nacionales de este Miembro a disposición de buques que enarbolan su pabellón. Los servicios a que se refiere ese párrafo son los que reúnan las condiciones siguientes:

- a) el servicio de contratación y colocación opere con arreglo a un convenio colectivo suscrito entre dicha organización y un armador;
- b) tanto la organización de la gente de mar como el armador estén basados en el territorio del Miembro;
- c) el Miembro cuente con leyes o procedimientos para legalizar o registrar el convenio colectivo que autoriza el funcionamiento del servicio de contratación y colocación, y
- d) el servicio de contratación y colocación tenga un funcionamiento regular y haya previsto medidas de protección y promoción de los derechos de empleo de la gente de mar comparables a las que figuran en el párrafo 5 de la presente norma.

4. Ninguna disposición de esta norma o de la regla 1.4 deberá interpretarse como:

- a) un impedimento para que un Miembro mantenga un servicio de contratación y colocación público y gratuito para la gente de mar en el marco de una política destinada a atender las necesidades de la gente de mar y de los armadores, ya se trate de un servicio que forme parte de un servicio público de empleo para todos los trabajadores y empleadores o que funcione en coordinación con éste, o
- b) una obligación impuesta a un Miembro de establecer en su territorio un sistema de servicios privados de contratación y colocación para la gente de mar.

5. Todo Miembro que adopte en su legislación o en otras medidas un sistema como el mencionado en el párrafo 2 de esta norma deberá, como mínimo:

- a) prohibir que los servicios de contratación y colocación de gente de mar empleen medios, mecanismos o listas destinados a impedir que la gente de mar obtenga un empleo para el cual está calificada, o a disuadirla de ello;
- b) prohibir que se facturen a la gente de mar, directa o indirectamente y en su totalidad o en parte, los honorarios u otros emolumentos por concepto de contratación, colocación u obtención de un empleo, salvo los costos correspondientes a la obtención del certificado médico nacional obligatorio, de la libreta nacional de servicio y de un pasaporte o de otros documentos personales de viaje similares (sin embargo, no se incluirá el costo de los visados, cuya cuantía total se imputará al armador), y
- c) velar por que los servicios de contratación y colocación de gente de mar que operen en su territorio:
 - i) lleven un registro actualizado de toda la gente de mar contratada o colocada por su mediación, el cual deberá ponerse a disposición de la autoridad competente con fines de inspección;
 - ii) se aseguren de que la gente de mar conozca los derechos y obligaciones previstos en sus acuerdos de empleo antes o durante el proceso de contratación, y de que se adopten las medidas apropiadas para que la gente de mar pueda estudiar sus acuerdos de empleo antes y después de haberlos firmado y reciba copia de los mismos;
 - iii) verifiquen que la gente de mar contratada o colocada por su mediación posea las calificaciones y los documentos necesarios para el empleo de que se trate, y que los acuerdos de empleo de la gente de mar sean conformes con la legislación aplicable y con todo convenio colectivo que forme parte de los acuerdos de empleo;
 - iv) se aseguren, en la medida en que sea factible, de que el armador tenga los medios necesarios para evitar que la gente de mar sea abandonada en un puerto extranjero;
 - v) examinen y contesten toda queja relativa a sus actividades y notifiquen toda queja pendiente a la autoridad competente;
 - vi) establezcan un sistema de protección, por medio de un seguro o de una medida apropiada equivalente, para indemnizar a la gente de mar las pérdidas pecuniarias que ésta podría tener a raíz del incumplimiento de las obligaciones que para con ella tenga el servicio de contratación o colocación o el armador en virtud del acuerdo de empleo de la gente de mar.

6. La autoridad competente deberá supervisar y controlar estrechamente todos los servicios de contratación y colocación de gente de mar que operen en el territorio del Miembro de que se trate. Las licencias o certificados o autorizaciones similares para operar servicios privados en su territorio se concederán o renovarán sólo después de haber comprobado que dichos servicios de contratación y colocación de gente de mar cumplen las condiciones previstas en la legislación nacional.

7. La autoridad competente deberá velar por que existan mecanismos y procedimientos adecuados para investigar, de ser necesario, las quejas relativas a las actividades de los servicios de contratación y colocación de gente de mar, con el concurso, según proceda, de representantes de los armadores y de la gente de mar.

8. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio deberá informar a sus nacionales, en la medida en que sea factible, sobre los problemas que puedan derivarse del enrolamiento en un buque que enarbolen el pabellón de un Estado que no lo haya ratificado, mientras no haya comprobado que se aplican normas equivalentes a las fijadas en el presente Convenio. Las medidas que adopte con este fin el Miembro que haya ratificado este Convenio no deberán estar en contradicción con el principio de libre circulación de los trabajadores, estipulado en los tratados de los que ambos Estados puedan ser parte.

9. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio deberá exigir a los armadores de buques que enarbolan su pabellón, que recurran a servicios de contratación y colocación de gente de mar y que estén establecidos en países o territorios en los que no se aplique el presente Convenio, que se aseguren de que, en la medida en que sea factible, esos servicios estén en conformidad con las disposiciones de la presente norma.

10. Ninguna disposición de la presente norma deberá interpretarse como una reducción de las obligaciones y responsabilidades que tienen los armadores o los Miembros respecto de los buques que enarbolan su pabellón.

Pauta B1.4 – Contratación y colocación

Pauta B1.4.1 – Pautas de organización y operación

1. Al cumplir las obligaciones en virtud del párrafo 1 de la norma A.1.4, la autoridad competente debería considerar la posibilidad de:

- a) adoptar las medidas necesarias para promover una cooperación eficaz entre los servicios de contratación y colocación de la gente de mar, ya sean públicos o privados;
- b) tomar en cuenta las necesidades del sector marítimo, tanto en el plano nacional como internacional, al desarrollar programas de formación para los marinos miembros de la tripulación que sean responsables de las operaciones de seguridad de la navegación y de prevención de la contaminación, con la participación de los armadores, de la gente de mar y de las instituciones de formación pertinentes;
- c) adoptar las medidas apropiadas para que las organizaciones representativas de los armadores y de la gente de mar cooperen en la organización y funcionamiento de los servicios públicos de contratación y colocación de la gente de mar, cuando existan;
- d) especificar, teniendo debidamente en cuenta el derecho a la privacidad y la necesidad de proteger la confidencialidad, cuáles son las condiciones en que los datos personales de la gente de mar podrán ser tratados por los servicios de contratación y colocación de la gente de mar, incluso para fines de compilación, almacenamiento, combinación y comunicación de dichos datos a terceros;
- e) crear un mecanismo para recopilar y analizar toda la información pertinente sobre el mercado de trabajo marítimo, con inclusión de la oferta actual y la oferta previsible de marinos para trabajar como miembros de tripulación, clasificados según su edad, sexo, rango y calificaciones, y según las necesidades del sector, en el entendimiento de que la recopilación de información sobre edad y sexo sólo podrá realizarse con fines estadísticos o si se emplea en el marco de un programa destinado a impedir la discriminación basada en la edad o el sexo;
- f) asegurar que el personal responsable de la supervisión de los servicios públicos y privados de contratación y colocación de miembros de la tripulación encargados de las operaciones de seguridad de la navegación y de prevención de la contaminación tenga una formación idónea que comprenda una experiencia reconocida de servicio en el mar y un conocimiento apropiado del sector marítimo, con inclusión de los instrumentos marítimos internacionales pertinentes sobre formación, certificación y normas laborales;

- g)* establecer normas de funcionamiento y adoptar códigos de conducta y de prácticas éticas para los servicios de contratación y colocación de la gente de mar, y
- h)* supervisar el sistema de licencias o de certificación basado en un sistema de normas de calidad.

2. Al crear el sistema mencionado en el párrafo 2 de la norma A1.4, los Miembros deberían considerar la posibilidad de exigir que los servicios de contratación y colocación de la gente de mar establecidos en su territorio desarrollen y mantengan prácticas operacionales verificables. Estas prácticas operacionales para los servicios privados de contratación y colocación de la gente de mar y, en la medida en que sean aplicables, para los servicios públicos de contratación y colocación de la gente de mar deberían abordar las siguientes cuestiones:

- a)* los reconocimientos médicos, los documentos de identidad de la gente de mar y otros trámites que la gente de mar tenga que cumplir para obtener un empleo;
- b)* el mantenimiento, con arreglo a criterios de respeto de la privacidad y la confidencialidad, de registros completos y detallados de la gente de mar incluida en los sistemas de contratación y colocación, que deberían comprender por lo menos la siguiente información:
 - i)* las calificaciones de la gente de mar;
 - ii)* las hojas de servicios;
 - iii)* los datos personales relativos al empleo, y
 - iv)* los datos médicos relativos al empleo;
- c)* el mantenimiento de listas actualizadas de los buques a los que los servicios de contratación y colocación de la gente de mar proporcionan personal, asegurándose de que haya un medio para ponerse en contacto con estos servicios en todo momento en casos de urgencia;
- d)* la adopción de procedimientos para impedir que los servicios de contratación y colocación de la gente de mar o su personal exploten a los marinos con respecto a la oferta de contratación en un buque o en una empresa determinados;
- e)* la adopción de procedimientos para evitar las situaciones en que pueda explotarse a la gente de mar mediante el pago de anticipos sobre sus salarios o cualquier otro tipo de transacción económica entre el armador y la gente de mar que sean tratadas por los servicios de contratación y colocación de la gente de mar;
- f)* la necesidad de dar a conocer los gastos, si los hay, que la gente de mar deba sufragar por concepto del proceso de contratación;
- g)* la necesidad de velar por que la gente de mar esté informada acerca de cualquier condición especial aplicable al trabajo para el que ha de ser contratada, así como de las políticas particulares adoptadas por los armadores con respecto a su empleo;
- h)* la adopción de procedimientos que estén en conformidad con los principios de la justicia natural, con la legislación y la práctica nacionales y, cuando corresponda, con los convenios colectivos, para tratar los casos de incompetencia o indisciplina;
- i)* la adopción de procedimientos para asegurar, en la medida en que sea factible, que todos los certificados y documentos obligatorios presentados para obtener un empleo estén al día y no hayan sido obtenidos de manera fraudulenta, y que las referencias profesionales hayan sido verificadas;
- j)* la adopción de procedimientos para asegurar que las solicitudes de información o de asesoramiento formuladas por las familias de la gente de mar que se encuentre en alta mar sean atendidas con rapidez, comprensión y sin costos, y
- k)* la verificación de que las condiciones de trabajo en los buques en los que estos servicios colocan gente de mar estén en conformidad con los convenios colectivos aplicables concertados entre un armador y una organización representativa de la gente de mar, y el principio de que la colocación de marinos al servicio de los armadores sólo tendrá lugar si éstos ofrecen condiciones de empleo que se ajusten a la legislación o los convenios colectivos aplicables.

3. Debería considerarse la posibilidad de alentar la cooperación internacional entre los Miembros y las organizaciones pertinentes, por ejemplo, mediante:

- a)* el intercambio sistemático de información acerca del sector y del mercado de trabajo marítimos, a nivel bilateral, regional y multilateral;
- b)* el intercambio de información acerca de la legislación sobre el trabajo marítimo;

- c) la armonización de las políticas, los métodos de trabajo y la legislación que rigen la contratación y la colocación de la gente de mar;
- d) la mejora de los procedimientos y las condiciones para la contratación y la colocación de la gente de mar en el plano internacional, y
- e) la planificación de la mano de obra, teniendo en cuenta la oferta y la demanda de gente de mar y las necesidades del sector marítimo.

Título 2. Condiciones de empleo

Regla 2.1 – Acuerdos de empleo de la gente de mar

Finalidad: Asegurar a la gente de mar acuerdos de empleo justos

1. Las condiciones de empleo de la gente de mar deben quedar claramente definidas o mencionadas en un acuerdo escrito legalmente exigible, y estar en conformidad con las normas establecidas en el Código.
2. La aceptación de los acuerdos de empleo por la gente de mar debe hacerse en condiciones que garanticen que ésta tenga la oportunidad de examinar las condiciones previstas en los acuerdos, pedir asesoramiento sobre las mismas y aceptarlas libremente antes de firmarlos.
3. En la medida en que ello sea compatible con la legislación y la práctica nacionales del Miembro, se entenderá que los acuerdos de empleo de la gente de mar incluyen los convenios colectivos aplicables.

Norma A2.1 – Acuerdos de empleo de la gente de mar

1. Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija que los buques que enarboles su pabellón cumplan los requisitos siguientes:
 - a) cada marino que trabaje a bordo de buques que enarboles su pabellón deberá tener un acuerdo de empleo de la gente de mar firmado por el marino y por el armador o un representante del armador (o, si no son asalariados, una prueba de su relación contractual o de una relación similar) que prevea condiciones de trabajo y de vida decentes a bordo, según los requisitos del presente Convenio;
 - b) la gente de mar que firme un acuerdo de empleo deberá tener la oportunidad de examinar el acuerdo y pedir asesoramiento al respecto antes de firmarlo, y disponer de todas las facilidades necesarias para garantizar que ha concertado libremente un acuerdo habiendo comprendido cabalmente sus derechos y responsabilidades;
 - c) el armador y la gente de mar interesados deberán conservar sendos originales firmados del acuerdo de empleo de la gente de mar;
 - d) deberán adoptarse medidas para que la gente de mar, incluido el capitán del buque, pueda obtener fácilmente a bordo una información clara sobre las condiciones de su empleo, y para que los funcionarios de la autoridad competente, incluidos los de los puertos donde el buque haga escala, puedan también acceder a esa información, y en particular a una copia del acuerdo de empleo, para examinarla, y
 - e) deberá proporcionarse a la gente de mar un documento que contenga una relación de su servicio a bordo.
2. Cuando el acuerdo de empleo de la gente de mar esté total o parcialmente constituido por un convenio colectivo, deberá disponerse de un ejemplar de dicho convenio a bordo. Cuando los acuerdos de empleo de la gente de mar y los convenios colectivos aplicables no estén escritos en inglés, deberá disponerse también de las versiones en inglés de los siguientes documentos (excepto para los buques que sólo realicen viajes nacionales):
 - a) un ejemplar de un modelo de acuerdo, y
 - b) las partes del convenio colectivo que den lugar a inspecciones por el Estado rector del puerto en virtud de la regla 5.2 del presente Convenio.
3. El documento mencionado en el párrafo 1, apartado e), no deberá contener apreciación alguna sobre la calidad del trabajo de la gente de mar ni ninguna indicación sobre su salario. La legislación nacional deberá determinar la forma de este documento, los datos que en él deban asentarse y las modalidades para el establecimiento de éstos.

4. Todo Miembro deberá adoptar una legislación en la que se especifiquen las cuestiones que han de incluirse en todos los acuerdos de empleo de la gente de mar que se rijan por su legislación nacional. Los acuerdos de empleo de la gente de mar deberán contener en todos los casos los siguientes datos:

- a) nombre completo de la gente de mar, fecha de nacimiento o edad, y lugar de nacimiento;
- b) nombre y dirección del armador;
- c) lugar y fecha en que se concerta el acuerdo de empleo de la gente de mar;
- d) funciones que va a desempeñar el interesado;
- e) importe de los salarios de la gente de mar o la fórmula utilizada para calcularlos, en los casos en que se utilice una fórmula para estos fines;
- f) número de días de vacaciones anuales pagadas o la fórmula utilizada para calcularlo, en los casos en que se utilice una fórmula para estos fines;
- g) condiciones para la terminación del acuerdo de empleo, con inclusión de los siguientes datos:
 - i) si el acuerdo se ha concertado para un período de duración indeterminada, las condiciones que deberán permitir que cualquiera de las dos partes lo terminen, así como el plazo de preaviso, que no deberá ser más corto para el armador que para la gente de mar;
 - ii) si el acuerdo se ha concertado para un período de duración determinada, la fecha de expiración, y
 - iii) si el acuerdo se ha concertado para una travesía, el puerto de destino y el plazo que deberá transcurrir después de la llegada a destino para poder poner fin a la contratación del marino;
- h) las prestaciones de protección de la salud y de seguridad social que el armador ha de proporcionar a la gente de mar;
- i) el derecho de repatriación de la gente de mar;
- j) referencias al convenio colectivo, si procede, y
- k) todo otro dato que pueda exigir la legislación nacional.

5. Todo Miembro deberá adoptar una legislación o una reglamentación que establezca los plazos mínimos de preaviso que han de dar la gente de mar y los armadores para poner fin anticipadamente a un acuerdo de empleo de la gente de mar. La duración de estos plazos mínimos se determinará previa consulta con las organizaciones de armadores y de gente de mar interesadas, pero no será inferior a siete días.

6. El plazo de preaviso podrá ser más corto en circunstancias reconocidas en la legislación nacional o en convenios colectivos aplicables en los que se justifique la terminación del acuerdo de empleo en un plazo más corto o sin preaviso. Al determinar estas circunstancias, los Miembros deberán velar por que se tenga en cuenta la necesidad de la gente de mar de poner fin al acuerdo de empleo en un plazo más corto o sin preaviso por razones humanitarias o por otras razones urgentes, sin exponerse a sanciones.

Pauta B2.1 – Acuerdos de empleo de la gente de mar

Pauta B2.1.1 – Relación de servicios

1. Al determinar los datos que han de asentarse en la relación de servicios a que se hace referencia en la norma A2.1, párrafo 1, apartado e), los Miembros deberían asegurar que dicho documento contenga una información suficiente, traducida al inglés, que facilite la obtención de otro empleo o que demuestre que se cumplen los requisitos de servicio en el mar exigidos a fines de reclasificación o ascenso. Una libreta marítima podría satisfacer los requisitos establecidos en el apartado e) del párrafo 1 de esta norma.

Regla 2.2 – Salarios

Finalidad: Asegurar que la gente de mar sea remunerada por sus servicios

1. Toda la gente de mar deberá percibir una remuneración periódica y completa por su trabajo, de conformidad con los acuerdos de empleo respectivos.

Norma A2.2 – Salarios

1. Todo Miembro deberá exigir que las remuneraciones adeudadas a la gente de mar empleada en buques que enarbolen su pabellón *se paguen a intervalos no superiores* a un mes, de conformidad con los convenios colectivos aplicables.

2. Deberá entregarse a la gente de mar un estado de cuenta mensual de los pagos adeudados y las sumas abonadas, con inclusión del salario, los pagos suplementarios y el tipo de cambio utilizado en los casos en que los abonos se hagan en una moneda o según un tipo de cambio distintos de lo convenido.

3. Todo Miembro deberá exigir a los armadores que adopten medidas, como las mencionadas en el párrafo 4 de la presente norma, para proporcionar a la gente de mar medios para transferir la totalidad o parte de sus ingresos a sus familias, a las personas a su cargo o a sus beneficiarios legales.

4. Entre las medidas destinadas a asegurar que la gente de mar pueda transferir sus ingresos a sus familias se incluyen:

- a) un sistema que permita que la gente de mar, al inicio de su período de empleo o durante éste, destine, si lo desea, una parte de su salario para que sea remitido a intervalos periódicos a sus familias mediante transferencia bancaria o por medios similares, y
- b) un requisito para que las remesas sean enviadas a tiempo y directamente a la persona o personas designadas por la gente de mar.

5. Todo gasto que se cobre por el servicio mencionado en los párrafos 3 y 4 de la presente norma deberá ser de una cuantía razonable y, a menos que se indique otra cosa, el tipo de cambio que se aplique deberá ser, en conformidad con la legislación nacional, el del mercado o el oficial y no deberá ser desfavorable para la gente de mar.

6. Todo Miembro que adopte una legislación nacional que rija los salarios de la gente de mar deberá tener debidamente en cuenta las orientaciones proporcionadas en la parte B del Código.

Pauta B2.2 – Salarios

Pauta B2.2.1 – Definiciones específicas

1. A los efectos de la presente pauta:

- a) la expresión *marinero preferente* se aplica a todo marino que sea considerado competente para desempeñar cualquier trabajo, distinto de un trabajo de supervisión o de marinero especializado, que pueda exigirse a un miembro del personal subalterno destinado al servicio de cubierta o a todo marino que sea designado como tal por la legislación o la práctica nacionales o en virtud de un convenio colectivo;
- b) los términos *paga o salario básicos* designan la remuneración, cualesquiera que sean los elementos que la componen, correspondiente a las horas normales de trabajo; no incluye pagos en concepto de horas extraordinarias, primas, asignaciones, vacaciones pagadas o cualquier otra remuneración adicional;
- c) la expresión *salario consolidado* designa un sueldo o salario que comprende el salario básico y otras prestaciones relacionadas con el salario; el salario consolidado puede incluir la remuneración de las horas extraordinarias trabajadas y todas las demás prestaciones relacionadas con el salario, o bien puede incluir sólo algunas de estas prestaciones en una consolidación parcial;
- d) la expresión *horas de trabajo* designa el tiempo durante el cual la gente de mar tiene que efectuar un trabajo para el buque, y
- e) la expresión *horas extraordinarias* designa las horas trabajadas que exceden del número de horas normales de trabajo.

Pauta B2.2.2 – Cálculo y pago

1. En el caso de la gente de mar cuya remuneración incluya el pago diferenciado de las horas extraordinarias trabajadas:

- a) a efectos del cálculo del salario, las horas normales de trabajo en el mar y en el puerto no deberían exceder de ocho horas diarias;
- b) a efectos del cálculo de las horas extraordinarias, el número de horas normales de trabajo por semana correspondiente a la paga o salario básico debería determinarse en la legislación nacional, a menos que se fije por convenio colectivo, y no debería exceder de 48 horas por semana; en los convenios colectivos se podrá prever un trato diferente, pero no menos favorable;
- c) la tasa o las tasas de remuneración de las horas extraordinarias, que deberían ser por lo menos un **25 por ciento** superiores a la paga o salario básico por hora, deberían fijarse en la legislación nacional o en los convenios colectivos, si procede, y

d) el capitán, o la persona que éste designe, debería encargarse de llevar registros de todas las horas extraordinarias trabajadas; dichos registros deberían ser rubricados por la gente de mar a intervalos no superiores a un mes.

2. Por lo que se refiere a la gente de mar cuyo salario esté total o parcialmente consolidado:

- a)* en el acuerdo de empleo debería especificarse claramente, cuando proceda, el número de horas de trabajo que se espera de la gente de mar a cambio de dicha remuneración, así como toda prestación adicional que pudiera debérsele, además del salario consolidado, y las circunstancias en que ésta se deba;
- b)* cuando deban pagarse horas extraordinarias que excedan del número de horas comprendido en el salario consolidado, la tasa horaria utilizada debería ser por lo menos un 25 por ciento superior a la tasa horaria básica correspondiente a las horas normales de trabajo definidas en el párrafo 1 de la presente pauta; debería aplicarse el mismo principio a las horas extraordinarias comprendidas en el salario consolidado;
- c)* la remuneración de la parte del salario total o parcialmente consolidado correspondiente a las horas normales de trabajo, tal y como se definen en el párrafo 1, apartado *a)*, de la presente pauta, no debería ser inferior al salario mínimo aplicable, y
- d)* en el caso de la gente de mar cuyo salario esté parcialmente consolidado, se deberían llevar registros de todas las horas extraordinarias trabajadas, los cuales deberían ser rubricados conforme a lo previsto en el párrafo 1, apartado *d)*, de la presente pauta.

3. En la legislación nacional o los convenios colectivos se podrá disponer que las horas extraordinarias o el trabajo realizado durante el día de descanso semanal y durante los días festivos oficiales se compensen con un período por lo menos equivalente de exención de servicio y presencia a bordo, o con vacaciones adicionales en lugar de la remuneración o de cualquier otra forma de compensación prevista.

4. En la legislación nacional que se adopte previa consulta con las organizaciones representativas de la gente de mar y de los armadores o, cuando proceda, en los convenios colectivos, deberían tenerse en cuenta los siguientes principios:

- a)* la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor debería regir para toda la gente de mar empleada en el mismo buque, sin discriminación alguna por motivo de raza, color, sexo, religión, convicciones políticas, ascendencia nacional u origen social;
- b)* el acuerdo de empleo de la gente de mar en el que se especifiquen los salarios o las tasas salariales aplicables debería llevarse a bordo del buque; debería facilitarse a cada marino la información relativa al importe del salario o a las tasas salariales, ya sea proporcionándole al menos una copia de la información pertinente, firmada y redactada en un idioma que el marino entienda, o colocando una copia del acuerdo en un lugar al que tengan acceso los marinos, o recurriendo a otro medio que se considere apropiado;
- c)* los salarios deberían pagarse en moneda de curso legal; cuando proceda, el pago podría realizarse por transferencia bancaria, cheque bancario, cheque postal o giro postal;
- d)* en el momento de la terminación del contrato, debería procederse sin demora indebida al pago de toda cantidad adeudada en concepto de remuneración;
- e)* las autoridades competentes deberían imponer sanciones adecuadas o prever otras medidas de reparación apropiadas para los casos en que los armadores se atrasen indebidamente en el pago de toda la remuneración debida, o no la paguen;
- f)* los salarios deberían abonarse directamente a la cuenta bancaria que indique la gente de mar, a menos que ésta solicite por escrito otra cosa;
- g)* a reserva de lo dispuesto en el apartado *h)* de este párrafo, el armador no debería imponer límite alguno a la libertad de la gente de mar para disponer de su remuneración;
- h)* sólo deberían permitirse deducciones de la remuneración en caso de que:
 - i)* en la legislación nacional o en un convenio colectivo aplicable exista una disposición expresa al respecto y se haya informado a la gente de mar, del modo que la autoridad competente considere más apropiado, acerca de las condiciones que rigen dichas deducciones, y
 - ii)* el total de las deducciones no rebase el límite que pueda haberse fijado al respecto en la legislación nacional, en convenios colectivos o en decisiones judiciales;

- i) de la remuneración de la gente de mar no debería deducirse ninguna cantidad destinada a la obtención de un empleo o a su conservación;
- j) deberían prohibirse las multas contra la gente de mar que no sean las autorizadas en la legislación nacional, los convenios colectivos u otras disposiciones;
- k) la autoridad competente debería estar facultada para inspeccionar los almacenes y servicios disponibles a bordo del buque, a fin de garantizar que se apliquen precios justos y razonables que redunden en beneficio de la gente de mar interesada, y
- l) en la medida en que las sumas exigibles por la gente de mar respecto de sus salarios y de otras cuantías que se le adeuden en relación con su empleo no estén garantizadas con arreglo a las disposiciones del Convenio internacional sobre los privilegios marítimos y la hipoteca naval, 1993, dichas sumas deberían quedar garantizadas con arreglo a las disposiciones del Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 173).

5. Todo Miembro, previa consulta con las organizaciones de armadores y de gente de mar, debería disponer de procedimientos para investigar las quejas relativas a cualquiera de los asuntos de que trata la presente pauta.

Pauta B2.2.3 – Salarios mínimos

1. Sin perjuicio del principio de la libre negociación colectiva, todo Miembro, previa consulta con las organizaciones representativas de los armadores y de la gente de mar, debería establecer procedimientos para fijar el salario mínimo de la gente de mar. Las organizaciones representativas de armadores y de gente de mar deberían participar en la aplicación de esos procedimientos.

2. Cuando se establezcan dichos procedimientos y se fije el salario mínimo, deberían tenerse debidamente en cuenta las normas internacionales del trabajo en materia de fijación de los salarios mínimos, así como los principios siguientes:

- a) el nivel del salario mínimo debería tener en cuenta las características propias del empleo marítimo, los niveles de dotación de los buques y las horas normales de trabajo de la gente de mar, y
- b) el nivel del salario mínimo debería adaptarse a las variaciones del costo de la vida y de las necesidades de la gente de mar.

3. La autoridad competente debería garantizar:

- a) mediante un sistema de supervisión y de sanciones, que la remuneración pagada no sea inferior a la tasa o tasas establecidas, y
- b) que toda la gente de mar que haya sido remunerada a una tasa inferior al salario mínimo tenga la posibilidad de recuperar, ya sea a través de un procedimiento judicial de bajo costo y rápido, ya sea por otro procedimiento, la cantidad que se le adeude.

Pauta B2.2.4 – Salario básico o remuneración mínima mensual para los marineros preferentes

1. La paga o salario básico correspondiente a un mes civil de servicio para un marinero preferente no debería ser inferior al importe que determine periódicamente la Comisión Paritaria Marítima u otro órgano autorizado por el Consejo de Administración. Una vez que el Consejo de Administración haya adoptado una decisión, el Director General de la OIT notificará toda revisión de dicho importe a los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo.

2. Ninguna de las disposiciones recogidas en esta pauta debería interpretarse en perjuicio de los acuerdos suscritos entre los armadores o sus organizaciones y las organizaciones de gente de mar en lo que atañe a la reglamentación relativa a las condiciones mínimas de empleo, siempre que la autoridad competente reconozca dichas condiciones.

Regla 2.3 – Horas de trabajo y de descanso

Finalidad: Asegurar que la gente de mar tenga horarios de trabajo y de descanso reglamentados

1. Los Miembros deberán asegurarse de que se reglamenten las horas de trabajo o de descanso de la gente de mar.

2. Los Miembros deberán fijar un número máximo de horas de trabajo o un número mínimo de horas de descanso durante períodos determinados, en conformidad con las disposiciones del Código.

Norma A2.3 – Horas de trabajo y de descanso

1. A efectos de la presente norma:
 - a) la expresión *horas de trabajo* designa el tiempo durante el cual la gente de mar está obligada a efectuar un trabajo para el buque, y
 - b) la expresión *horas de descanso* designa el tiempo que no está comprendido en las horas de trabajo; esta expresión no abarca las pausas breves.
2. Todo Miembro deberá fijar, dentro de los límites establecidos en los párrafos 5 a 8 de la presente norma, ya sea el número máximo de horas de trabajo que no deberá sobrepasarse en un período determinado o el número mínimo de horas de descanso que deberá concederse en un período determinado.
3. Todo Miembro reconoce que la pauta en materia de horas normales de trabajo de la gente de mar, al igual que la de los demás trabajadores, deberá basarse en una jornada laboral de ocho horas, con un día de descanso semanal y los días de descanso que correspondan a los días festivos oficiales. Sin embargo, esto no deberá ser un impedimento para que los Miembros dispongan de procedimientos para autorizar o registrar un convenio colectivo que determine las horas normales de trabajo de la gente de mar sobre una base no menos favorable que la de la presente norma.
4. Al establecer las normas nacionales, los Miembros deberán tener en cuenta el peligro que representa la fatiga de la gente de mar, sobre todo para los marinos que asumen funciones relacionadas con la seguridad de la navegación y la realización de las operaciones del buque en condiciones de seguridad.
5. Los límites para las horas de trabajo o de descanso serán los siguientes:
 - a) el número máximo de horas de trabajo no excederá de:
 - i) 14 horas por cada período de 24 horas, ni de
 - ii) 72 horas por cada período de siete días,o
 - b) el número mínimo de horas de descanso no será inferior a:
 - i) 10 horas por cada período de 24 horas, ni a
 - ii) 77 horas por cada período de siete días.
6. Las horas de descanso podrán agruparse en dos períodos como máximo, uno de los cuales deberá ser de al menos seis horas ininterrumpidas, y el intervalo entre dos períodos consecutivos de descanso no excederá de 14 horas.
7. Los pases de revista, los ejercicios de lucha contra incendios y de salvamento y otros ejercicios similares que impongan la legislación nacional y los instrumentos internacionales deberán realizarse de forma que perturben lo menos posible los períodos de descanso y no provoquen fatiga.
8. Los marinos que deban permanecer en situación de disponibilidad, por ejemplo, cuando haya una sala de máquinas sin dotación permanente, tendrán derecho a un período de descanso compensatorio adecuado si, por requerirse sus servicios, resultara perturbado su período de descanso.
9. Cuando no exista un convenio colectivo o laudo arbitral, o cuando la autoridad competente determine que las disposiciones de un convenio o laudo relativas a las materias tratadas en los párrafos 7 u 8 de la presente norma son inadecuadas, la autoridad competente deberá adoptar medidas para garantizar que la gente de mar afectada disfrute de un período de descanso suficiente.
10. Todo Miembro deberá exigir la colocación, en un lugar fácilmente accesible, de un cuadro que describa la organización del trabajo a bordo y en el que figuren, por lo menos, para cada cargo:
 - a) el programa de servicio en el mar y en los puertos, y
 - b) el número máximo de horas de trabajo o el número mínimo de horas de descanso que fijen la legislación nacional o los convenios colectivos aplicables.
11. El cuadro a que se refiere el párrafo 10 de la presente norma deberá establecerse con arreglo a un formato normalizado, en el idioma o idiomas de trabajo del buque y en inglés.
12. Todo Miembro deberá exigir que se lleven registros de las horas diarias de trabajo o de las horas diarias de descanso de la gente de mar a fin de permitir el control del cumplimiento de lo dispuesto en los párrafos 5 a 11 de la presente norma. Los registros deberán tener un formato normalizado establecido por la autoridad competente teniendo en cuenta todas las directrices disponibles de

la Organización Internacional del Trabajo o un formato normalizado preparado por la Organización, y sus asientos se redactarán en los idiomas señalados en el párrafo 11 de la presente norma. Cada marino recibirá una copia de los registros que le incumban, la que deberá ser rubricada por el capitán, o la persona que éste designe, y por el marino.

13. Ninguna disposición contenida en los párrafos 5 y 6 de la presente norma deberá ser un impedimento para que un Miembro cuente con medidas en la legislación nacional o con procedimientos que faculten a la autoridad competente para autorizar o registrar convenios colectivos que permitan excepciones a los límites establecidos. Tales excepciones deberán ajustarse, en la medida en que sea posible, a las disposiciones de la presente norma, pero podrán tomarse en cuenta la mayor frecuencia o duración de los períodos de licencia o el otorgamiento de licencias compensatorias a la gente de mar que realice guardias o que trabaje a bordo de buques dedicados a viajes de corta duración.

14. Ninguna disposición de la presente norma deberá interpretarse en menoscabo del derecho del capitán de un buque a exigir que un marino preste servicio durante el tiempo que sea necesario para garantizar la seguridad inmediata del buque, de las personas a bordo o de la carga, o para socorrer a otros buques o personas que corran peligro en el mar. Por consiguiente, el capitán podrá suspender los horarios normales de trabajo o de descanso y exigir que un marino preste servicio el tiempo que sea necesario hasta que se haya restablecido la normalidad. Tan pronto como sea factible, una vez restablecida la normalidad, el capitán deberá velar por que se conceda un período adecuado de descanso a todo marino que haya trabajado durante su horario normal de descanso.

Pauta B2.3 – Horas de trabajo y de descanso

Pauta B2.3.1 – Jóvenes marinos

1. Las disposiciones contenidas en los apartados siguientes deberían aplicarse tanto en el mar como en los puertos a todos los marinos menores de 18 años:

- a) el horario de trabajo no debería exceder de ocho horas diarias ni de 40 semanales, y los interesados sólo deberían trabajar horas extraordinarias cuando ello no pueda evitarse por razones de seguridad;
- b) debería concederse tiempo suficiente para todas las comidas, y una pausa de una hora como mínimo para la comida principal del día, y
- c) los jóvenes marinos deberían disfrutar de un período de descanso de 15 minutos, lo antes posible, después de cada dos horas de trabajo ininterrumpido.

2. Excepcionalmente, las disposiciones del párrafo 1 de la presente pauta podrán no aplicarse cuando:

- a) no resulte posible ponerlas en práctica en el caso de los jóvenes marinos que trabajen en el puente, en la sala de máquinas o en los servicios de fonda, y que hayan sido asignados a turnos de vigilancia o trabajen según un sistema de turnos preestablecido, o
- b) la formación eficaz de los jóvenes marinos, realizada según programas y planes de estudio establecidos, pudiera verse comprometida.

3. Dichas excepciones deberían ser registradas, junto con los motivos que las justifiquen, y firmadas por el capitán.

4. Las disposiciones del párrafo 1 de la presente pauta no eximen a los jóvenes marinos de la obligación general que tiene toda la gente de mar, de trabajar en cualquier situación de emergencia con arreglo a lo dispuesto en el párrafo 14 de la norma A2.3.

Regla 2.4 – Derecho a vacaciones

Finalidad: Asegurar que la gente de mar tenga vacaciones adecuadas

1. Todo Miembro deberá exigir que la gente de mar empleada en buques que enarbolan su pabellón disfrute de vacaciones anuales pagadas en condiciones apropiadas, de conformidad con las disposiciones del Código.

2. Deberán concederse a la gente de mar permisos para bajar a tierra, con el fin de favorecer su salud y bienestar, que sean compatibles con las exigencias operativas de sus funciones.

Norma A2.4 – Derecho a vacaciones

1. Todo Miembro deberá adoptar una legislación que determine las normas mínimas para las vacaciones de la gente de mar que presta servicio en buques que enarbolan su pabellón, teniendo debidamente en cuenta las necesidades especiales de la gente de mar por lo que se refiere a las vacaciones.

2. A reserva de cualesquiera convenios colectivos o legislación que prevean un método de cálculo apropiado que tenga en cuenta las necesidades especiales de la gente de mar a este respecto, las vacaciones anuales pagadas deberán calcularse sobre la base de un mínimo de 2,5 días civiles por mes de empleo. El modo de cálculo del período de servicio deberá ser determinado por la autoridad competente o por medio de procedimientos apropiados en cada país. No deberán contarse como parte de las vacaciones anuales las ausencias del trabajo justificadas.

3. Se deberá prohibir todo acuerdo que implique renunciar a las vacaciones anuales pagadas mínimas definidas en la presente norma, salvo en los casos previstos por la autoridad competente.

Pauta B2.4 – Derecho a vacaciones

Pauta B2.4.1 – Cálculo de las vacaciones

1. Con arreglo a las condiciones que la autoridad competente o los procedimientos apropiados establezcan en cada país, los servicios prestados que no figuren en el contrato de enrolamiento deberían ser contados como períodos de servicio.

2. Con arreglo a las condiciones que establezca la autoridad competente o que se determinen en un convenio colectivo aplicable, deberían contarse como parte del período de servicio las ausencias del trabajo para asistir a cursos autorizados de formación profesional marítima o las ausencias por lesión o enfermedad o por maternidad.

3. El salario que se pague durante las vacaciones anuales debería ser del mismo nivel que el de la remuneración normal de la gente de mar prevista en la legislación nacional o en el acuerdo de empleo aplicable de la gente de mar. En lo que atañe a la gente de mar empleada por períodos inferiores a un año o en caso de terminación de la relación de trabajo, el derecho a vacaciones debería calcularse mediante prorrateo.

4. No deberían contarse como parte de las vacaciones anuales pagadas:

- a) los días feriados oficiales y los feriados establecidos por la costumbre que sean reconocidos como tales en el Estado del pabellón, coincidan o no con las vacaciones anuales pagadas;
- b) los períodos de incapacidad de trabajo por motivo de enfermedad o lesión o por maternidad, en las condiciones que la autoridad competente o los procedimientos apropiados establezcan en cada país;
- c) las licencias temporales en tierra concedidas a la gente de mar mientras esté en vigor el acuerdo de empleo, y
- d) los permisos compensatorios de cualquier clase, con arreglo a las condiciones que la autoridad competente o los procedimientos apropiados establezcan en cada país.

Pauta B2.4.2 – Disfrute de las vacaciones anuales

1. El período en que se han de tomar las vacaciones anuales debería ser determinado por el armador, previa consulta y, en la medida en que sea factible, en concertación con la gente de mar interesada o con sus representantes, a menos que dicho período se fije por reglamentos, convenios colectivos, laudos arbitrales o de otra manera compatible con la práctica nacional.

2. La gente de mar debería tener, en principio, el derecho a tomar sus vacaciones anuales en el lugar con el que tenga una relación sustancial, que normalmente sería el lugar al que tiene derecho de ser repatriada. No debería exigirse a la gente de mar, sin su consentimiento, que tome las vacaciones anuales en otro lugar, excepto en el caso de que así lo dispongan un acuerdo de empleo de la gente de mar o la legislación nacional.

3. La gente de mar que sea obligada a tomar sus vacaciones anuales cuando se encuentre en un lugar distinto del que se prevé en el párrafo 2 de la presente pauta debería tener derecho al transporte gratuito hasta el lugar de contratación o el lugar de reclutamiento más próximo a su domicilio; los viáticos y demás gastos relacionados directamente con su retorno deberían correr a cargo del armador; el tiempo de viaje correspondiente no debería ser deducido de las vacaciones anuales pagadas a que tenga derecho la gente de mar.

4. El regreso a bordo de la gente de mar que esté gozando de sus vacaciones anuales debería solicitarse únicamente en casos de extrema urgencia y con su consentimiento.

Pauta B2.4.3 – Fraccionamiento y acumulación de las vacaciones

1. El fraccionamiento de las vacaciones anuales pagadas o la acumulación de las vacaciones correspondientes a un año con las de un período ulterior podrían ser autorizados en cada país por la autoridad competente o mediante los procedimientos apropiados.

2. A reserva de lo dispuesto en el párrafo 1 de la presente pauta, y a menos que se disponga otra cosa en un acuerdo aplicable al armador y a la gente de mar interesados, las vacaciones anuales pagadas que se recomiendan en la presente pauta deberían consistir en un período ininterrumpido.

Pauta B2.4.4 – Jóvenes marinos

1. Debería considerarse la posibilidad de adoptar medidas especiales relativas a los jóvenes marinos menores de 18 años que hayan cumplido seis meses de servicio o un período de trabajo más corto con arreglo a un convenio colectivo o a un acuerdo de empleo de la gente de mar, sin haber disfrutado de vacaciones, en un buque con destino al extranjero que no haya vuelto al país de residencia de esos marinos en ese período ni vaya a volver a dicho país en el curso de los tres meses de viaje siguientes. Esas medidas podrían consistir en la repatriación de los marinos, sin gastos para ellos, al lugar en que fueron contratados originalmente en su país de residencia, con el fin de que tomen las vacaciones acumuladas durante el viaje.

Regla 2.5 – Repatriación

Finalidad: Asegurar que la gente de mar pueda regresar a su hogar

1. La gente de mar deberá tener derecho a ser repatriada sin costo para ella, en las circunstancias y de acuerdo con las condiciones especificadas en el Código.

2. Los Miembros deberán exigir que los buques que enarbolan su pabellón aporten garantías financieras para asegurar que la gente de mar sea debidamente repatriada con arreglo al Código.

Norma A2.5 – Repatriación

1. Todo Miembro deberá velar por que la gente de mar que trabaje en buques que enarbolan su pabellón tenga derecho a ser repatriada en las circunstancias siguientes:

- a) cuando el acuerdo de empleo de la gente de mar expire mientras ésta se encuentre en el extranjero;
- b) cuando pongan término al acuerdo de empleo de la gente de mar:
 - i) el armador, o
 - ii) la gente de mar, por causas justificadas, y
- c) cuando la gente de mar no pueda seguir desempeñando sus funciones en el marco del acuerdo de empleo que haya suscrito o no pueda esperarse que las cumpla en circunstancias específicas.

2. Todo Miembro deberá velar por que en su legislación, en otras medidas o en los convenios de negociación colectiva se recojan disposiciones apropiadas que prevean:

- a) las circunstancias en que la gente de mar tendrá **derecho a repatriación de conformidad** con el párrafo 1, apartados b) y c) de la presente norma;
- b) la duración máxima del período de servicio a bordo al término del cual la gente de mar tiene derecho a la repatriación (ese período deberá ser inferior a 12 meses), y
- c) los derechos precisos que los armadores han de conceder para la repatriación, incluidos los relativos a los destinos de repatriación, el medio de transporte, los gastos que sufragarán y otras disposiciones que tengan que adoptar los armadores.

3. Todo Miembro deberá prohibir a los armadores que exijan a la gente de mar, al comienzo de su empleo, cualquier anticipo con miras a sufragar el costo de su repatriación o que deduzcan dicho costo de la remuneración u otras prestaciones a que tenga derecho la gente de mar, excepto cuando, de conformidad con la legislación nacional, con otras medidas o con los convenios de negociación colectiva aplicables, se haya determinado que el marino interesado es culpable de una infracción grave de las obligaciones que entraña su empleo.

4. La legislación nacional no deberá menoscabar el derecho del armador a recuperar el costo de la repatriación en virtud de acuerdos contractuales con terceras partes.

5. Si un armador no toma las disposiciones necesarias para la repatriación de la gente de mar que tenga derecho a ella o no sufraga el costo de la misma:

- a) la autoridad competente del Miembro cuyo pabellón enarbole el buque organizará la repatriación de la gente de mar interesada; en caso de no hacerlo, el Estado de cuyo territorio deba ser repatriada la gente de mar o el Estado del cual sea nacional la gente de mar podrá organizar la repatriación y recuperar su costo del Miembro cuyo pabellón enarbole el buque;
- b) el Miembro cuyo pabellón enarbole el buque podrá recuperar del armador los gastos ocasionados por la repatriación de la gente de mar, y
- c) los gastos de repatriación no correrán en ningún caso a cargo de la gente de mar, salvo en las condiciones estipuladas en el párrafo 3 de la presente norma.

6. Habida cuenta de los instrumentos internacionales aplicables, incluido el Convenio Internacional sobre el Embargo Preventivo de Buques, 1999, todo Miembro que haya pagado los gastos de repatriación de conformidad con el presente Código podrá inmovilizar o pedir la inmovilización de los buques del armador interesado hasta que le sean reembolsados esos gastos de conformidad con el párrafo 5 de la presente norma.

7. Todo Miembro deberá facilitar la repatriación de la gente de mar que presta servicio en buques que atracan en sus puertos o que atraviesan sus aguas territoriales o vías internas de navegación, así como su reemplazo a bordo.

8. En particular, los Miembros no deberán denegar el derecho de repatriación a ningún marino debido a las circunstancias financieras de los armadores o a la incapacidad o la falta de voluntad de éstos para reemplazar a un marino.

9. Los Miembros deberán exigir que los buques que enarbolan su pabellón lleven a bordo y pongan a disposición de la gente de mar una copia de las disposiciones nacionales aplicables a la repatriación, escritas en un idioma apropiado.

Pauta B2.5 – Repatriación

Pauta B2.5.1 – Derecho a repatriación

1. La gente de mar debería tener derecho a ser repatriada:
 - a) en el caso previsto en el párrafo 1, apartado a) de la norma A2.5, cuando expire el plazo de preaviso dado de conformidad con las disposiciones de su acuerdo de empleo;
 - b) en los casos previstos en el párrafo 1, apartados b) y c) de la norma A2.5:
 - i) en caso de enfermedad o de lesión o por cualquier otra razón médica que exija su repatriación, a reserva de la correspondiente autorización médica para viajar;
 - ii) en caso de naufragio;
 - iii) cuando el armador no pueda seguir cumpliendo sus obligaciones legales o contractuales como empleador de la gente de mar a causa de insolvencia, venta del buque, cambio de matrícula del buque o por cualquier otro motivo análogo;
 - iv) cuando el buque en que presta servicio se dirija hacia una zona de guerra, definida como tal en la legislación nacional o en los acuerdos de empleo de la gente de mar, a la cual la gente de mar no acepte ir, y
 - v) en caso de terminación o interrupción del empleo de la gente de mar como consecuencia de un laudo arbitral o de un convenio colectivo, o de terminación de la relación de trabajo por cualquier otro motivo similar.

2. Al determinar la duración máxima del período de servicio a bordo al término del cual la gente de mar tiene derecho a ser repatriada, de conformidad con el presente Código, deberían tenerse en cuenta los factores que afectan el medio ambiente de trabajo de la gente de mar. En la medida en que sea factible, todo Miembro debería esforzarse por reducir ese período en función de los cambios tecnológicos, y podría inspirarse en las recomendaciones formuladas por la Comisión Paritaria Marítima.

3. Los costos que debe sufragar el armador por la repatriación con arreglo a la norma A2.5 deberían incluir al menos lo siguiente:

- a) el pasaje hasta el punto de destino elegido para la repatriación de conformidad con el párrafo 6 de la presente pauta;
- b) el alojamiento y la alimentación desde el momento en que la gente de mar abandona el buque hasta su llegada al punto de destino elegido para la repatriación;

- c) la remuneración y las prestaciones de la gente de mar desde el momento en que abandona el buque hasta su llegada al punto de destino elegido para la repatriación, si ello está previsto en la legislación nacional o en convenios colectivos;
- d) el transporte de 30 kg de equipaje personal de la gente de mar hasta el punto de destino elegido para la repatriación, y
- e) el tratamiento médico, si es necesario, hasta que el estado de salud de la gente de mar le permita viajar hasta el punto de destino elegido para la repatriación.

4. No debería descontarse de las vacaciones retribuidas devengadas por la gente de mar el tiempo transcurrido en espera de la repatriación ni la duración del viaje de repatriación.

5. Debería exigirse a los armadores que sigan sufragando los costos de repatriación hasta que la gente de mar interesada haya sido desembarcada en un punto de destino establecido de conformidad con el presente Código o hasta que se encuentre a la gente de mar un empleo conveniente a bordo de un buque que se dirija a alguno de esos puntos de destino.

6. Todo Miembro debería exigir que los armadores asuman la responsabilidad de organizar la repatriación por medios apropiados y rápidos. El medio de transporte normal debería ser la vía aérea. Cada Miembro debería fijar los puntos de destino a los que podría repatriarse a la gente de mar. Entre estos puntos de destino deberían incluirse los países con los que se considere que la gente de mar guarda una relación sustancial, y en particular:

- a) el lugar en el que la gente de mar aceptó la contratación;
- b) el lugar estipulado por convenio colectivo;
- c) el país de residencia de la gente de mar, o
- d) cualquier otro lugar convenido entre las partes en el momento de la contratación.

7. La gente de mar debería tener derecho a elegir, de entre los diferentes puntos de destino establecidos, el lugar al que desea ser repatriada.

8. El derecho a la repatriación podría expirar si la gente de mar interesada no lo reclama en un período de tiempo razonable, que se ha de determinar en la legislación nacional o en convenios colectivos.

Pauta B2.5.2 – Aplicación por los Miembros

1. Debería prestarse la máxima asistencia práctica posible a todo marino abandonado en un puerto extranjero, en espera de su repatriación, y en caso de demora en la repatriación del marino, la autoridad competente del puerto extranjero debería velar por que se informe de ello inmediatamente al representante consular o local del Estado cuyo pabellón enarbola el buque y del Estado del cual el marino es nacional o residente, según proceda.

2. Todo Miembro debería garantizar, en particular, que se adopten medidas apropiadas para:

- a) la repatriación de la gente de mar empleada en un buque que enarbole el pabellón de un país extranjero, y que haya sido desembarcada en un puerto extranjero por razones ajenas a su voluntad:
 - i) al puerto en el que fue contratada;
 - ii) a un puerto del Estado de la nacionalidad o del Estado de residencia de la gente de mar, según proceda, o
 - iii) a otro puerto convenido entre la gente de mar interesada y el capitán o el armador, con la aprobación de la autoridad competente o con arreglo a otras garantías apropiadas, y
- b) la atención médica y la manutención de la gente de mar empleada en un buque que enarbole su pabellón, y que haya sido desembarcada en un puerto extranjero a causa de una enfermedad o una lesión sufrida mientras prestaba servicio en el buque, no imputable a una falta intencionada del interesado.

3. Si, después de que un marino menor de 18 años haya prestado servicio al menos durante cuatro meses en su primer viaje al extranjero a bordo de un buque, resulta obvio que este marino no es apto para la vida en el mar, debería tener la posibilidad de ser repatriado, sin gastos para él, en el primer puerto de escala apropiado donde haya servicios consulares, ya sea del Estado del pabellón, o del Estado de nacionalidad o de residencia del joven marino. Debería notificarse tal repatriación, y las razones que la motivaron, a la autoridad que expidió la documentación que permitió al joven marino embarcarse.

*Regla 2.6 – Indemnización de la gente de mar
en caso de pérdida del buque o de naufragio*

*Finalidad: Asegurar que se indemnice a la gente de mar
en caso de pérdida del buque o de naufragio*

1. La gente de mar tiene derecho a recibir una indemnización adecuada en caso de lesión, pérdida o desempleo debido a la pérdida del buque o su naufragio.

*Norma A2.6 – Indemnización de la gente de mar
en caso de pérdida del buque o de naufragio*

1. Todo Miembro deberá establecer reglas que aseguren que, en caso de pérdida o de naufragio de un buque, el armador pague a cada uno de los marinos a bordo una indemnización por el desempleo resultante de la pérdida del buque o del naufragio.

2. Las disposiciones mencionadas en el párrafo 1 de la presente norma no deberán ir en perjuicio de ningún otro derecho que la gente de mar pueda tener en virtud de la legislación nacional del Miembro interesado por las pérdidas o lesiones debidas a la pérdida o naufragio del buque.

Pauta B2.6 – Indemnización de la gente de mar en caso de pérdida del buque o de naufragio

Pauta B2.6.1 – Cálculo de la indemnización por desempleo

1. La indemnización por desempleo resultante del naufragio o de la pérdida de un buque debería pagarse por todos los días del período efectivo de desempleo de la gente de mar, con arreglo a la tasa del salario pagadero en virtud del acuerdo de empleo; sin embargo, el importe total de la indemnización pagadera a cada persona podrá limitarse a dos meses de salario.

2. Todo Miembro debería velar por que la gente de mar pueda recurrir para el cobro de dichas indemnizaciones a los mismos procedimientos jurídicos de que dispone para el cobro de los atrasos de salarios devengados durante su servicio.

Regla 2.7 – Niveles de dotación

*Finalidad: Asegurar que la gente de mar trabaje a bordo de buques
con una dotación suficiente a fin de que las operaciones del buque se hagan
en condiciones de seguridad, eficiencia y protección*

1. Los Miembros deberán exigir que todos los buques que enarbolan su pabellón empleen a bordo a un número suficiente de marinos para garantizar la seguridad, la eficiencia y la protección en las operaciones de los buques en todas las condiciones, teniendo en cuenta las preocupaciones relativas a la fatiga de la gente de mar, así como la naturaleza y las condiciones particulares del viaje.

Norma A2.7 – Niveles de dotación

1. Los Miembros deberán exigir que todos los buques que enarbolan su pabellón cuenten a bordo con un número suficiente de marinos para que las operaciones del buque se lleven a cabo de manera segura, eficiente y teniendo debidamente en cuenta la protección. Cada buque deberá contar con una dotación adecuada, por lo que se refiere al número y las calificaciones, para garantizar la seguridad y la protección del buque y de su personal, en todas las condiciones operativas, de conformidad con el documento sobre dotación mínima segura u otro documento equivalente expedido por la autoridad competente, y con las normas del presente Convenio.

2. Al determinar, aprobar o revisar los niveles de dotación, la autoridad competente deberá tener en cuenta la necesidad de evitar o de reducir al mínimo el exceso de horas de trabajo para asegurar un descanso suficiente y limitar la fatiga, así como los principios contenidos en los instrumentos internacionales aplicables (sobre todo los de la Organización Marítima Internacional) en materia de niveles de dotación.

3. Al determinar los niveles de dotación, la autoridad competente deberá tener en cuenta todos los requisitos previstos en la regla 3.2 y la norma A3.2, sobre alimentación y servicio de fonda.

Pauta B2.7 – Niveles de dotación

Pauta B2.7.1 – Resolución de conflictos

1. Todo Miembro debería establecer, o asegurarse de que existe, un mecanismo eficaz para la investigación y resolución de quejas o conflictos relativos a los niveles de dotación de un buque.
2. En el funcionamiento de dicho mecanismo deberían participar representantes de las organizaciones de armadores y de la gente de mar, con o sin el concurso de otras personas o autoridades.

*Regla 2.8 – Progresión profesional y desarrollo de las aptitudes y oportunidades de empleo de la gente de mar**Finalidad: Promover la progresión profesional y el desarrollo de las aptitudes y las oportunidades de empleo de la gente de mar*

1. Todo Miembro deberá contar con políticas nacionales para promover el empleo en el sector marítimo y alentar la progresión profesional y el desarrollo de las aptitudes, así como para incrementar las oportunidades de empleo para la gente de mar domiciliada en su territorio.

Norma A2.8 – Progresión profesional y desarrollo de las aptitudes y oportunidades de empleo de la gente de mar

1. Todo Miembro deberá contar con políticas nacionales que alienten la progresión profesional y el desarrollo de las aptitudes y las oportunidades de empleo de la gente de mar, a fin de proporcionar al sector marítimo una mano de obra estable y competente.
2. Las políticas a que se refiere el párrafo 1 de la presente norma deberán tener como objetivo ayudar a la gente de mar a reforzar sus competencias, sus calificaciones y sus oportunidades de empleo.
3. Todo Miembro, previa consulta con las organizaciones de armadores y de gente de mar interesadas, deberá establecer objetivos claros para la orientación profesional, la educación y la formación de la gente de mar cuyas tareas a bordo del buque están relacionadas principalmente con la seguridad de las operaciones y de la navegación del buque, incluida la formación permanente.

Pauta B2.8 – Progresión profesional y desarrollo de las aptitudes y oportunidades de empleo de la gente de mar

Pauta B2.8.1 – Medidas para promover la progresión profesional y el desarrollo de las aptitudes y las oportunidades de empleo de la gente de mar

1. Entre las medidas que se adopten para lograr los objetivos señalados en la norma A2.8 podrían figurar las siguientes:
 - a) la celebración de acuerdos sobre progresión profesional y formación en materia de aptitudes profesionales con un armador o con una organización de armadores; o
 - b) disposiciones para promover el empleo mediante el establecimiento y mantenimiento de registros o listas, por categorías, de gente de mar calificada, o
 - c) la promoción de oportunidades, a bordo y en tierra, para perfeccionar la formación y la educación de la gente de mar con objeto de desarrollar sus aptitudes profesionales y las competencias transferibles a fin de encontrar y conservar un trabajo decente, mejorar las perspectivas individuales de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo del sector marítimo.

Pauta B2.8.2 – Registro de la gente de mar

1. Cuando el empleo de la gente de mar se rija por registros o listas, dichos registros o listas deberían comprender todas las categorías profesionales de la gente de mar, en la forma que determinen la legislación o la práctica nacionales o los convenios colectivos.
2. La gente de mar inscrita en estos registros o listas debería tener prioridad para la contratación.
3. La gente de mar inscrita en estos registros o listas debería mantenerse disponible para el trabajo en la forma que determinen la legislación o la práctica nacionales o los convenios colectivos.
4. En la medida en que lo permita la legislación nacional, el número de marinos inscritos en tales registros o listas debería ser revisado periódicamente, a fin de mantenerlo en un nivel que corresponda a las necesidades del sector marítimo.
5. Cuando sea necesario reducir el número de marinos inscritos en uno de tales registros o listas, deberían adoptarse todas las medidas apropiadas para impedir o atenuar los efectos perjudiciales para la gente de mar, teniendo en cuenta la situación económica y social del país.

Título 3. Alojamiento, instalaciones de esparcimiento, alimentación y servicio de fonda

Regla 3.1 – Alojamiento y servicios de esparcimiento

Finalidad: Asegurar que la gente de mar tenga un alojamiento e instalaciones de esparcimiento decentes a bordo

1. Todo Miembro deberá velar por que en los buques que enarbolen su pabellón se faciliten y mantengan alojamientos e instalaciones de esparcimiento decentes para la gente de mar que trabaja o vive a bordo, o ambas cosas, conformes con la promoción de la salud y el bienestar de la gente de mar.

2. Los requisitos contenidos en el Código que dan cumplimiento a la presente regla y que se refieren a la construcción y el equipamiento de los buques se aplican únicamente a los buques construidos en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio para el Miembro de que se trate, o después de ésta. En lo que atañe a los buques construidos antes de esa fecha, seguirán aplicándose los requisitos relativos a la construcción y el equipamiento de buques establecidos en el Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (revisado), 1949 (núm. 92), y el Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (disposiciones complementarias), 1970 (núm. 133), en la medida en que hubieran sido aplicables, antes de esa fecha, en virtud de la legislación o la práctica del Miembro interesado. Se considerará que un buque ha sido construido en la fecha en que se colocó su quilla o en la fecha en que el buque se hallaba en una fase análoga de construcción.

3. A menos que se disponga expresamente otra cosa, todo requisito contenido en una enmienda al Código que se refiera a la prestación de alojamiento y servicios de esparcimiento para la gente de mar se aplicará únicamente a los buques construidos a contar de la fecha en que la enmienda surta efectos para el Miembro de que se trate.

Norma A3.1 – Alojamiento y servicios de esparcimiento

1. Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija que los buques que enarbolen su pabellón:

- a) cumplan unas normas mínimas para asegurar que todo espacio de alojamiento de la gente de mar, que trabaje o viva a bordo, o ambas cosas, sea seguro, decente y conforme con las disposiciones pertinentes de la presente norma, y
- b) sean inspeccionados para garantizar el cumplimiento inicial y continuo de estas normas.

2. Al elaborar y aplicar la legislación destinada a dar efecto a la presente norma, la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de armadores y de gente de mar, deberá:

- a) tener en cuenta la regla 4.3 y las disposiciones correspondientes del Código en materia de protección de la salud, seguridad y prevención de accidentes, a la luz de las necesidades específicas de la gente de mar que vive y trabaja a bordo de buques, y
- b) tomar debidamente en consideración las orientaciones de la parte B del presente Código.

3. Las inspecciones exigidas en virtud de la regla 5.1.4 del presente Convenio deberán efectuarse cuando:

- a) un buque se matricule por primera vez o cuando se matricule de nuevo, o
- b) los espacios de alojamiento de la gente de mar hayan sido objeto de modificaciones importantes.

4. La autoridad competente de cada Miembro deberá velar en particular por que se apliquen los requisitos del presente Convenio en relación con:

- a) el tamaño de los dormitorios y otros espacios de alojamiento;
- b) la calefacción y la ventilación;
- c) el ruido y las vibraciones, y otros factores ambientales;
- d) las instalaciones sanitarias;
- e) la iluminación, y
- f) la enfermería.

5. La autoridad competente de cada Miembro deberá exigir que los buques que enarbolen su pabellón cumplan las normas mínimas en relación con el alojamiento y las instalaciones de esparcimiento a bordo, que se enuncian en los párrafos 6 a 17 de la presente norma.

6. En lo que atañe a los requisitos generales sobre los espacios de alojamiento:

- a) deberá haber suficiente altura libre en todos los espacios de alojamiento de la gente de mar; la altura libre mínima autorizada en todos los espacios de alojamiento de la gente de mar en donde sea necesario circular libremente no deberá ser inferior a 203 centímetros; la autoridad competente podrá permitir la reducción de la altura libre en cualquiera de dichos espacios, o partes de los mismos, cuando haya comprobado que tal reducción:
 - i) es razonable, y
 - ii) no causará incomodidad a la gente de mar;
- b) los espacios de alojamiento deberán estar adecuadamente aislados;
- c) en los buques que no sean buques de pasaje, conforme a las definiciones contenidas en la regla 2, apartados e) y f), del Convenio Internacional para la Seguridad de la Vida Humana en el Mar (Convenio SOLAS), 1974, enmendado, adoptado por la Organización Marítima Internacional en 1974, los dormitorios deberán estar situados por encima de la línea de carga, en el centro o en la popa del buque, pero en casos excepcionales, cuando no sea factible otra ubicación, debido al tamaño o al tipo del buque o al servicio para el que esté destinado, podrán estar ubicados en la proa del buque, pero nunca delante del mamparo de abordaje;
- d) por lo que se refiere a los buques de pasaje y a los buques para fines especiales construidos de conformidad con el *Código de seguridad aplicable a los buques para fines especiales*, de la OMI, 1983, y de sus versiones ulteriores (en adelante, «buques especiales»), a reserva de que se adopten disposiciones satisfactorias para el alumbrado y la ventilación, la autoridad competente podrá permitir la instalación de dormitorios debajo de la línea de máxima carga, pero en ningún caso inmediatamente debajo de los pasadizos de servicio;
- e) no deberá haber ninguna abertura directa que comunique los dormitorios con los espacios de carga y de máquinas, cocinas, pañoles, tendedores o instalaciones sanitarias comunes; las partes de los mamparos que separen estos lugares de los dormitorios y los mamparos exteriores estarán debidamente construidas con acero o con cualquier otro material aprobado, estanco al agua y al gas;
- f) los materiales que se utilicen en la construcción de los mamparos interiores, paneles y vagras, pisos y juntas deberán ser adecuados para sus fines y para garantizar un entorno saludable;
- g) deberá facilitarse una iluminación apropiada y dispositivos de desagüe suficientes, y
- h) los espacios de alojamiento y las instalaciones de esparcimiento y de fonda deberán cumplir con los requisitos contenidos en la regla 4.3 y con las disposiciones conexas del Código, relativas a la protección de la seguridad y la salud y la prevención de accidentes, en lo que atañe a la prevención de los riesgos de exposición a niveles peligrosos de ruido y de vibraciones así como de otros factores ambientales y químicos a bordo de los buques, y asegurar un entorno laboral y de vida a bordo aceptable para la gente de mar.

7. En lo que atañe a los requisitos sobre ventilación y calefacción:

- a) los dormitorios y comedores deberán estar adecuadamente ventilados;
- b) los buques, con excepción de aquellos que operan regularmente en regiones cuyas condiciones de clima templado no lo requieran, deberán estar provistos de aire acondicionado en los espacios de alojamiento de la gente de mar, así como en todo cuarto de radio separado y en toda sala de control central de máquinas;
- c) para su ventilación, todos los espacios de aseo deberán tener una abertura directa al exterior, separada de cualquier otra parte del alojamiento, y
- d) deberá proporcionarse un sistema de calefacción adecuado, salvo en los buques destinados exclusivamente a navegar en climas tropicales.

8. En lo que atañe a los requisitos sobre iluminación, a reserva de los arreglos especiales que puedan autorizarse en buques de pasaje, los dormitorios y los comedores deberán estar iluminados con luz natural y provistos de luz artificial apropiada.

9. Cuando se exija disponer de espacios de alojamiento a bordo de los buques, se aplicarán los siguientes requisitos en lo que atañe a los dormitorios:

- a) en buques que no sean de pasaje, se proporcionará un dormitorio individual a cada marino; por lo que se refiere a los buques de arqueo bruto inferior a 3.000 o a los buques especiales construidos de

- conformidad con el Código de seguridad aplicable a los buques para fines especiales, la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de armadores y de gente de mar interesadas, podrá eximirlos del cumplimiento de este requisito;
- b)* deberán proporcionarse dormitorios separados para hombres y mujeres;
 - c)* los dormitorios deberán tener un tamaño adecuado y estar debidamente equipados para asegurar una comodidad razonable y facilitar la limpieza;
 - d)* en todos los casos deberán proporcionarse literas individuales para cada marino;
 - e)* las dimensiones interiores mínimas de toda litera deberán ser como mínimo de 198 por 80 centímetros;
 - f)* en los dormitorios individuales de la gente de mar, la superficie disponible por cada marino no deberá ser inferior a:
 - i)* 4,50 metros cuadrados en los buques de arqueo bruto inferior a 3.000;
 - ii)* 5,50 metros cuadrados en los buques de arqueo bruto igual o superior a 3.000 pero inferior a 10.000, y
 - iii)* 7 metros cuadrados en los buques de arqueo bruto igual o superior a 10.000;
 - g)* no obstante, a fin de facilitar dormitorios individuales a bordo de buques de arqueo bruto inferior a 3.000, de buques de pasaje y de buques destinados a actividades especiales, la autoridad competente podrá permitir que se reduzca la superficie disponible;
 - h)* en los buques de arqueo bruto inferior a 3.000 distintos de los buques de pasaje y buques destinados a actividades especiales, los dormitorios podrán ser ocupados por un máximo de dos marinos; la superficie disponible de dichos dormitorios no deberá ser inferior a 7 metros cuadrados;
 - i)* en los buques de pasaje y los buques destinados a actividades especiales, la superficie disponible de los dormitorios de los marinos que no cumplan funciones de oficial de buque no deberá ser inferior a:
 - i)* 7,50 metros cuadrados en los dormitorios para dos personas;
 - ii)* 11,50 metros cuadrados en los dormitorios para tres personas, y
 - iii)* 14,50 metros cuadrados en los dormitorios para cuatro personas;
 - j)* en los buques destinados a actividades especiales, los dormitorios podrán ser ocupados por más de cuatro personas, y la superficie disponible de dichos dormitorios no deberá ser inferior a 3,60 metros cuadrados por persona;
 - k)* en los buques que no sean de pasaje ni estén destinados a actividades especiales, la superficie disponible por persona en los dormitorios de los marinos que cumplan funciones de oficial de buque, cuando no haya sala o salón privados, no deberá ser inferior a:
 - i)* 7,50 metros cuadrados en los buques de arqueo bruto inferior a 3.000;
 - ii)* 8,50 metros cuadrados en los buques de arqueo bruto igual o superior a 3.000 pero inferior a 10.000, y
 - iii)* 10 metros cuadrados en los buques de arqueo bruto igual o superior a 10.000;
 - l)* en los buques de pasaje o los buques que estén destinados a actividades especiales, la superficie disponible por persona para los marinos que cumplan funciones de oficial de buque, cuando no haya sala o salón privados, no deberá ser inferior a 7,50 metros cuadrados para los oficiales subalternos y a 8,50 metros cuadrados para los oficiales superiores; se entiende por oficial subalterno el que presta servicio a nivel operativo y por oficial superior el que presta servicio en el nivel de mando;
 - m)* el capitán, el jefe de máquinas y el primer oficial deberán tener, además de su dormitorio, una sala o salón contiguos o un espacio adicional equivalente; la autoridad competente podrá eximir del cumplimiento de este requisito a los buques de arqueo bruto inferior a 3.000, previa consulta con las organizaciones de armadores y de gente de mar interesadas;
 - n)* el mobiliario de cada ocupante deberá comprender un armario amplio (mínimo 475 litros) y un cajón o un espacio equivalente cuya capacidad no sea inferior a 56 litros; si el armario incluye un cajón, el volumen mínimo combinado del armario deberá ser de 500 litros; éste deberá estar provisto de un estante y de un dispositivo de cierre mediante candado que garantice la privacidad, y
 - o)* cada dormitorio deberá estar provisto de una mesa o un escritorio de modelo fijo, de corredera o que permita bajar el tablero, así como del número de asientos cómodos que sea necesario.

10. En lo que atañe a los requisitos sobre comedores, éstos deberán:

- a) estar separados de los dormitorios y ubicados lo más cerca posible de la cocina; la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de armadores y de gente de mar interesadas, podrá eximir del cumplimiento de este requisito a los buques de arqueo bruto inferior a 3.000, y
- b) tener un tamaño adecuado, ser suficientemente cómodos y estar convenientemente amueblados y equipados (inclusive con máquinas expendedoras de bebidas y alimentos), teniendo en cuenta el número de marinos que pueden llegar a utilizarlos en un momento dado; cuando proceda, deberán facilitarse comedores separados o comunes.

11. En lo que atañe a los requisitos sobre instalaciones sanitarias:

- a) toda la gente de mar a bordo deberá tener acceso adecuado a instalaciones sanitarias que cumplan las normas mínimas de salud e higiene y ofrezcan niveles razonables de comodidad; deberán proveerse instalaciones sanitarias separadas para hombres y mujeres;
- b) deberá disponerse de instalaciones sanitarias fácilmente accesibles desde el puente de mando y desde el espacio de máquinas o cerca del centro de control de la sala de máquinas; la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de armadores y de gente de mar interesadas, podrá eximir del cumplimiento de este requisito a los buques de arqueo bruto inferior a 3.000;
- c) todos los buques deberán disponer, como mínimo, en algún lugar adecuado, de un retrete, un lavabo, una bañera y/o una ducha por cada grupo de seis o menos personas que no dispongan de instalaciones individuales;
- d) salvo en los buques de pasaje, cada dormitorio deberá contar con un lavabo con agua dulce corriente, caliente y fría, excepto cuando el lavabo esté situado en el cuarto de baño privado;
- e) en el caso de los buques de pasaje utilizados normalmente en viajes cuya duración no exceda de cuatro horas, la autoridad competente podrá examinar la posibilidad de adoptar medidas especiales o de reducir el número de instalaciones sanitarias requeridas, y
- f) en todas las instalaciones para el aseo personal deberá haber agua dulce, fría y caliente.

12. En lo que atañe a los requisitos sobre enfermería, los buques que lleven 15 o más marinos a bordo y que efectúen viajes de más de tres días deberán disponer de una enfermería independiente que se utilice exclusivamente con fines médicos. La autoridad competente podrá exceptuar de este requisito a los buques dedicados al cabotaje; al dar su aprobación a una enfermería independiente a bordo, la autoridad competente deberá velar por que, con buen o mal tiempo, se pueda acceder fácilmente a la enfermería y por que sus ocupantes puedan estar alojados cómodamente y recibir una atención rápida y adecuada.

13. Se deberán poner a disposición servicios de lavandería convenientemente situados y amueblados.

14. En todos los buques, habida cuenta de sus dimensiones y del número de gente de mar a bordo, se deberá reservar, en una cubierta abierta, un lugar o lugares suficientemente grandes, a los cuales tendrá acceso la gente de mar que no esté de servicio.

15. Todos los buques deberán disponer de oficinas separadas o de una oficina común para el servicio de cubierta y para el servicio de máquinas; la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de armadores y de gente de mar interesadas, podrá eximir del cumplimiento de este requisito a los buques con arqueo bruto interior a 3.000.

16. Los buques que naveguen regularmente hacia puertos infestados de mosquitos deberán estar equipados con dispositivos apropiados, según lo requiera la autoridad competente.

17. A bordo de los buques se deberán facilitar a toda la gente de mar instalaciones, comodidades y servicios de esparcimiento apropiados y adaptados para atender a las necesidades específicas de la gente de mar que debe vivir y trabajar en los buques, que estén en conformidad con la regla 4.3 y las disposiciones del Código relativas a la protección de la seguridad y la salud y la prevención de accidentes.

18. La autoridad competente deberá exigir que se realicen inspecciones frecuentes a bordo de los buques, ya sea por el capitán o bajo sus órdenes, para garantizar que el alojamiento de la gente de mar esté limpio, en condiciones adecuadas de habitabilidad y se mantenga en buen estado. Los resultados de cada inspección deberán asentarse en un registro y estar disponibles para la verificación.

19. En el caso de los buques en los que hayan de tenerse en cuenta, sin discriminación alguna, los intereses de la gente de mar con prácticas religiosas y sociales diferentes, la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de armadores y de gente de mar interesadas, podrá permitir variantes de aplicación equitativa de esta norma, siempre y cuando tales variantes no tengan como

consecuencia condiciones en general menos favorables que las que podrían resultar de la aplicación de las disposiciones de la presente norma.

20. Todo Miembro, previa celebración de consultas con las organizaciones de armadores y de gente de mar interesadas, podrá eximir del cumplimiento de los requisitos previstos en las disposiciones de la presente norma que se especifican a continuación a los buques de un arqueo bruto inferior a 200, cuando sea razonable hacerlo y teniendo en cuenta las dimensiones del buque y el número de personas a bordo:

a) párrafos 7, b), 11, d), y 13, y

b) párrafo 9, apartados f) y h) a l), únicamente con respecto a la superficie disponible.

21. Se podrán establecer exenciones a los requisitos contenidos en la presente norma únicamente cuando dichas exenciones estén expresamente autorizadas por la presente norma y sólo con respecto de circunstancias particulares en las que tales exenciones puedan justificarse claramente y sustentarse en motivos válidos, y a reserva de que se protejan la seguridad y la salud de la gente de mar.

Pauta B3.1 – Alojamiento y servicios de esparcimiento

Pauta B3.1.1 – Diseño y construcción

1. Los mamparos exteriores de los dormitorios y de los comedores deberían estar debidamente aislados. Todas las cubiertas de protección de las máquinas y todos los mamparos de contorno de las cocinas o de otros espacios que despidan calor deberían estar debidamente aislados en todos los casos en que dicho calor pueda resultar molesto en los compartimentos o pasadizos adyacentes. También se deberían adoptar medidas para proteger a la gente de mar de los efectos del calor despedido por las tuberías de vapor y/o de agua caliente.

2. Los dormitorios, comedores, salas de esparcimiento y pasadizos situados en el espacio reservado al alojamiento de la tripulación deberían estar convenientemente aislados para impedir toda condensación o calor excesivo.

3. Los revestimientos de los mamparos y los techos deberían ser de un material cuya superficie pueda mantenerse limpia fácilmente. No se debería usar ninguna forma de construcción susceptible de albergar parásitos.

4. Las superficies de los mamparos y los techos de los dormitorios y comedores se deberían poder mantener limpios fácilmente y ser de un color claro, con un acabado duradero y no tóxico.

5. Los materiales y la construcción del piso de todos los locales destinados al alojamiento de la gente de mar deberían estar en conformidad con las normas autorizadas, y la superficie de los pisos debería ser antideslizante e impermeable a la humedad y poder limpiarse fácilmente.

6. Cuando los pisos sean de un material compuesto, se deberían perfilar las juntas para evitar que haya grietas.

Pauta B3.1.2 – Ventilación

1. El sistema de ventilación de los dormitorios y los comedores debería poder regularse de forma que permita mantener el aire en condiciones satisfactorias y garantice una circulación suficiente de aire en cualquier condición atmosférica y climatológica.

2. Los sistemas de aire acondicionado, ya sean sistemas centralizados o unidades individuales, deberían concebirse para:

a) mantener el aire a una temperatura y humedad relativa satisfactorias, en comparación con las condiciones del aire exterior, asegurar una suficiente renovación del aire exterior en todos los locales con aire acondicionado, tomar en cuenta las características particulares de la navegación marítima y no producir ruidos o vibraciones excesivos, y

b) permitir su fácil limpieza y desinfección, a fin de impedir o controlar la propagación de enfermedades.

3. Debería disponerse de la electricidad necesaria para hacer funcionar el aire acondicionado y los sistemas de ventilación previstos en los párrafos precedentes de la presente pauta durante todo el tiempo en que la gente de mar esté viviendo o trabajando a bordo y cuando las circunstancias lo requieran. Empero, no es necesario que esta electricidad provenga de una fuente de emergencia.

Pauta B3.1.3 – Calefacción

1. El sistema de calefacción del alojamiento debería estar en funcionamiento durante todo el tiempo en que la gente de mar esté viviendo o trabajando a bordo y cuando las circunstancias lo requieran.

2. En todos los buques en que deba disponerse de un sistema de calefacción, éste debería funcionar con agua caliente, aire caliente, electricidad, vapor u otro medio equivalente. Sin embargo, en la zona de los espacios de alojamiento no debería utilizarse el vapor como medio para la transmisión de calor. El sistema de calefacción debería permitir que la temperatura del alojamiento de la gente de mar se mantenga a un nivel adecuado en las condiciones meteorológicas y climatológicas normales que quepa esperar en la ruta del buque. La autoridad competente debería establecer las normas que han de cumplirse.

3. Los radiadores y demás aparatos de calefacción deberían estar instalados y, cuando sea necesario, protegidos de forma que se evite el riesgo de incendio y no supongan un peligro o una incomodidad para los ocupantes de los locales.

Pauta B3.1.4 – Iluminación

1. En todos los buques, el alojamiento de la gente de mar debería disponer de luz eléctrica. Cuando no haya dos fuentes independientes de electricidad para la iluminación, se debería instalar un sistema adicional de alumbrado mediante lámparas debidamente construidas o aparatos de iluminación de emergencia.

2. En los dormitorios, todas las literas deberían estar provistas de una lámpara eléctrica de lectura situada en la cabecera.

3. La autoridad competente debería fijar normas adecuadas de iluminación natural y artificial.

Pauta B3.1.5 – Camarotes

1. Deberían facilitarse a bordo instalaciones de literas adecuadas para permitir el alojamiento en las condiciones más cómodas posibles de la gente de mar eventualmente acompañada por su pareja.

2. Cuando resulte razonable y factible, habida cuenta del tamaño del buque, su actividad prevista y su configuración, los dormitorios deberían estar diseñados y equipados incluyendo un cuarto de baño y retrete separados para proporcionar a sus ocupantes una comodidad razonable y facilitar la limpieza.

3. Siempre que sea factible, las literas de la gente de mar deberían estar distribuidas de forma que las personas que se ocupen de las guardias estén separadas y que ningún marino que trabaje durante el día comparta dormitorio con otro que haga guardia nocturna.

4. En los dormitorios de los marinos que cumplan las funciones de personal de maestranza no debería haber más de una o dos personas.

5. Se debería considerar la posibilidad de extender al segundo oficial de máquinas, cuando sea factible, la prestación a que se refiere el apartado *m)* del párrafo 9 de la norma A3.1.

6. En el cálculo de la superficie se debería incluir el espacio ocupado por las literas, armarios, cómodas y asientos. Los espacios reducidos o de forma irregular que no aumenten de manera efectiva el espacio disponible para circular y que no puedan ser utilizados para colocar muebles deberían ser excluidos del cálculo.

7. No deberían superponerse más de dos literas; en el caso de que éstas se hallen colocadas a lo largo de la banda del buque, no deberían estar superpuestas si se encuentran colocadas debajo de un portillo.

8. En caso de que haya literas superpuestas, la litera inferior no debería estar colocada a menos de 30 centímetros del suelo; la litera superior debería estar colocada aproximadamente a media distancia del fondo de la litera inferior y la cara inferior de las vigas del techo.

9. La armazón de toda litera y la barandilla de protección, si hubiera alguna, deberían ser de un material autorizado, duro y liso, que no se corroa fácilmente y que no sea susceptible de albergar parásitos.

10. En caso de que se utilicen armazones tubulares para construir las literas, los tubos deberían estar herméticamente cerrados y no tener ninguna perforación que pueda permitir la entrada de parásitos.

11. Cada litera debería tener un colchón cómodo de fondo mullido o un conjunto colchón-somier. Tanto el colchón como el relleno deberían estar confeccionados con materiales autorizados. No deberían utilizarse materiales de relleno susceptibles de albergar parásitos.

12. Cuando haya literas superpuestas, debajo del colchón o del colchón-somier de la litera superior se debería colocar un fondo que no deje pasar el polvo.

13. El mobiliario debería estar construido con un material liso y duro que no se deforme ni corra.

14. Los portillos de los dormitorios deberían estar provistos de cortinas o un dispositivo equivalente.

15. Los dormitorios deberían estar provistos de un espejo, de pequeñas alacenas para los artículos de aseo personal, de un estante para libros y de un número suficiente de ganchos para colgar ropa.

Pauta B3.1.6 – Comedores

1. Los comedores pueden ser comunes o separados. La decisión al respecto debería adoptarse previa consulta con los representantes de la gente de mar y de los armadores, a reserva de su aprobación por la autoridad competente. Deberían tomarse en consideración factores tales como el tamaño del buque y las diversas necesidades culturales, religiosas o sociales de la gente de mar.

2. Cuando deba disponerse de comedores separados para la gente de mar, debería disponerse de comedores separados para:

- a) el capitán y los oficiales, y
- b) el personal de maestranza y demás gente de mar.

3. En los buques que no sean de pasaje, la superficie disponible en los comedores para la gente de mar no debería ser inferior a 1,5 metros cuadrados por persona para el número de plazas previsto.

4. En todos los buques, los comedores deberían estar equipados con mesas y asientos apropiados, fijos o móviles, suficientes para acomodar al mayor número posible de gente de mar susceptible de utilizarlos al mismo tiempo.

5. Cuando la gente de mar esté a bordo, debería disponerse en todo momento de:

- a) un refrigerador de fácil acceso y con capacidad suficiente para el número de personas que utilicen el comedor o comedores;
- b) máquinas de bebidas calientes, y
- c) máquinas de agua fresca.

6. Cuando no sea posible acceder a las antecocinas desde los comedores, deberían proporcionarse armarios adecuados para guardar los utensilios de mesa e instalaciones apropiadas para lavarlos.

7. La superficie de las mesas y de los asientos debería ser de un material resistente a la humedad.

Pauta B3.1.7 – Instalaciones sanitarias

1. Los lavabos y las bañeras deberían tener un tamaño adecuado y estar fabricados con un material autorizado, de superficie lisa, que no se agriete, descascarille ni corra.

2. Todos los retretes deberían seguir un modelo autorizado y estar provistos de una descarga potente de agua, o de algún otro método de descarga idóneo, por ejemplo, aire, que funcione en todo momento y se controle de forma independiente.

3. Las instalaciones sanitarias destinadas a ser utilizadas por más de una persona deberían cumplir con lo siguiente:

- a) los suelos deberían estar fabricados con un material duradero autorizado, impermeable a la humedad, y estar provistos de un sistema adecuado de desagüe;
- b) los mamparos deberían ser de acero o de cualquier otro material cuyo empleo haya sido autorizado y ser estancos hasta una altura de por lo menos 23 centímetros a partir del suelo;
- c) los locales deberían tener iluminación, calefacción y ventilación suficientes;
- d) los retretes deberían estar ubicados en un lugar fácilmente accesible desde los dormitorios y desde las instalaciones de aseo personal, pero separados de ellos, y no tener comunicación directa ni con los dormitorios ni con un pasadizo entre los dormitorios y los retretes que carezca de otro acceso. Sin embargo, esta última disposición no se aplicará a los retretes ubicados entre dos dormitorios cuyo número total de ocupantes no exceda de cuatro, y

e) cuando haya varios retretes instalados en un mismo lugar, deberían estar separados por medio de tabiques que garanticen un aislamiento suficiente.

4. Las instalaciones de lavandería deberían disponer, entre otras cosas, de:

- a) máquinas de lavar;
- b) secadoras o tendederos con calefacción y ventilación adecuadas, y
- c) planchas y tablas de planchar o aparatos equivalentes.

Pauta B3.1.8 – Enfermería

1. La enfermería debería estar diseñada de manera que facilite las consultas y la prestación de primeros auxilios y ayude a impedir la propagación de enfermedades infecciosas.

2. La entrada, las literas, el alumbrado, la ventilación, la calefacción y el suministro de agua de la enfermería deberían disponerse de manera que aseguren la comodidad de sus ocupantes y faciliten sus tratamientos.

3. La autoridad competente debería fijar el número de literas en la enfermería.

4. Los ocupantes de la enfermería deberían disponer, para su uso exclusivo, de cuartos de aseo situados en las propias instalaciones o en un lugar cercano. Los cuartos de aseo deberían comprender como mínimo un retrete, un lavabo y una bañera o ducha.

Pauta B3.1.9 – Otras instalaciones

1. Cuando se proporcionen al personal de máquinas instalaciones independientes para cambiarse de ropa, éstas deberían estar:

- a) situadas fuera de la sala de máquinas, pero con fácil acceso desde ésta, y
- b) equipadas con armarios individuales, bañeras y/o duchas y lavabos, con agua dulce corriente caliente y fría.

Pauta B3.1.10 – Suministro de ropa de cama, vajilla y artículos diversos

1. Cada Miembro debería considerar la posibilidad de aplicar los principios siguientes:

- a) el armador debería proporcionar a la gente de mar ropa de cama y vajilla limpias, para que las utilice a bordo mientras esté al servicio del buque, y la gente de mar debería devolverlas cuando así lo disponga el capitán y cuando finalice su servicio a bordo;
- b) la ropa de cama debería ser de buena calidad, y los platos, vasos y demás artículos de vajilla deberían estar fabricados con un material autorizado y ser fáciles de limpiar, y
- c) el armador debería proporcionar toallas, jabón y papel higiénico a toda la gente de mar.

Pauta B3.1.11 – Instalaciones de esparcimiento, y disposiciones relativas al correo y a las visitas a los buques

1. Las instalaciones y servicios de esparcimiento se revisarán con frecuencia a fin de asegurar que son apropiados, habida cuenta de la evolución de las necesidades de la gente de mar como consecuencia de avances técnicos, funcionales o de otra índole que sobrevengan en la industria del transporte marítimo.

2. El mobiliario de las instalaciones de esparcimiento debería incluir, por lo menos, un estante para libros y lugares para leer y escribir y, cuando sea factible, para juegos.

3. En cuanto a la planificación de las instalaciones de esparcimiento, la autoridad competente debería examinar la posibilidad de instalar una cafetería.

4. Debería tenerse en cuenta la posibilidad de incluir las siguientes instalaciones, cuando resulte factible, sin que ello represente costo alguno para la gente de mar:

- a) una sala para fumar;
- b) un lugar donde ver la televisión y escuchar la radio;
- c) la proyección de películas o vídeos, cuya oferta debería adecuarse a la duración del viaje y, en caso necesario, renovarse a intervalos razonables;
- d) equipos de deporte, incluidos aparatos de ejercicios físicos, juegos de mesa y juegos de cubierta;
- e) cuando sea posible, instalaciones para practicar la natación;
- f) una biblioteca con obras de contenido profesional y de otra índole, en cantidad suficiente para la duración del viaje y renovadas a intervalos razonables;

- g) medios para realizar trabajos manuales de tipo recreativo;
- h) aparatos electrónicos tales como radios, televisores, vídeos, lectores de DVD/ CD, computadoras personales y programas informáticos, y grabadoras/lectores de casetes;
- i) cuando sea apropiado, bares para la gente de mar a bordo de los buques, a menos que ello sea contrario a las costumbres nacionales, religiosas o sociales, y
- j) un acceso razonable a las comunicaciones telefónicas entre el buque y tierra, así como a los servicios de correo electrónico e Internet, cuando los haya, a precio razonable.

5. Deberían hacerse todos los esfuerzos necesarios para que el correo de la gente de mar llegue del modo más rápido y seguro posible. También habría que estudiar la forma de conseguir que la gente de mar no tenga que pagar un franqueo suplementario cuando haya que reexpedir su correo por causas ajenas a su voluntad.

6. A reserva de lo que dispongan la legislación nacional o internacional en la materia, debería considerarse la posibilidad de adoptar medidas para que, cuando sea posible y razonable, se conceda rápidamente a los marinos autorización para recibir a bordo la visita de sus parejas, parientes y amigos, mientras el buque se halle en puerto. Tales medidas deberían estar supeditadas a que se cumplan satisfactoriamente los requisitos de seguridad.

7. Debería tomarse en consideración la posibilidad de autorizar a los marinos para que sus parejas los acompañen en viajes ocasionales, siempre que ello sea factible y razonable. Las parejas deberían estar adecuadamente aseguradas contra accidentes y enfermedades; los armadores deberían brindar toda la asistencia necesaria a la gente de mar para suscribir tal seguro.

Pauta B3.1.12 – Prevención del ruido y las vibraciones

1. Los dormitorios, instalaciones de esparcimiento y de servicios de fonda deberían estar situados lo más lejos posible de la sala de máquinas, la sala de aparatos de gobierno, los chigres de cubierta, los equipos de ventilación, calefacción y aire acondicionado y cualquier otra maquinaria o aparatos ruidosos.

2. Deberían utilizarse materiales de insonorización u otros aislantes acústicos adecuados en la construcción y el acabado de mamparos, techos y cubiertas, en los espacios ruidosos, y puertas de cerradura automática aislantes del ruido, en la sala de máquinas.

3. La sala de máquinas y otros locales de maquinaria deberían estar provistos, cuando sea factible, de salas insonorizadas de control centralizado de máquinas para el personal que trabaja en ellas. Los lugares de trabajo, tales como el taller de máquinas, deberían estar insonorizados, en la medida en que sea factible, del ruido general procedente de la sala de máquinas, y deberían adoptarse medidas para reducir el ruido del funcionamiento de la maquinaria.

4. Los límites del nivel de ruido en los espacios de trabajo y alojamiento deberían estar en conformidad con las directrices internacionales de la OIT relativas a los niveles de exposición, incluidas las del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre *Factores ambientales en el lugar de trabajo*, 2001, y, cuando proceda, con la protección específica recomendada por la Organización Marítima Internacional, y con todo instrumento de enmienda ulterior y complementario relativo a los niveles aceptables de ruido a bordo de buques. Debería llevarse a bordo y poner a disposición de la gente de mar una copia del instrumento aplicable en inglés o en el idioma de trabajo del buque.

5. Los dormitorios, instalaciones de esparcimiento y de servicios de fonda no deberían estar expuestos a vibraciones excesivas.

Regla 3.2 – Alimentación y servicio de fonda

Finalidad: Asegurar que la gente de mar disponga de una alimentación y de agua potable de buena calidad suministradas en condiciones higiénicas reglamentadas

1. Todo Miembro deberá asegurar que los buques que enarbolan su pabellón lleven a bordo y sirvan alimentos y agua potable de calidad, valor nutritivo y cantidad apropiados que cubran adecuadamente las necesidades del buque y tomen en consideración los distintos orígenes culturales y religiosos.

2. La comida de la gente de mar embarcada deberá proporcionarse gratuitamente durante su período de contratación.

3. Todo marino empleado como cocinero del buque y encargado de la preparación de las comidas deberá tener la formación y las cualificaciones exigidas para ejercer esta función a bordo de buques.

Norma A3.2 – Alimentación y servicio de fonda

1. Los Miembros deberán adoptar una legislación u otras medidas que prevean normas mínimas respecto de la cantidad y calidad de los alimentos y el agua potable, así como en relación con el servicio de fonda, aplicables a las comidas que se sirven a la gente de mar a bordo de los buques que enarbolan su pabellón, y llevarán a cabo actividades educativas para promover el conocimiento y la aplicación de las normas a que se refiere el presente párrafo.

2. Los Miembros deberán velar por que los buques cumplan las normas mínimas siguientes:

- a) habida cuenta del número de marinos a bordo, de sus exigencias religiosas y prácticas culturales en relación con los alimentos, y de la duración y naturaleza de la travesía, el abastecimiento de víveres y agua potable deberá ser adecuado en cuanto a su cantidad, valor nutritivo, calidad y variedad;
- b) la organización y el equipo del servicio de fonda permitirán suministrar a la gente de mar comidas adecuadas, variadas y nutritivas, preparadas y servidas en condiciones higiénicas, y
- c) el personal del servicio de fonda deberá estar debidamente formado o haber recibido instrucciones adecuadas para el ejercicio de sus funciones.

3. Los armadores deberán garantizar que todo marino contratado como cocinero a bordo de un buque esté formado para ello y posea las cualificaciones y competencias exigidas para ejercer esta función, de conformidad con lo dispuesto por la legislación del Miembro de que se trate.

4. Los requisitos del párrafo 3 de la presente norma deberán incluir el haber completado un curso de formación aprobado o reconocido por la autoridad competente, que comprenda conocimientos prácticos de cocina, higiene alimentaria y personal, almacenamiento de los alimentos, gestión de las reservas, y la protección del medio ambiente y la seguridad y la salud del servicio de fonda.

5. En los buques que operen con una dotación prescrita de menos de diez tripulantes, que por razón del número de miembros de la tripulación o del área de navegación pudieran no estar obligados por la autoridad competente a llevar un cocinero plenamente calificado, se deberá impartir formación o instrucción a toda persona que prepare alimentos en cocinas en las áreas relacionadas con los alimentos y la higiene personal, así como con la manipulación y el almacenaje de alimentos a bordo de un buque.

6. En circunstancias de extrema necesidad, la autoridad competente podrá conceder una dispensa para permitir que un cocinero no plenamente calificado preste servicio en un buque específico durante un período determinado, hasta el próximo puerto de escala apropiado o durante un período no superior a un mes, a condición de que la persona beneficiaria de dicha exención haya recibido formación e instrucción en materias que incluyan la higiene alimentaria y la higiene personal, así como la manipulación y almacenamiento de víveres a bordo.

7. Con arreglo a los procedimientos de cumplimiento continuo que se recogen en el Título 5 del presente Convenio, la autoridad competente deberá exigir que se realicen con frecuencia inspecciones documentadas a bordo de los buques, ya sea por el capitán o bajo sus órdenes, en relación con:

- a) las provisiones de víveres y agua potable;
- b) todos los locales y equipos utilizados para el almacenaje y manipulación de víveres y agua potable,
y
- c) la cocina y demás instalaciones utilizadas para preparar y servir comidas.

8. Ningún marino menor de 18 años podrá ser empleado o contratado o trabajar como cocinero a bordo de un buque.

Pauta B3.2 – Alimentación y servicio de fonda

Pauta B3.2.1 – Inspecciones, educación, investigaciones y publicaciones

1. La autoridad competente, en cooperación con otros organismos y organizaciones pertinentes, debería reunir información reciente sobre la alimentación y los métodos para comprar, almacenar, conservar, cocinar y servir los alimentos, teniendo especialmente en cuenta los requisitos del servicio de fonda a bordo. Esta información debería facilitarse gratuitamente o a un precio razonable a los fabricantes y comerciantes especializados en el suministro de víveres y material para el servicio de fonda, a los capitanes, camareros y cocineros de buque, y a las organizaciones de armadores y de gente de mar interesadas. A estos efectos, se deberían utilizar medios apropiados de divulgación, como manuales, folletos, carteles, gráficos o anuncios en revistas profesionales.

2. La autoridad competente debería formular recomendaciones para evitar el desperdicio de víveres, facilitar el mantenimiento de un nivel adecuado de higiene y dar las mayores facilidades posibles en la organización del trabajo.

3. La autoridad competente debería cooperar con las organizaciones y organismos pertinentes para elaborar material didáctico e informaciones que se difundirán a bordo acerca de los métodos adecuados para garantizar un suministro de alimentos y unos servicios de fonda apropiados.

4. La autoridad competente debería colaborar estrechamente con las organizaciones de armadores y de gente de mar interesadas y con las autoridades nacionales o locales encargadas de las cuestiones relativas a la alimentación y la salud y, de ser necesario, podrá utilizar los servicios de dichas autoridades.

Pauta B3.2.2 – Cocinero del buque

1. La función de cocinero del buque debería asignarse únicamente a un marino que:
 - a) haya prestado servicio en el mar durante el período **mínimo que prescriba la autoridad competente**, que podría variar en función de las calificaciones o experiencia pertinentes que posea el interesado, y
 - b) haya aprobado el examen que prescriba la autoridad competente o un examen equivalente en un curso reconocido de formación de cocineros.
2. La aplicación del examen prescrito y la extensión de los certificados correspondientes podrán ser asumidas directamente por la autoridad competente o bien, bajo control suyo, por una escuela reconocida de cocineros.
3. La autoridad competente debería prever, cuando procediere, el reconocimiento de los certificados de aptitud de cocinero extendidos por otros Miembros que hayan ratificado el presente Convenio o el Convenio sobre el certificado de aptitud de los cocineros de buque, 1946 (núm. 69), o por otra institución reconocida.

Título 4. Protección de la salud, atención médica, bienestar y protección social

Regla 4.1 – Atención médica a bordo de buques y en tierra

Finalidad: Proteger la salud de la gente de mar y asegurar que tenga un acceso rápido a la atención médica a bordo del buque y en tierra

1. Todo Miembro deberá velar por que toda la gente de mar que trabaje en buques que enarboles su pabellón esté cubierta por medidas adecuadas para la protección de su salud y de que tenga un acceso rápido y adecuado a la atención médica mientras estén trabajando a bordo.
2. La protección y la atención previstas en el párrafo 1 de la presente regla serán suministradas, en principio, sin costo alguno para la gente de mar.
3. Todos los Miembros deberán asegurarse de que la gente de mar que esté a bordo de buques que se encuentren en su territorio y que necesite una atención médica inmediata, tenga acceso a las instalaciones médicas del Miembro en tierra.
4. Los requisitos sobre la protección de la salud y la atención médica a bordo establecidos en el Código incluyen normas sobre medidas destinadas a proporcionar a la gente de mar una protección de la salud y una atención médica comparables en lo posible con las que se ofrece en general a los trabajadores en tierra.

Norma A4.1 – Atención médica a bordo de buques y en tierra

1. Los Miembros deberán velar por que se adopten medidas que proporcionen protección de la salud y atención médica a la gente de mar (incluida la atención dental esencial) que trabaje a bordo de buques que enarboles su pabellón, que:
 - a) garanticen la aplicación a la gente de mar de todas las disposiciones generales sobre protección de la salud en el trabajo y atención médica pertinentes para las tareas que realice, así como de las disposiciones especiales relativas al trabajo a bordo de buques;
 - b) garanticen que se brinde a la gente de mar una protección de la salud y una atención médica comparables, lo más posible, con las que gozan generalmente los trabajadores en tierra, incluido el rápido

acceso a los medicamentos necesarios, así como al equipo y los servicios médicos necesarios para el diagnóstico y tratamiento y a información y asesoramiento médicos;

- c) garanticen a la gente de mar el derecho de visitar sin demora a un médico o dentista calificado en los puertos de escala, cuando ello sea factible;
- d) garanticen que, en la medida en que ello sea compatible con la legislación y la práctica nacionales del Miembro, los servicios de atención médica y protección sanitaria se presten gratuitamente a la gente de mar a bordo de buques o cuando desembarque en un puerto extranjero, y
- e) que no se limiten al tratamiento de la gente de mar enferma o accidentada, sino que abarquen también medidas de carácter preventivo tales como programas de promoción de la salud y de educación sanitaria.

2. La autoridad competente deberá adoptar un formulario normalizado de informe médico para uso de los capitanes de buque y del personal médico pertinente en tierra y a bordo. Una vez rellenado, el formulario y su contenido deberán tener carácter confidencial y sólo deberán utilizarse para facilitar el tratamiento de la gente de mar.

3. Todo Miembro deberá adoptar una legislación que establezca los requisitos aplicables a las instalaciones, el equipo y la formación de enfermería y atención médica a bordo de los buques que enarbolan su pabellón.

4. Las legislaciones nacionales deberán como mínimo prever los siguientes requisitos:

- a) todos los buques deberán llevar un botiquín, equipo médico y una guía médica, cuyas especificaciones deberá prescribir y someter a inspecciones periódicas la autoridad competente. En los requisitos nacionales deberán tenerse en cuenta el tipo de buque, el número de personas a bordo y la naturaleza, el destino y la duración de las travesías y las normas médicas pertinentes recomendadas a nivel nacional e internacional;
- b) todos los buques que lleven 100 o más personas a bordo y que habitualmente hagan travesías internacionales de más de tres días deberán llevar un médico calificado encargado de prestar atención médica. En la legislación nacional también deberá especificarse qué otros buques deben llevar un médico, teniendo en cuenta, entre otros factores, la duración, índole y condiciones de la travesía y el número de marinos a bordo;
- c) todos los buques que no lleven ningún médico deberán llevar a bordo al menos un marino que esté a cargo de la atención médica y de la administración de medicamentos como parte de sus tareas ordinarias o al menos un marino competente para proporcionar primeros auxilios; las personas que estén a cargo de la atención médica a bordo y que no sean médicos deberán haber completado satisfactoriamente una formación en atención médica que esté en conformidad con los requisitos del Convenio Internacional sobre normas de formación, titulación y guardia para la gente de mar, 1978, enmendado (Convenio de Formación); la gente de mar designada para proporcionar primeros auxilios deberá haber completado satisfactoriamente una formación en primeros auxilios que reúna los requisitos del Convenio de Formación; las legislaciones nacionales deberán especificar el nivel de formación aprobada exigido teniendo en cuenta, entre otras cosas, factores tales como la duración, la naturaleza y las condiciones de la travesía y el número de marinos a bordo, y
- d) la autoridad competente deberá garantizar, mediante un sistema preestablecido, que en cualquier hora del día o de la noche los buques en alta mar puedan efectuar consultas médicas por radio o por satélite, incluido el asesoramiento de especialistas; las consultas médicas, incluida la transmisión de mensajes médicos por radio o por satélite entre un buque y las personas que desde tierra brindan el asesoramiento, deberán ser gratuitas para todos los buques, independientemente del pabellón que enarbolan.

Pauta B4.1 – Atención médica a bordo de buques y en tierra

Pauta B4.1.1 – Prestación de atención médica

1. Al determinar el nivel de formación médica que se deberá proporcionar a bordo de los buques a los que no exige que lleven un médico, la autoridad competente debería exigir que:

- a) los buques que habitualmente puedan tener acceso en un plazo de ocho horas a una atención médica calificada y servicios médicos deberían designar al menos a un marino que haya seguido la formación en primeros auxilios autorizada exigida en el Convenio de Formación, que lo capacite para adoptar medidas inmediatas y eficaces en caso de accidentes o de enfermedades susceptibles de ocurrir a bordo y para seguir instrucciones médicas recibidas por radio o por satélite, y

b) todos los demás buques deberían designar al menos a un marino que haya seguido la formación en atención médica autorizada, exigida en el Convenio de Formación, que abarque una formación práctica y una formación en técnicas de socorro, como la terapia intravenosa, que le permita participar eficazmente en programas coordinados de asistencia médica en buques que se encuentran navegando y proporcionar a los enfermos o lesionados un nivel satisfactorio de atención médica durante el período en que probablemente tengan que permanecer a bordo.

2. La formación a que se refiere el párrafo 1 de la presente pauta debería basarse en el contenido de las ediciones más recientes de la *Guía médica internacional de a bordo*, de la *Guía de primeros auxilios para uso en caso de accidentes relacionados con mercancías peligrosas*, del *Documento que ha de servir de guía – Guía internacional para la formación de la gente de mar* y de la sección médica del *Código internacional de señales*, así como de guías nacionales análogas.

3. Las personas a que se hace referencia en el párrafo 1 de la presente pauta y otra gente de mar que pueda designar la autoridad competente deberían seguir, a intervalos de cinco años aproximadamente, cursos de perfeccionamiento que les permitan repasar e incrementar sus conocimientos y competencias, así como mantenerse al corriente de los nuevos progresos.

4. El mantenimiento apropiado del botiquín y de su contenido, del equipo médico y de la guía médica a bordo, así como su inspección periódica a intervalos regulares no superiores a doce meses, deberían estar a cargo de personas responsables designadas por la autoridad competente, que deberían velar por el control del etiquetado, la fecha de caducidad y las condiciones de conservación de los medicamentos y de los prospectos correspondientes, así como por el funcionamiento adecuado del equipo. Al adoptar o revisar la guía médica de a bordo utilizada a nivel nacional y al determinar el contenido del botiquín y el equipo médico, la autoridad competente debería tener en cuenta las recomendaciones internacionales en la materia, incluida la última edición de la *Guía médica internacional de a bordo* y otras guías mencionadas en el párrafo 2 de la presente pauta.

5. Cuando un cargamento clasificado como peligroso no haya sido incluido en la edición más reciente de la *Guía de primeros auxilios para uso en caso de accidentes relacionados con mercancías peligrosas*, debería suministrarse a la gente de mar la información necesaria sobre la índole de las sustancias, los riesgos que entrañan, los equipos de protección personal necesarios, los procedimientos médicos pertinentes y los antídotos específicos. Estos antídotos y los equipos de protección personal deberían llevarse a bordo cada vez que se transporten mercancías peligrosas. Esta información debería incluirse en políticas y programas sobre seguridad y salud en el trabajo a bordo, descritos en la regla 4.3 y en las disposiciones conexas del Código.

6. Todos los buques deberían llevar a bordo una lista completa y actualizada de las estaciones de radio a través de las cuales puedan hacerse consultas médicas; y, si están dotados de un sistema de comunicación por satélite, deberían llevar a bordo una lista completa y actualizada de las estaciones terrestres costeras a través de las cuales puedan hacerse consultas médicas. La gente de mar responsable de prestar atención médica o primeros auxilios a bordo debería recibir instrucciones sobre el uso de la guía médica de a bordo y de la sección médica de la edición más reciente del *Código internacional de señales*, a fin de que pueda comprender qué tipo de información necesita el médico consultado, y los consejos que éste le dé.

Pauta B4.1.2 – Formulario de informe médico

1. El formulario normalizado de informe médico para la gente de mar previsto en la parte A del presente Código debería estar diseñado para facilitar el intercambio de informaciones médicas e informaciones conexas relativas a marinos particulares entre el buque y tierra en casos de enfermedad o lesiones.

Pauta B4.1.3 – Atención médica en tierra

1. Los servicios médicos en tierra para la atención de la gente de mar deberían ser adecuados y contar con médicos, dentistas y otro personal sanitario debidamente calificado.

2. Deberían adoptarse medidas para asegurar que, durante su estancia en los puertos, la gente de mar tenga acceso a:

- a) tratamiento ambulatorio en caso de enfermedad o lesión;
- b) hospitalización, cuando sea necesario, y
- c) servicios de odontología, sobre todo en casos de urgencia.

3. El tratamiento de la gente de mar enferma debería facilitarse mediante la adopción de medidas adecuadas que comprendan, en particular, su rápida admisión en los hospitales y clínicas en tierra, sin dificultades ni distinciones por motivo de nacionalidad o de credo, y también, cada vez que sea posible, de disposiciones que aseguren, cuando sea necesario, la continuidad de los tratamientos con miras a complementar los servicios médicos a disposición de la gente de mar.

Pauta B4.1.4 – Asistencia médica a otros buques y cooperación internacional

1. Todo Miembro debería prestar la debida atención a su participación en actividades de cooperación internacional en materia de asistencia, programas e investigación sobre protección de la salud y atención médica. Tal cooperación podría comprender los siguientes ámbitos:

- a) desarrollar y coordinar los esfuerzos de búsqueda y salvamento y organizar una pronta asistencia médica y evacuación en el mar de personas gravemente enfermas o lesionadas a bordo de buques, utilizando medios tales como sistemas de señalización periódica de la posición de los buques, centros de coordinación de las operaciones de salvamento y servicios de helicópteros para casos de urgencia, de conformidad con las disposiciones del Convenio internacional de 1979 sobre búsqueda y salvamento marítimos y con el *Manual Internacional de Búsqueda y Salvamento Aeronáutico y Marítimo (IAMSAR)*;
- b) aprovechar al máximo todos los buques con médico a bordo y los buques preposicionados en el mar que puedan ofrecer servicios hospitalarios y medios de salvamento;
- c) compilar y mantener al día una lista internacional de médicos y de centros de asistencia médica disponibles en todo el mundo para prestar atención médica de urgencia a la gente de mar;
- d) desembarcar a la gente de mar en tierra para que reciba un tratamiento de urgencia;
- e) repatriar, tan pronto como sea posible, a la gente de mar hospitalizada en el extranjero, de acuerdo con la opinión de los médicos responsables del caso y tomando debidamente en cuenta los deseos y necesidades de la gente de mar;
- f) tomar las disposiciones necesarias para aportar una asistencia personal a la gente de mar durante su repatriación, de acuerdo con la opinión de los médicos responsables del caso y tomando debidamente en cuenta los deseos y necesidades de la gente de mar;
- g) promover la creación de centros de salud para la gente de mar que:
 - i) efectúen investigaciones sobre el estado de salud, el tratamiento médico y la atención sanitaria preventiva de la gente de mar, y
 - ii) impartan formación sobre medicina marítima al personal médico y sanitario;
- h) compilar y evaluar estadísticas relativas a accidentes, enfermedades y muertes de origen profesional de la gente de mar, integrarlas y armonizarlas con los sistemas nacionales existentes de estadísticas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de otras categorías de trabajadores;
- i) organizar intercambios internacionales de información técnica, material de formación y personal docente, así como cursos, seminarios y grupos de trabajo internacionales en materia de formación;
- j) proporcionar a toda la gente de mar servicios de salud y servicios médicos especiales, de carácter curativo y preventivo, en los puertos, o poner a su disposición servicios generales de salud, médicos y de rehabilitación, y
- k) adoptar disposiciones oportunas para repatriar lo antes posible los cuerpos o las cenizas de la gente de mar fallecida, de conformidad con los deseos que manifiesten sus parientes más próximos.

2. La cooperación internacional en la esfera de la protección de la salud y la asistencia médica de la gente de mar debería basarse en acuerdos bilaterales o multilaterales o en consultas entre Estados Miembros.

Pauta B4.1.5 – Personas a cargo de la gente de mar

1. Los Miembros deberían adoptar medidas para garantizar a las personas a cargo de la gente de mar domiciliadas en su territorio una asistencia médica apropiada y suficiente, en espera de que se cree un servicio de atención médica cuando no existan dichos servicios que incluya en su ámbito de acción a los trabajadores en general y a las personas a su cargo; además, deberían informar a la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas a estos efectos.

Regla 4.2 – Responsabilidad del armador

Finalidad: Asegurar que la gente de mar esté protegida contra las consecuencias financieras de la enfermedad, las lesiones o la muerte que se produzcan en relación con el empleo

1. Todo Miembro deberá asegurar que en los buques que enarbolan su pabellón se adopten medidas, en conformidad con el Código, que concedan a la gente de mar empleada en los buques el derecho a recibir ayuda y apoyo material del armador en relación con las consecuencias financieras de una enfermedad, lesión o muerte ocurridas mientras preste servicio en virtud de un acuerdo de empleo de la gente de mar o que se deriven del empleo en virtud de ese acuerdo.
2. La presente regla no irá en perjuicio de ningún otro recurso legal al alcance de la gente de mar.

Norma A4.2 – Responsabilidad del armador

1. Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija que los armadores de los buques que enarbolan su pabellón sean responsables de la protección de la salud y de la atención médica de toda la gente de mar que preste servicio a bordo de buques de conformidad con las siguientes normas mínimas:

- a) los armadores deberán sufragar los gastos por enfermedades o accidentes de la gente de mar empleada en sus buques ocurridos entre la fecha de comienzo del servicio y la fecha en que se considere que la gente de mar ha sido debidamente repatriada o que se deriven del empleo que desempeñaron entre esas fechas;
- b) los armadores deberán constituir una garantía financiera para asegurar el pago de una indemnización en caso de muerte o discapacidad prolongada de la gente de mar como resultado de un accidente del trabajo, una enfermedad o un riesgo profesionales, de conformidad con lo dispuesto en la legislación nacional, en el acuerdo de empleo o en un convenio colectivo de la gente de mar;
- c) los armadores deberán sufragar los gastos de atención médica, incluido el tratamiento médico, los medicamentos necesarios y aparatos terapéuticos, así como el alojamiento y alimentación fuera del hogar hasta la recuperación de la gente de mar enferma o herida, o hasta que se compruebe el carácter permanente de la enfermedad o de la discapacidad, y
- d) los armadores deberán sufragar los gastos de sepelio en caso de muerte a bordo o en tierra durante el período de contratación.

2. La legislación nacional podrá limitar la responsabilidad del armador por lo que se refiere a los gastos de asistencia médica, alojamiento y alimentación a un período que no podrá ser inferior a 16 semanas a partir del día en que se produjo la lesión o del comienzo de la enfermedad.

3. Cuando la enfermedad o la lesión ocasionen una incapacidad para trabajar, el armador deberá pagar:

- a) la totalidad del salario mientras la gente de mar enferma o lesionada permanezca a bordo hasta que la gente de mar haya sido repatriada de conformidad con el presente Convenio, y
- b) la totalidad o una parte del salario, conforme a lo previsto en la legislación nacional o en convenios colectivos, desde el momento en que la gente de mar sea repatriada o desembarcada y hasta su curación o hasta que tenga derecho a prestaciones monetarias en virtud de la legislación del Miembro competente (si esto ocurre antes).

4. La legislación nacional puede limitar la responsabilidad del armador en cuanto al pago de la totalidad o parte del salario de la gente de mar desembarcada a un período que no podrá ser inferior a 16 semanas, contado a partir del día del accidente o del comienzo de la enfermedad.

5. La legislación nacional podrá eximir de responsabilidad a un armador con respecto a:

- a) la lesión que no se haya producido en el servicio del buque;
- b) la lesión o la enfermedad imputables a la conducta indebida deliberada de la gente de mar enferma, herida o fallecida, y
- c) la enfermedad o deficiencia física disimuladas voluntariamente en el momento de la contratación.

6. La legislación nacional podrá eximir al armador de la obligación de sufragar los gastos en concepto de atención médica, alimentación y alojamiento, así como los gastos de sepelio, siempre y cuando los poderes públicos asuman dicha responsabilidad.

7. Los armadores o sus representantes deberán adoptar medidas para proteger los bienes dejados a bordo por la gente de mar enferma, lesionada o fallecida y devolvérselos a sus parientes más próximos.

Pauta B4.2 – Responsabilidad del armador

1. Del pago de la totalidad del salario previsto en el párrafo 3, *a*), de la norma A4.2 podrán excluirse las bonificaciones.

2. La legislación nacional podrá establecer también que la responsabilidad del armador con respecto a la gente de mar enferma o lesionada cesará a partir del momento en que dicha gente de mar pueda reclamar la prestación de asistencia médica en virtud de un régimen de seguro obligatorio de enfermedad, de seguro obligatorio de accidente o de indemnización por accidentes del trabajo.

3. La legislación nacional podrá establecer que una institución de seguro reembolse los gastos de sepelio sufragados por el armador, en aquellos casos en que la legislación relativa al seguro social o de indemnización de los trabajadores prevea una prestación para gastos funerarios.

Regla 4.3 – Protección de la seguridad y la salud y prevención de accidentes

Finalidad: Asegurar que el entorno de trabajo de la gente de mar a bordo de los buques propicie la seguridad y la salud en el trabajo

1. Todo Miembro deberá asegurarse de que la gente de mar que trabaje en buques que enarbolan su pabellón tenga protección de la salud en el trabajo y viva, trabaje y reciba formación a bordo del buque en un entorno seguro e higiénico.

2. Todo Miembro, previa consulta con las organizaciones representativas de los armadores y de la gente de mar, y teniendo en cuenta los códigos aplicables, junto con las pautas y normas recomendadas por las organizaciones internacionales, las administraciones nacionales y las organizaciones del sector marítimo, deberá elaborar y promulgar orientaciones nacionales para la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo a bordo de los buques que enarbolan el pabellón del Estado Miembro.

3. Todo Miembro deberá adoptar una legislación y otras medidas que aborden las cuestiones especificadas en el Código, teniendo en cuenta instrumentos internacionales pertinentes, y estableciendo normas sobre protección de la seguridad y la salud y sobre la prevención de accidentes a bordo de buques que enarbolan su pabellón.

Norma A4.3 – Protección de la seguridad y la salud y prevención de accidentes

1. La legislación u otras medidas que se han de adoptar de conformidad con el párrafo 3 de la regla 4.3 deberán incluir lo siguiente:

- a*) la adopción y la aplicación y promoción efectivas de políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo a bordo de buques que enarbolan el pabellón del Miembro, incluida una evaluación de los riesgos, así como la formación e instrucción de la gente de mar;
- b*) precauciones razonables para prevenir los accidentes del trabajo, las lesiones y las enfermedades profesionales a bordo de los buques, con inclusión de medidas para reducir y prevenir el riesgo de exposición a niveles perjudiciales de factores ambientales y de sustancias químicas, así como al riesgo de lesiones o enfermedades que puedan derivarse del uso del equipo y de la maquinaria a bordo de buques;
- c*) programas a bordo para la prevención de accidentes del trabajo, lesiones y enfermedades profesionales y para lograr una mejora continua de la protección de la seguridad y la salud en el trabajo, en la que participen representantes de la gente de mar y todas las demás personas interesadas en su aplicación, tomando en cuenta las medidas preventivas, que incluyen el control de ingeniería y de diseño, la sustitución de las tareas colectivas tanto como las individuales por procesos y procedimientos, y la utilización del equipo de protección personal, y
- d*) requisitos para inspeccionar, notificar y corregir las condiciones inseguras y para investigar y notificar los accidentes del trabajo a bordo.

2. Las disposiciones mencionadas en el párrafo 1 de la presente norma deberán:

- a*) tener en cuenta los instrumentos internacionales pertinentes que tratan sobre la protección de la seguridad y la salud en el trabajo en general y sobre riesgos específicos y deberán abordar todas las cuestiones relativas a la prevención de accidentes de trabajo, lesiones y enfermedades profesionales que sean aplicables al trabajo de la gente de mar y, en particular, los relacionados con el empleo marítimo;
- b*) especificar claramente la obligación de los armadores, la gente de mar y otras personas interesadas de cumplir las normas aplicables y los programas y políticas en materia de seguridad y salud en el

trabajo a bordo de los buques prestando especial atención a la seguridad y la salud de la gente de mar menor de 18 años;

- c) especificar los deberes del capitán y/o de la persona designada por el capitán para asumir la responsabilidad concreta en cuanto a la aplicación y el cumplimiento de las políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo a bordo de los buques, y
- d) especificar las atribuciones de los miembros de la tripulación del buque que han sido designados o elegidos representantes encargados de las cuestiones de seguridad a efectos de su participación en las reuniones del comité de seguridad del buque. Deberán crearse comités de esta índole en todo buque a bordo del cual haya por lo menos cinco marinos.

3. Las normas mencionadas en el párrafo 3 de la regla 4.3 deberán ser examinadas periódicamente en consulta con los representantes de las organizaciones de armadores y de gente de mar y, de ser necesario, revisadas para tener en cuenta la evolución de la tecnología y de las investigaciones a fin de facilitar una mejora continua de las políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo y de proporcionar un entorno de trabajo seguro a la gente de mar en los buques que enarboles el pabellón del Miembro.

4. El cumplimiento de los requisitos de los instrumentos internacionales aplicables sobre los niveles aceptables de exposición a riesgos en el lugar de trabajo a bordo de buques y sobre la elaboración y aplicación de políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo a bordo de los buques será considerada conforme con los requisitos del presente Convenio.

5. La autoridad competente deberá asegurar que:

- a) los accidentes del trabajo y las lesiones y enfermedades profesionales sean notificados de manera adecuada teniendo en cuenta la orientación proporcionada por la Organización Internacional del Trabajo respecto de la notificación y registro de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;
- b) se compilen, analicen y publiquen estadísticas completas de tales accidentes y enfermedades y, cuando sea necesario, de que se les dé seguimiento mediante investigaciones sobre las tendencias generales y sobre los riesgos señalados, y
- c) se investiguen los accidentes del trabajo.

6. La notificación e investigación de las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo deberán estar diseñadas para asegurar la protección de los datos personales de la gente de mar, y deberán tener en cuenta la orientación proporcionada por la Organización Internacional del Trabajo sobre este tema.

7. La autoridad competente deberá colaborar con las organizaciones de armadores y de gente de mar para adoptar medidas destinadas a señalar a la atención de la gente de mar que trabaja a bordo de sus buques información acerca de riesgos particulares a bordo, por ejemplo, por medios tales como avisos oficiales que contengan instrucciones pertinentes.

8. La autoridad competente deberá exigir que los armadores que procedan a una evaluación de los riesgos en relación con la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo consulten la información estadística apropiada de sus buques y de las estadísticas generales proporcionadas por la autoridad competente.

Pauta B4.3 – Protección de la seguridad y la salud y prevención de accidentes

Pauta B4.3.1 – Disposiciones sobre accidentes del trabajo y lesiones y enfermedades profesionales

1. Las disposiciones exigidas en virtud de la norma A4.3 deberían tener en cuenta el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre *Prevención de accidentes a bordo de los buques en el mar y en los puertos*, 1996, y las versiones ulteriores y otras normas, pautas y repertorios de recomendaciones prácticas conexos de la OIT e internacionales relativos a la protección de la seguridad y la salud en el trabajo, incluidos los niveles de exposición que puedan indicar.

2. La autoridad competente debería velar por que, en las orientaciones nacionales relativas a la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, se aborden las cuestiones siguientes, en particular:

- a) disposiciones generales y disposiciones básicas;
- b) características estructurales del buque, incluidos los medios de acceso y los riesgos derivados del amianto;

- c) máquinas;
- d) los efectos de la temperatura extremadamente baja o extremadamente alta de toda superficie con la que los marinos puedan estar en contacto;
- e) los efectos del ruido en el lugar de trabajo y en los alojamientos a bordo;
- f) los efectos de las vibraciones en el lugar de trabajo y en los alojamientos a bordo;
- g) los efectos de factores ambientales distintos de los previstos en los apartados e) y f) en el lugar de trabajo y en los alojamientos a bordo, incluido el humo del tabaco;
- h) medidas especiales de seguridad sobre el puente y bajo el puente;
- i) equipos de carga y descarga;
- j) prevención y lucha contra incendios;
- k) anclas, cadenas y cables;
- l) cargas peligrosas y lastres;
- m) equipo de protección personal para la gente de mar;
- n) trabajo en espacios confinados;
- o) los efectos físicos y mentales del cansancio;
- p) los efectos de la dependencia de las drogas y el alcohol;
- q) protección y prevención contra el VIH/SIDA, y
- r) respuesta ante emergencias y accidentes.

3. En la evaluación de los riesgos y la reducción de la exposición respecto de las cuestiones a que se refiere el párrafo 2 de la presente pauta se deberían tener en cuenta los efectos de los factores físicos sobre la salud en el trabajo (con inclusión de la manipulación manual de cargas, el ruido y las vibraciones), los efectos de los factores químicos y biológicos en la salud en el trabajo, los efectos de los factores mentales en la salud en el trabajo, así como los efectos en la salud física y mental del cansancio y los accidentes del trabajo. Al adoptarse las medidas necesarias deberían tomarse debidamente en cuenta los principios de prevención, según los cuales se dispone, entre otras cosas, que la prevención del riesgo en su origen, la adaptación del trabajo al individuo, especialmente en lo que respecta al diseño de los lugares de trabajo y a la sustitución de elementos peligrosos por otros que no lo sean o que sean menos peligrosos, deben primar sobre los equipos de protección personal para la gente de mar.

4. Además, la autoridad competente debería asegurarse de que se tengan en cuenta las implicaciones para la seguridad y la salud en relación con las cuestiones siguientes, en particular:

- a) respuesta ante emergencias y accidentes;
- b) efectos de la dependencia de las drogas y el alcohol, y
- c) protección y prevención contra el VIH/SIDA.

Pauta B4.3.2 – Exposición al ruido

1. La autoridad competente de cada Miembro, junto con los organismos internacionales competentes y representantes de organizaciones de armadores y de gente de mar interesadas, deberían examinar sobre una base permanente los problemas del ruido a bordo a fin de mejorar la protección de la gente de mar, en la medida en que sea factible, de los efectos nocivos del ruido.

2. En el examen a que se refiere el párrafo 1 de la presente pauta se deberían tener en cuenta los efectos nocivos que la exposición al ruido excesivo ejerce sobre la audición, la salud y la comodidad de la gente de mar que vive y trabaja a bordo de buques, así como las medidas que se han de prescribir o recomendar para reducir el ruido a bordo a fin de proteger a la gente de mar. Entre las medidas para reducir la exposición al ruido que han de considerarse deberían incluirse las siguientes:

- a) instruir a la gente de mar sobre los peligros para la audición y la salud de una exposición prolongada a ruidos muy intensos y sobre la forma de usar adecuadamente los equipos y aparatos de protección acústica;
- b) proporcionar equipo de protección auditiva a la gente de mar, cuando sea necesario, y
- c) evaluar los riesgos y reducir la exposición al ruido en los espacios de alojamiento y las instalaciones de esparcimiento y de fonda, así como en la sala de máquinas y otros locales de maquinaria.

Pauta B4.3.3 – Exposición a las vibraciones

1. La autoridad competente de cada Miembro, junto con los organismos internacionales pertinentes y representantes de organizaciones de armadores y de gente de mar interesadas, y teniendo en cuenta, cuando proceda, las normas internacionales pertinentes, deberían examinar de manera permanente el problema de las vibraciones a bordo de los buques con objeto de mejorar la protección de la gente de mar, en la medida en que sea factible, de los efectos nocivos de las vibraciones.

2. El examen a que se refiere el párrafo 1 de la presente pauta debería abarcar los efectos de la exposición excesiva a las vibraciones sobre la salud y la comodidad de la gente de mar y las medidas que se han de prescribir o recomendar para reducir las vibraciones a bordo a fin de proteger a la gente de mar. Entre las medidas que se han de tomar en consideración para reducir las vibraciones deberían incluirse las siguientes:

- a) dar instrucciones a la gente de mar sobre los peligros que representa para su salud la exposición prolongada a las vibraciones;
- b) proporcionar a la gente de mar equipo de protección personal aprobado cuando sea necesario, y
- c) evaluar los riesgos y reducir la exposición de los espacios de alojamiento y las instalaciones de esparcimiento y de fonda mediante la adopción de medidas en conformidad con las orientaciones proporcionadas por el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre *Factores ambientales en el lugar del trabajo*, 2001, y las versiones revisadas posteriores, teniendo en cuenta la diferencia entre la exposición en los espacios de trabajo y en los espacios de alojamiento.

Pauta B4.3.4 – Obligaciones de los armadores

1. Toda obligación que incumba al armador de suministrar equipo de protección u otros dispositivos de prevención de accidentes debería ir acompañada, en general, de normas para la utilización de dicho equipo o de dichos dispositivos de protección por la gente de mar, así como de la obligación de ésta de acatar las medidas pertinentes en materia de prevención de accidentes y de protección de la salud.

2. Deberían tenerse en cuenta también los artículos 7 y 11 del Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963 (núm. 119), y las disposiciones correspondientes de la Recomendación sobre la protección de la maquinaria, 1963 (núm. 118), en virtud de los cuales, por una parte, incumbe al empleador la obligación de velar por que las máquinas utilizadas estén adecuadamente protegidas y por que se prohíba la utilización de máquinas desprovistas de dispositivos de protección adecuados, y, por otra parte, incumbe al trabajador la obligación de no utilizar una máquina sin que estén colocados en su lugar los dispositivos de protección de que vaya provista y de no inutilizar dichos dispositivos.

Pauta B4.3.5 – Notificación y compilación de estadísticas

1. Todos los accidentes del trabajo y las lesiones y enfermedades profesionales deberían notificarse a fin de que sean investigados y de que se compilen, analicen y publiquen estadísticas detalladas sobre los mismos teniendo en cuenta la protección de los datos personales de la gente de mar interesada. Los informes no deberían limitarse a los casos de muerte o a los accidentes que afecten al buque.

2. En las estadísticas a que se hace referencia en el párrafo 1 de la presente pauta deberían registrarse el número, la naturaleza, las causas y los efectos de los accidentes del trabajo y las lesiones y enfermedades profesionales, indicándose claramente en qué parte del buque se han producido, el tipo de cada accidente, y si han ocurrido en el mar o en puerto.

3. Los Miembros deberían tomar debidamente en cuenta todo sistema o modelo internacional de registro de los accidentes de la gente de mar que haya podido establecer la Organización Internacional del Trabajo.

Pauta B4.3.6 – Investigaciones

1. La autoridad competente debería emprender investigaciones sobre las causas y circunstancias de todos los accidentes del trabajo y lesiones y enfermedades profesionales mortales o que hubieren producido lesiones graves a la gente de mar, así como sobre otros accidentes que determine la legislación nacional.

2. Debería tenerse en cuenta la inclusión de los siguientes temas de investigación:

- a) medio en que se realiza el trabajo (por ejemplo, superficie de trabajo, disposición de las máquinas, medios de acceso y alumbrado) y métodos de trabajo;

- b) incidencia de los accidentes del trabajo y las lesiones y enfermedades profesionales por grupo de edad;
- c) problemas especiales de carácter fisiológico o psicológico creados por el ambiente a bordo;
- d) problemas resultantes del estrés físico a bordo de los buques, en particular como consecuencia del aumento del volumen de trabajo;
- e) problemas y efectos de la evolución técnica y su influencia en la composición de la tripulación, y
- f) problemas derivados de fallos humanos.

Pauta B4.3.7 – Programas nacionales de protección y de prevención

1. A fin de disponer de una base sólida para adoptar medidas destinadas a promover la protección de la seguridad y la salud en el trabajo y la prevención de los accidentes del trabajo y las lesiones y enfermedades profesionales imputables a riesgos propios del empleo marítimo, deberían emprenderse estudios sobre las tendencias generales y los riesgos que pongan de manifiesto las estadísticas.

2. La puesta en práctica de programas para promover la protección de la seguridad y la salud en el trabajo y la prevención de los accidentes de trabajo debería organizarse de modo tal que puedan participar en ellos las autoridades competentes, los armadores, la gente de mar o sus representantes y otros organismos interesados inclusive por medios tales como avisos oficiales que contengan instrucciones pertinentes y reuniones de información, pautas sobre los niveles máximos de exposición a factores ambientales potencialmente peligrosos en el lugar de trabajo u otros peligros, o los resultados de un proceso sistemático de evaluación de los riesgos. En particular, en el plano nacional o local se deberían crear comisiones o grupos de trabajo especiales y comités de a bordo, de carácter mixto, encargados de la protección de la seguridad y la salud en el trabajo y la prevención de accidentes, en que estén representadas las organizaciones de armadores y de la gente de mar.

3. Cuando tales actividades tengan lugar a nivel de la empresa de un armador, debería considerarse la posibilidad de que la gente de mar esté representada en todo comité de seguridad de a bordo de los buques de dicho armador.

Pauta B4.3.8 – Contenido de los programas de protección y de prevención

1. Debería tenerse en cuenta la posibilidad de incluir entre las funciones de las comisiones y otros órganos mencionados en el párrafo 2 de la pauta B4.3.7 las siguientes:

- a) la preparación de pautas y políticas nacionales para los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo y para las disposiciones, normas y manuales sobre prevención de accidentes;
- b) la organización de cursos y programas de formación en materia de protección de la seguridad y la salud en el trabajo y la prevención de accidentes;
- c) la organización de publicidad sobre la protección de la seguridad y la salud en el trabajo y la prevención de accidentes, lo cual incluye películas, carteles, avisos y folletos, y
- d) la distribución de publicaciones e información sobre la protección de la seguridad y la salud en el trabajo y la prevención de accidentes, de manera que lleguen a la gente de mar a bordo de los buques.

2. Quienes tengan a su cargo la preparación de textos sobre medidas de protección de la seguridad y la salud en el trabajo y de prevención de accidentes o la elaboración de recomendaciones prácticas deberían tomar en consideración las disposiciones o recomendaciones pertinentes adoptadas por las autoridades u organizaciones nacionales interesadas o por las organizaciones marítimas internacionales competentes.

3. Al formular programas de protección de la seguridad y la salud en el trabajo y de prevención de accidentes, los Miembros deberían tener debidamente en cuenta los repertorios de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en el trabajo marítimo que haya publicado la Organización Internacional del Trabajo.

Pauta B4.3.9 – Formación para la protección de la seguridad y la salud en el trabajo y la prevención de accidentes de trabajo

1. Los programas de formación a que se refiere el párrafo 1, a), de la norma A4.3 deberían revisarse periódicamente y ponerse al día según la evolución del tipo, las dimensiones y el equipamiento de los buques, así como en función de los cambios en la organización de la dotación, en las nacionalidades e idiomas y en la organización del trabajo a bordo.

2. La publicidad sobre la protección de la seguridad y la salud en el trabajo y la prevención de accidentes debería organizarse de forma permanente, y podría revestir las formas siguientes:

- a) material educativo audiovisual, como películas, para su utilización en los centros de formación profesional de la gente de mar y, cuando sea factible, proyección de películas a bordo de los buques;
- b) colocación de carteles a bordo de los buques;
- c) inclusión de artículos sobre los riesgos del trabajo marítimo y las medidas de protección de la seguridad y la salud en el trabajo y la prevención de accidentes en las revistas destinadas a la gente de mar, y
- d) campañas especiales en diversos medios de publicidad para instruir a la gente de mar, inclusive sobre las prácticas de trabajo seguras.

3. En la publicidad a que se refiere el párrafo 2 de la presente pauta se deberían tener en cuenta las diferencias de nacionalidad, idioma y costumbres entre la gente de mar a bordo de los buques.

Pauta B4.3.10 – Educación de los jóvenes marinos en materia de seguridad y salud

1. Los reglamentos sobre seguridad y salud deberían referirse a todas las disposiciones generales relativas a los reconocimientos médicos antes y durante el empleo, así como a la prevención de accidentes y la protección de la salud en el trabajo, que sean aplicables a las actividades laborales de la gente de mar. En esos reglamentos se deberían especificar medidas para minimizar los peligros a que estén expuestos los jóvenes marinos en su trabajo.

2. Excepto en los casos en que una autoridad competente haya reconocido que un joven marino está plenamente calificado para llevar a cabo determinadas tareas, en los reglamentos deberían establecerse restricciones a la ocupación de jóvenes marinos que no cuenten con una supervisión y una instrucción apropiadas en ciertos tipos de trabajo que comporten riesgos especiales de accidente o que entrañen consecuencias perjudiciales para su salud o desarrollo físico, o que exijan un determinado grado de madurez, experiencia o calificaciones. Al determinar los tipos de trabajo que deben ser objeto de restricciones en los reglamentos, las autoridades competentes podrían tener en cuenta, en particular, los trabajos que impliquen:

- a) elevación, desplazamiento o transporte de cargas u objetos pesados;
- b) entrada en calderas, tanques y coferdanes;
- c) exposición a niveles nocivos de ruido y de vibraciones;
- d) manipulación de dispositivos de izada y de otras máquinas o herramientas motrices, o trabajos como señalero para los operadores de dicho equipo;
- e) manipulación de las estachas de amarre o de cabos de remolque o de equipo de anclaje;
- f) aparejamiento;
- g) trabajo en la arboladura o en el puente con mar gruesa;
- h) guardias de noche;
- i) mantenimiento del equipo eléctrico;
- j) exposición a materiales potencialmente nocivos o a agentes físicos nocivos, tales como sustancias peligrosas o tóxicas y radiaciones ionizantes;
- k) limpieza de los aparatos de cocina, y
- l) manipulación o la responsabilidad de las lanchas.

3. Deberían adoptarse medidas prácticas, ya sea por intermedio de las autoridades competentes o de otras entidades apropiadas, para proporcionar a los jóvenes marinos información sobre la prevención de accidentes y la protección de su salud en el trabajo a bordo de buques, recurriendo, por ejemplo, a una instrucción adecuada impartida en el marco de cursos, a la difusión entre los jóvenes de publicidad oficial sobre la prevención de accidentes, y a la instrucción profesional y la supervisión de los jóvenes marinos en el ejercicio de sus funciones a bordo.

4. La educación y la formación profesional impartidas a los jóvenes marinos, tanto en tierra como a bordo, deberían incluir orientaciones sobre los efectos nocivos para su salud y bienestar del consumo abusivo de alcohol, drogas y otras sustancias potencialmente nocivas, y sobre los riesgos y preocupaciones relacionados con el VIH/ SIDA y otras actividades que implican riesgos para la salud.

Pauta B4.3.11 – Cooperación internacional

1. Los Miembros, con la asistencia, cuando proceda, de organizaciones intergubernamentales y otras organizaciones internacionales, deberían esforzarse por cooperar entre sí a fin de lograr la mayor uniformidad posible de las acciones para promover la protección y la prevención de la seguridad y la salud y los accidentes de trabajo.

2. Al formular programas para promover la protección de la seguridad y la salud en el trabajo y la prevención de accidentes de trabajo con arreglo a la norma A4.3, los Miembros deberían tomar debidamente en cuenta los repertorios de recomendaciones prácticas pertinentes publicados por la Organización Internacional del Trabajo y las normas apropiadas que hayan establecido las organizaciones internacionales.

3. Los Miembros deberían tener en cuenta también la necesidad de mantener una cooperación internacional para la promoción continua de actividades relacionadas con la protección de la seguridad y la salud en el trabajo y la prevención de los accidentes de trabajo; esta cooperación podría revestir las formas siguientes:

- a) acuerdos bilaterales o multilaterales para lograr la uniformidad de las normas y los dispositivos de protección de la seguridad y la salud en el trabajo y de prevención de accidentes de trabajo;
- b) intercambio de información sobre determinados riesgos a que está expuesta la gente de mar y sobre los medios de promover la protección de la seguridad y la salud en el trabajo y de prevenir los accidentes;
- c) asistencia en la experimentación del equipo y en las actividades de inspección, de conformidad con la reglamentación nacional del país cuyo pabellón enarbole el buque;
- d) colaboración en la elaboración y difusión de disposiciones, reglas o manuales de protección de la seguridad y la salud en el trabajo y prevención de accidentes;
- e) colaboración en la producción y utilización de materiales didácticos, y
- f) servicios comunes o asistencia mutua para impartir a la gente de mar formación en materia de protección de la seguridad y la salud en el trabajo, prevención de accidentes y prácticas de trabajo seguras.

Regla 4.4 – Acceso a instalaciones de bienestar en tierra

Finalidad: Asegurar que la gente de mar empleada a bordo de buques tenga acceso a instalaciones y servicios en tierra que protejan su salud y su bienestar

1. Los Miembros deberán velar por que las instalaciones de bienestar en tierra, si las hay, sean de fácil acceso. Los Miembros también deberán promover la construcción en determinados puertos de instalaciones de bienestar como las enumeradas en el Código, a fin de que la gente de mar a bordo de los buques que se encuentren en sus puertos tenga acceso a instalaciones y servicios de bienestar apropiados.

2. Las responsabilidades que incumben a los Miembros en relación con las instalaciones en tierra, tales como las instalaciones y servicios de bienestar, culturales, de esparcimiento e información, se enuncian en el Código.

Norma A4.4 – Acceso a instalaciones de bienestar en tierra

1. Todo Miembro deberá exigir que, cuando haya instalaciones de bienestar en su territorio, éstas puedan ser utilizadas por toda la gente de mar, sin distinción de nacionalidad, raza, color, sexo, religión, convicciones políticas u origen social e independientemente de cuál sea el Estado del pabellón del buque en que la gente de mar trabaje o esté empleada o contratada.

2. Todo Miembro deberá impulsar el desarrollo de instalaciones de bienestar en puertos apropiados del país y determinar, previa consulta con las organizaciones de armadores y de gente de mar interesadas, qué puertos deben considerarse apropiados.

3. Todo Miembro deberá alentar el establecimiento de comisiones de bienestar encargadas de examinar regularmente las instalaciones y servicios de bienestar a fin de cerciorarse de que sean apropiados, habida cuenta de la evolución de las necesidades de la gente de mar como consecuencia de los avances técnicos, operacionales o de otra índole que se registren en el sector del transporte marítimo.

*Pauta B4.4 – Acceso a instalaciones de bienestar en tierra**Pauta B4.4.1 – Responsabilidades de los Miembros*

1. Todo Miembro debería:

- a) adoptar medidas para asegurar que se faciliten instalaciones y servicios de bienestar adecuados a la gente de mar en puertos de escala seleccionados y que se les dispense una protección adecuada en el ejercicio de su profesión, y
- b) en la aplicación de estas medidas, tener en cuenta las necesidades especiales de la gente de mar por lo que se refiere a su seguridad, salud y esparcimiento, particularmente cuando se encuentre en el extranjero o en zonas de guerra.

2. Entre las medidas de control de las instalaciones y servicios de bienestar debería figurar la participación de organizaciones representativas de los armadores y de la gente de mar.

3. Los Miembros deberían adoptar medidas encaminadas a lograr que entre los buques, los organismos centrales de abastecimiento y las instituciones de bienestar se facilite la libre circulación de artículos tales como películas, libros, periódicos y equipo deportivo destinados a la gente de mar, ya sea a bordo de los buques o en los centros de bienestar en tierra.

4. Los Miembros deberían cooperar entre sí a fin de promover el bienestar de la gente de mar durante la navegación y en los puertos. Esta cooperación debería comprender:

- a) la celebración de consultas entre las autoridades competentes con miras a facilitar o mejorar las instalaciones y servicios de bienestar para la gente de mar, tanto en los puertos como a bordo de los buques;
- b) la celebración de acuerdos para aunar recursos en un fondo común y facilitar conjuntamente servicios de bienestar en los grandes puertos, a fin de evitar la duplicación inútil de esfuerzos;
- c) la organización de competiciones deportivas internacionales y el fomento de la participación de la gente de mar en actividades deportivas, y
- d) la organización de seminarios internacionales sobre el tema del bienestar de la gente de mar durante la navegación y en los puertos.

Pauta B4.4.2 – Instalaciones y servicios de bienestar en los puertos

1. Los Miembros deberían facilitar o asegurar que se faciliten las instalaciones y servicios de bienestar necesarios en los puertos apropiados del país de que se trate.

2. Las instalaciones y servicios de bienestar deberían estar a cargo, de conformidad con las condiciones y la práctica nacionales, de una o varias de las instituciones siguientes:

- a) las autoridades públicas;
- b) las organizaciones de armadores y de gente de mar interesadas, con arreglo a convenios colectivos o a otras disposiciones adoptadas de común acuerdo, y
- c) organizaciones benévolas.

3. Deberían crearse o ampliarse las instalaciones de bienestar y de esparcimiento necesarias en los puertos. Entre dichas instalaciones deberían figurar:

- a) salas de reunión y de esparcimiento, según las necesidades;
- b) instalaciones deportivas y otras instalaciones al aire libre, en particular para competiciones;
- c) instalaciones educativas, y
- d) cuando proceda, instalaciones para la práctica religiosa y los servicios de asesoramiento personal.

4. Estas instalaciones pueden proporcionarse poniendo a disposición de la gente de mar, en función de sus necesidades, instalaciones previstas para un uso más general.

5. Cuando un gran número de marinos de diferentes nacionalidades necesiten disponer en puerto de determinadas instalaciones, tales como hoteles, clubes o locales deportivos, las autoridades u organismos competentes de los países de origen de la gente de mar y de los Estados del pabellón, así como las asociaciones internacionales interesadas, deberían celebrar consultas y cooperar entre sí y con las autoridades y organismos competentes del país donde está situado el puerto, al objeto de aunar recursos y evitar la duplicación inútil de esfuerzos.

6. La gente de mar debería disponer de hoteles o albergues adecuados cada vez que los necesiten. Estos establecimientos deberían prestar servicios equivalentes a los ofrecidos por hoteles de buena

clase, y estar en lo posible bien situados y no en la proximidad inmediata de los muelles. Dichos hoteles o albergues deberían estar sometidos a los controles adecuados, y sus precios deberían ser razonables; cuando fuese necesario y factible, deberían adoptarse disposiciones para alojar a las familias de los marinos.

7. Estas instalaciones de alojamiento deberían ponerse a disposición de toda la gente de mar, sin distinción de nacionalidad, raza, color, sexo, religión, convicciones políticas u origen social e independientemente de cuál sea el Estado del pabellón del buque en que la gente de mar trabaje o esté empleada o contratada. Sin infringir en modo alguno este principio, tal vez sea necesario que en determinados puertos se prevean diversos tipos de servicios, de nivel comparable pero adaptados a las costumbres y necesidades de diferentes grupos de gente de mar.

8. Deberían adoptarse medidas para asegurar que, según sea necesario, en la gestión de las instalaciones y los servicios de bienestar para la gente de mar se emplee a tiempo completo a personal técnicamente competente, además de los eventuales colaboradores voluntarios.

Pauta B4.4.3 – Comisiones de bienestar

1. Deberían crearse comisiones de bienestar en los puertos y a nivel regional o nacional, según proceda, encargadas en particular de las siguientes funciones:

- a) verificar que las instalaciones de bienestar existentes sigan siendo adecuadas y determinar si conviene crear otras o suprimir las que son subutilizadas, y
- b) ayudar y asesorar a los encargados de proporcionar instalaciones de bienestar y asegurar la coordinación entre ellos.

2. Las comisiones de bienestar deberían contar entre sus miembros a representantes de las organizaciones de armadores y de gente de mar, de las autoridades competentes y, si procede, de organizaciones benéficas y entidades sociales.

3. Cuando corresponda, se debería invitar a los cónsules de los Estados marítimos y a los representantes locales de organizaciones de bienestar extranjeras a que participen en la labor de las comisiones de bienestar en los puertos y a nivel regional y nacional, de conformidad con la legislación nacional.

Pauta B4.4.4 – Financiación de las instalaciones de bienestar

1. De acuerdo con las condiciones y la práctica nacionales, el apoyo financiero a las instalaciones de bienestar en los puertos debería proceder de una o varias de las fuentes siguientes:

- a) subvenciones públicas;
- b) gravámenes u otras contribuciones especiales provenientes de círculos marítimos;
- c) aportaciones voluntarias de los armadores, de la gente de mar o de sus organizaciones, y
- d) aportaciones voluntarias de otras fuentes.

2. Cuando se establezcan impuestos, gravámenes o contribuciones especiales para financiar las instalaciones de bienestar, estos recursos sólo deberían utilizarse para los fines con que se recaudaron.

Pauta B4.4.5 – Difusión de información y medidas de facilitación

1. Debería difundirse información entre la gente de mar sobre las instalaciones a disposición de todo el público en los puertos de escala, en particular, los medios de transporte, los servicios sociales, educativos y de esparcimiento y los lugares de culto, así como sobre las instalaciones destinadas específicamente a la gente de mar.

2. Debería disponerse de medios de transporte adecuados, a precios módicos y en circulación a horas razonables, a fin de que la gente de mar pueda desplazarse a las zonas urbanas desde puntos convenientemente situados en la zona portuaria.

3. Las autoridades competentes deberían adoptar todas las medidas adecuadas para informar a los armadores y a la gente de mar que llegue a un puerto sobre todas las leyes y costumbres especiales cuya infracción podría poner en peligro su libertad.

4. Las autoridades competentes deberían equipar adecuadamente las zonas portuarias y las carreteras de acceso a los puertos con alumbrado y carteles indicadores, y disponer que se efectúen en ellas patrullas regulares a fin de garantizar la protección de la gente de mar.

Pauta B4.4.6 – Gente de mar en un puerto extranjero

1. A fin de asegurar la protección de los marinos en puertos donde no son nacionales, deberían tomarse medidas para facilitar:

- a) el acceso a los cónsules del Estado de su nacionalidad o el Estado de residencia, y
- b) una cooperación eficaz entre dichos cónsules y las autoridades locales o nacionales.

2. La situación de la gente de mar detenida en un puerto extranjero debería ser tramitada sin demora con arreglo a las normas en materia de garantías procesales y con la protección consular apropiada.

3. Cada vez que, por un motivo cualquiera, se detenga a un marino en el territorio de un Miembro, la autoridad competente debería, a petición de la persona interesada, informar inmediatamente del particular al Estado del pabellón y al Estado del cual el marino es nacional. La autoridad competente debería informar sin demora al marino de su derecho a presentar dicha petición. El Estado del cual el marino es nacional debería, a su vez, informar rápidamente a sus parientes más cercanos. La autoridad competente debería permitir que los funcionarios consulares de esos Estados puedan entrevistarse inmediatamente con el marino y sigan visitándole regularmente mientras permanezca detenido.

4. Cada vez que sea necesario, los Miembros deberían adoptar medidas para garantizar la seguridad de la gente de mar contra agresiones y otros actos ilegales mientras los buques se hallan en sus aguas territoriales y, especialmente, mientras se aproximan a sus puertos.

5. Los responsables en los puertos y a bordo deberían esforzarse al máximo por que se autorice a la gente de mar a desembarcar tan pronto como sea posible tras la llegada del buque a puerto.

Regla 4.5 – Seguridad social

Finalidad: Asegurar que se adopten medidas que den acceso a la gente de mar a una protección en materia de seguridad social

1. Los Miembros deberán asegurar que toda la gente de mar y, en la medida en que lo prevea la legislación nacional, las personas a su cargo tengan acceso a una protección en materia de seguridad social de conformidad con el Código, sin que ello menoscabe cualquier condición más favorable a que se hace referencia en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución.

2. Los Miembros se comprometen a adoptar medidas, acordes con sus circunstancias nacionales, individualmente y por medio de una cooperación internacional, para lograr progresivamente una protección en materia de seguridad social completa para la gente de mar.

3. Los Miembros deberán asegurarse de que la gente de mar, sujeta a su legislación en materia de seguridad social, y, en la medida en que esté previsto en la legislación nacional, las personas a su cargo tengan derecho a beneficiarse de una protección en materia de seguridad social no menos favorable que la que gozan los trabajadores en tierra.

Norma A4.5 – Seguridad social

1. Las ramas que habrán de considerarse para lograr progresivamente una cobertura completa en materia de seguridad social de conformidad con la regla 4.5 son: la atención médica, las prestaciones de enfermedad, las prestaciones de desempleo, las prestaciones de vejez, las prestaciones por lesiones profesionales, las prestaciones familiares, las prestaciones de maternidad, las prestaciones de invalidez, y las prestaciones de supervivencia, que complementen la protección proporcionada de conformidad con las reglas 4.1, sobre atención médica, y 4.2, sobre la responsabilidad del armador, y con otros títulos del presente Convenio.

2. En el momento de la ratificación, la protección que ha de proporcionar cada Miembro de conformidad con el párrafo 1 de la regla 4.5 deberá incluir por lo menos tres de las nueve ramas enumeradas en el párrafo 1 de la presente norma.

3. Los Miembros deberán adoptar medidas acordes con sus circunstancias nacionales para proporcionar la protección complementaria en materia de seguridad social mencionada en el párrafo 1 de la presente norma a toda la gente de mar que tenga residencia habitual en su territorio. Esta responsabilidad podría cumplirse, por ejemplo, mediante la celebración de acuerdos bilaterales o multilaterales o de sistemas basados en cotizaciones. La protección resultante no deberá ser menos favorable que aquella de la que gozan los trabajadores en tierra que residen en su territorio.

4. No obstante la atribución de responsabilidades con arreglo al párrafo 3 de la presente norma, los Miembros podrán determinar, mediante acuerdos bilaterales y multilaterales y mediante disposiciones adoptadas en el marco de las organizaciones de integración económica regional, otras reglas sobre la legislación en materia de seguridad social a que esté sujeta la gente de mar.

5. Las responsabilidades de los Miembros respecto de la gente de mar que trabaja en buques que enarbolan su pabellón deberá incluir las previstas en las reglas 4.1 y 4.2 y en las disposiciones conexas del Código, así como las inherentes a sus obligaciones generales en virtud de la legislación internacional.

6. Los Miembros deberán tomar en consideración las distintas maneras en que, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, se proporcionarán a la gente de mar prestaciones comparables en los casos en que no exista una cobertura suficiente en las ramas mencionadas en el párrafo 1 de la presente norma.

7. La protección en virtud del párrafo 1 de la regla 4.5 podrá estar contenida, cuando proceda, en una ley o reglamento, en regímenes privados o en convenios de negociación colectiva o en una combinación de éstos.

8. En la medida en que ello sea compatible con la legislación y la práctica nacionales, los Miembros deberán cooperar, a través de acuerdos bilaterales o multilaterales o mediante otros acuerdos, para garantizar la conservación de los derechos en materia de seguridad social, otorgados mediante regímenes contributivos o no contributivos, adquiridos o en curso de adquisición de toda la gente de mar, independientemente de su lugar de residencia.

9. Los Miembros deberán establecer procedimientos justos y eficaces para la resolución de conflictos.

10. En el momento de la ratificación, todo Miembro deberá especificar en qué ramas se brinda protección de conformidad con el párrafo 2 de la presente norma. Ulteriormente deberá notificar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo cuándo proporciona protección en materia de seguridad social respecto de una o más ramas adicionales de las enumeradas en el párrafo 1 de la presente norma. El Director General deberá conservar un registro de esta información y deberá ponerlo a disposición de todas las partes interesadas.

11. Las memorias presentadas a la Oficina Internacional del Trabajo en virtud del artículo 22 de la Constitución también deberán incluir información acerca de las medidas adoptadas de conformidad con el párrafo 2 de la regla 4.5 para hacer extensiva la protección a otras ramas.

Pauta B4.5 – Seguridad social

1. La protección que se ha de brindar en el momento de la ratificación de conformidad con el párrafo 2 de la norma A4.5 debería incluir al menos las ramas de atención médica, prestaciones de enfermedad y prestaciones por lesiones profesionales.

2. En las circunstancias mencionadas en el párrafo 6 de la norma A4.5, pueden proporcionarse prestaciones comparables a través de seguros, acuerdos bilaterales y multilaterales u otros medios eficaces, teniendo en cuenta las disposiciones de los convenios de negociación colectiva pertinentes. En los casos en que se adopten esas medidas, debería informarse a la gente de mar cubierta por tales medidas por qué medios se proporcionará protección de las distintas ramas de la seguridad social.

3. En los casos en que la gente de mar esté sujeta a más de una legislación nacional sobre seguridad social, los Miembros interesados deberían cooperar para determinar por mutuo acuerdo cuál legislación se ha de aplicar, teniendo en cuenta factores tales como el tipo y el nivel de protección previstos por las legislaciones respectivas que sean más favorables a la gente de mar interesada, así como las preferencias de la gente de mar.

4. Los procedimientos que se han de establecer en virtud del párrafo 9 de la norma A4.5 deberían estar diseñados para abarcar todos los conflictos relacionados con las quejas de la gente de mar interesada, independientemente de la manera en que se proporcione esa cobertura.

5. Todo Miembro cuyo pabellón enarbole el buque a bordo del cual presta servicio la gente de mar (nacionales, extranjeros o ambas categorías) debería proporcionar a la misma la protección en materia de seguridad social prevista en el Convenio, según proceda. Dicho Estado debería examinar periódicamente las ramas contempladas en el párrafo 1 de la norma A4.5 con miras a identificar toda rama adicional que redunde en beneficio de la gente de mar.

6. En el acuerdo de empleo de la gente de mar deberían indicarse los medios por los cuales el armador proporcionará a la gente de mar protección en las distintas ramas de la seguridad social, así como cualquier otra información pertinente a disposición del armador, por ejemplo las deducciones reglamentarias de los salarios de la gente de mar y las contribuciones de los armadores que puedan deducirse de conformidad con los requisitos establecidos por órganos autorizados identificados en aplicación de los regímenes de seguridad social nacionales pertinentes.

7. Al ejercer efectivamente su jurisdicción sobre las cuestiones sociales, el Miembro cuyo pabellón enarbole el buque debería comprobar que se cumplen las responsabilidades de los armadores en lo que atañe a la protección en materia de seguridad social, con inclusión del pago de las cotizaciones a los regímenes de seguridad social.

Título 5. Cumplimiento y control de la aplicación

1. Las reglas contenidas en este Título describen la responsabilidad que incumbe a cada Miembro de cumplir plenamente y controlar la aplicación de los principios y derechos establecidos en los artículos, así como las obligaciones particulares previstas en los Títulos 1, 2, 3 y 4.

2. Los párrafos 3 y 4 del artículo VI, que permiten la aplicación de la parte A del Código a través de disposiciones sustancialmente equivalentes, no se aplican al presente Título de la parte A del Código.

3. De conformidad con lo dispuesto en el párrafo 2 del artículo VI del presente Convenio, todo Miembro deberá cumplir sus responsabilidades en virtud de las reglas y en la manera prevista en las normas correspondientes de la parte A del Código, prestando la debida consideración a las pautas correspondientes de la parte B del Código.

4. Las disposiciones del presente Título deberán aplicarse teniendo presente que los marinos y los armadores, al igual que todas las demás personas, son iguales ante la ley, tienen derecho a la misma protección jurídica y no deben ser objeto de discriminación por lo que respecta al acceso a los juzgados, tribunales u otros mecanismos de resolución de litigios. Las disposiciones del presente Título no determinan jurisdicción legal ni competencia territorial alguna.

Regla 5.1 – Responsabilidades del Estado del pabellón

Finalidad: Asegurar que cada Miembro dé cumplimiento a las responsabilidades que le incumben en virtud del presente Convenio con respecto a los buques que enarbolan su pabellón

Regla 5.1.1 – Principios generales

1. Todo Miembro es responsable de velar por el cumplimiento de sus obligaciones en virtud del presente Convenio a bordo de los buques que enarbolan su pabellón.

2. Los Miembros deberán establecer un sistema eficaz de inspección y certificación de las condiciones de trabajo marítimo, de conformidad con las reglas 5.1.3 y 5.1.4, velando por que las condiciones de trabajo y de vida de la gente de mar a bordo de los buques que enarbolan su pabellón cumplan, y sigan cumpliendo, las normas del presente Convenio.

3. Al establecer un sistema eficaz de inspección y certificación de las condiciones de trabajo marítimo todo Miembro puede facultar, cuando proceda, a instituciones públicas o a otras organizaciones (incluidas las de otro Miembro que haya ratificado el presente Convenio, si éste está de acuerdo) a las que reconozca como competentes e independientes para que efectúen esas inspecciones y/o expidan certificados. En todos los casos, los Miembros asumirán plenamente la responsabilidad de la inspección y certificación de las condiciones de trabajo y de vida de la gente de mar interesada a bordo de buques que enarbolan su pabellón.

4. El certificado de trabajo marítimo, complementado por una declaración de conformidad laboral marítima, tendrá valor de presunción, salvo prueba en contrario, de que el buque ha sido debidamente inspeccionado por el Miembro cuyo pabellón enarbola y de que cumple los requisitos relativos a las condiciones de trabajo y de vida de la gente de mar previstas en el presente Convenio en la medida que se especifica.

5. En las memorias presentadas por el Miembro a la Oficina Internacional del Trabajo en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo deberá incluirse información sobre el sistema mencionado en el párrafo 2 de la presente regla, incluido el método utilizado para evaluar su eficacia.

Norma A5.1.1 – Principios generales

1. Todo Miembro deberá establecer normas y objetivos claros respecto a la administración de sus sistemas de inspección y de certificación, así como procedimientos generales adecuados para evaluar el grado de realización de dichos objetivos y de dichas normas.

2. Todo Miembro deberá exigir que todos los buques que enarboleden su pabellón tengan a bordo una copia disponible del presente Convenio.

Pauta B5.1.1 – Principios generales

1. La autoridad competente de cada Miembro debería adoptar medidas adecuadas para fomentar una cooperación efectiva entre las instituciones públicas y otras organizaciones que se ocupen de las condiciones de trabajo y de vida de la gente de mar a bordo.

2. A fin de asegurar la cooperación entre los inspectores, los armadores, la gente de mar y sus organizaciones respectivas, y con la finalidad de mantener o mejorar las condiciones de trabajo y de vida de la gente de mar a bordo, la autoridad competente debería celebrar consultas periódicas con los representantes de las citadas organizaciones en relación con las medidas más adecuadas para lograr dichos objetivos. La autoridad competente del Miembro debería determinar, previa consulta con las organizaciones de armadores y de gente de mar, la forma que deberían revestir dichas consultas.

Regla 5.1.2 – Autorización de las organizaciones reconocidas

1. Las instituciones públicas y otras organizaciones a que se refiere el párrafo 3 de la regla 5.1.1 (designadas como «organizaciones reconocidas») deberán contar con el reconocimiento de la autoridad competente en el sentido de que reúnen los requisitos contenidos en el Código en lo que respecta a la competencia e independencia. Las funciones de inspección y de certificación que las organizaciones reconocidas pueden estar autorizadas a realizar quedarán comprendidas en el ámbito de las actividades que en el Código se indica expresamente que llevan a cabo la autoridad competente o una organización reconocida.

2. Las memorias mencionadas en el párrafo 5 de la regla 5.1.1 deberán contener información sobre la organización u organizaciones de que se trate, el alcance de las autorizaciones concedidas y las disposiciones adoptadas por el Miembro para garantizar que las actividades autorizadas se llevan a cabo de forma íntegra y eficaz.

Norma A5.1.2 – Autorización de las organizaciones reconocidas

1. A los efectos del reconocimiento de conformidad con el párrafo 1 de la regla 5.1.2, la autoridad competente deberá examinar la competencia e independencia de la organización interesada y determinar si dicha organización ha demostrado, en el grado necesario para llevar a cabo las actividades comprendidas en las facultades que se le hayan conferido, que:

- a) posee las competencias técnicas necesarias en los aspectos relevantes del presente Convenio y los conocimientos adecuados sobre el funcionamiento del buque, incluidos los requisitos mínimos para trabajar a bordo de buques, las condiciones de empleo, el alojamiento, las instalaciones de esparcimiento, la alimentación y el servicio de fonda, y la prevención de accidentes, la protección de la salud, la atención médica, el bienestar y la protección de la seguridad social;
- b) tiene la capacidad para mantener y actualizar las competencias profesionales de su personal;
- c) posee los conocimientos necesarios acerca de las disposiciones del Convenio así como de la legislación nacional aplicable y de los instrumentos internacionales pertinentes, y
- d) su tamaño, estructura, experiencia y capacidad están en consonancia con el tipo y grado de autorización.

2. Cualquier autorización que se conceda en relación con las inspecciones facultará a la organización para que, como mínimo, pueda exigir que se corrijan las deficiencias que se señalen en las condiciones de vida y de trabajo de la gente de mar y se realicen inspecciones a ese respecto cuando lo solicite un Estado del puerto.

3. Todo Miembro deberá establecer:

- a) un sistema que garantice la idoneidad de la labor desempeñada por las organizaciones reconocidas, que incluya información sobre toda la legislación nacional y los instrumentos internacionales aplicables, y
- b) procedimientos para la comunicación con dichas organizaciones y el control de las mismas.

4. Todo Miembro deberá proporcionar a la Oficina Internacional del Trabajo una lista actualizada de todas las organizaciones reconocidas que haya autorizado a actuar en su nombre y deberá mantener esta lista al día. En la lista han de indicarse las funciones que las organizaciones reconocidas han sido autorizadas a desempeñar. La Oficina pondrá esta lista a disposición del público.

Pauta B5.1.2 – Autorización de las organizaciones reconocidas

1. La organización que solicite el reconocimiento debería demostrar su competencia y capacidad técnica, administrativa y directiva para garantizar una prestación de servicios oportuna y de calidad satisfactoria.

2. Al evaluar la capacidad de una organización, la autoridad competente debería determinar si la organización:

- a) tiene suficiente personal técnico, directivo y de apoyo;
- b) dispone de suficiente personal profesional calificado para prestar el servicio requerido, y tiene una cobertura geográfica adecuada;
- c) ha demostrado su capacidad para prestar puntualmente servicios de calidad, y
- d) es independiente y responsable en sus actividades.

3. La autoridad competente debería concertar un acuerdo escrito con toda organización que reconozca a los efectos de una autorización. El acuerdo debería contener los elementos siguientes:

- a) ámbito de aplicación;
- b) finalidad;
- c) condiciones generales;
- d) desempeño de las funciones objeto de la autorización;
- e) base jurídica de las funciones objeto de la autorización;
- f) presentación de informes a la autoridad competente;
- g) especificación de la autorización de la autoridad competente a la organización reconocida, y
- h) la supervisión de las actividades delegadas a la organización reconocida por la autoridad competente.

4. Todo Miembro debería exigir que las organizaciones reconocidas establezcan un sistema de calificación del personal que la organización emplee como inspectores para garantizar la actualización oportuna de sus conocimientos teóricos y prácticos.

5. Todo Miembro debería exigir que las organizaciones reconocidas lleven un registro de los servicios que prestan, a fin de que puedan demostrar que cumplen las normas exigidas en los ámbitos abarcados por los servicios.

6. Al establecer los procedimientos de control mencionados en el párrafo 3, apartado b), de la norma A5.1.2, el Miembro debería tener en cuenta las *Directrices relativas a la autorización de las organizaciones que actúen en nombre de la administración*, adoptadas en el marco de la Organización Marítima Internacional.

Regla 5.1.3 – Certificado de trabajo marítimo y declaración de conformidad laboral marítima

1. Esta regla se aplica a los buques:

- a) de arqueo bruto igual o superior a 500 que efectúen viajes internacionales, y
- b) de arqueo bruto igual o superior a 500 que enarbolan el pabellón de un Miembro y operen desde un puerto, o entre puertos, de otro país.

A efectos de esta regla, el término «viaje internacional» designa un viaje desde un país hasta un puerto situado fuera de dicho país.

2. Esta regla también se aplicará a todo buque que enarbole el pabellón de un Miembro y no esté sujeto a lo dispuesto en el párrafo 1 de esta regla, si el armador lo solicita al Miembro de que se trate.

3. Todo Miembro deberá exigir que en los buques que enarbolan su pabellón se lleve y se mantenga al día un certificado de trabajo marítimo que acredite que las condiciones de trabajo y de vida de la gente de mar a bordo del buque, incluidas las medidas destinadas a asegurar el cumplimiento continuo de las disposiciones adoptadas, que se han de indicar en la declaración de conformidad

laboral marítima mencionada en el párrafo 4 *infra*, han sido inspeccionadas y satisfacen los requisitos previstos en la legislación nacional o en otras disposiciones relativas a la aplicación del presente Convenio.

4. Todo Miembro deberá exigir que en los buques que enarbolan su pabellón también se lleve y se mantenga al día una declaración de conformidad laboral marítima que indique las disposiciones nacionales por las que se aplica el presente Convenio en lo que atañe a las condiciones de trabajo y de vida de la gente de mar, y describa las medidas adoptadas por el armador para garantizar el cumplimiento de dichas disposiciones a bordo del buque o de los buques de que se trate.

5. El certificado de trabajo marítimo y la declaración de conformidad laboral marítima deberán ajustarse al modelo prescrito en el Código.

6. Cuando la autoridad competente del Miembro o un organismo reconocido debidamente autorizado a tal efecto hayan verificado mediante inspección que un buque que enarbola el pabellón del Miembro cumple o sigue cumpliendo las normas del presente Convenio, deberá expedir o renovar el certificado de trabajo marítimo correspondiente, y anotarlo en un registro accesible al público.

7. En la parte A del Código se enuncian de manera detallada los requisitos relativos al certificado de trabajo marítimo y a la declaración de conformidad laboral marítima, incluida una lista de las materias que deben ser objeto de inspección y aprobación.

Norma A5.1.3 – Certificado de trabajo marítimo y declaración de conformidad laboral marítima

1. La autoridad competente, o una organización debidamente autorizada a tal efecto, expedirá al buque el certificado de trabajo marítimo por un período no superior a cinco años. En el anexo A5-I se recoge una lista de cuestiones que deben ser inspeccionadas y estar en conformidad con la legislación nacional u otras medidas por las que se apliquen las disposiciones del presente Convenio relativas a las condiciones de trabajo y de vida de la gente de mar a bordo de los buques, antes de que se pueda expedir un certificado de trabajo marítimo.

2. La validez del certificado de trabajo marítimo estará sujeta a una inspección intermedia de la autoridad competente, o de una organización reconocida debidamente autorizada a tal efecto, para garantizar que se siguen cumpliendo las disposiciones nacionales por las que se aplica el presente Convenio. Si se realiza una sola inspección intermedia y el período de validez del certificado de trabajo marítimo es de cinco años, dicha inspección deberá efectuarse entre la segunda y tercera fechas de vencimiento anuales del certificado de trabajo marítimo. Por fecha de vencimiento anual se entiende el día y el mes que correspondan, cada año, a la fecha de expiración del certificado de trabajo marítimo. El alcance y la profundidad de la inspección serán equivalentes a los de una inspección para la renovación de un certificado. El certificado de trabajo marítimo será refrendado si los resultados de la inspección intermedia son satisfactorios.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 1 de la presente norma, cuando la inspección para la renovación haya concluido dentro de los tres meses que preceden a la fecha de expiración del certificado en vigor, el nuevo certificado de trabajo marítimo será válido a partir de la fecha de finalización de la inspección por un período no superior a cinco años a partir de la fecha de expiración del certificado de trabajo marítimo en vigor.

4. Cuando la inspección para la renovación haya concluido más de tres meses antes de la fecha de expiración del certificado en vigor, el nuevo certificado de trabajo marítimo será válido por un período no superior a cinco años contado a partir de la fecha de finalización de la inspección.

5. Se podrá expedir un certificado de trabajo marítimo a título provisional:

- a) a los buques nuevos en el momento de su entrega;
- b) cuando un buque cambia de pabellón, o
- c) cuando un armador se hace cargo de la explotación de un buque que es nuevo para dicho armador.

6. Este certificado provisional de trabajo marítimo podrá ser expedido para un período no superior a seis meses por la autoridad competente o una organización reconocida debidamente autorizada a tal efecto.

7. Sólo se podrá expedir un certificado provisional de trabajo marítimo si se ha verificado previamente que:

- a) el buque ha sido inspeccionado, en la medida de lo razonable y factible, con respecto a las materias que figuran en el anexo A5-I, teniendo en cuenta la verificación de los aspectos señalados en los apartados b), c) y d) del presente párrafo;
- b) el armador ha demostrado a la autoridad competente o a una organización reconocida que el buque cuenta con procedimientos adecuados para dar cumplimiento al Convenio;
- c) el capitán conoce las disposiciones del Convenio y las responsabilidades de aplicación, y
- d) se ha presentado información pertinente a la autoridad competente o a una organización reconocida para la expedición de una declaración de conformidad laboral marítima.

8. De conformidad con el párrafo 1 de la presente norma, se realizará una inspección completa antes de la expiración del certificado provisional para poder expedir el certificado de trabajo marítimo para todo el período. No se podrá expedir ningún certificado marítimo provisional después de los seis meses iniciales a los que se hace referencia en el párrafo 6 de esta norma. No es necesario expedir una declaración de conformidad laboral marítima durante el período de validez del certificado provisional.

9. El certificado de trabajo marítimo, el certificado provisional de trabajo marítimo y la declaración de conformidad laboral marítima se redactarán conforme a los modelos facilitados en el anexo A5-II.

10. La declaración de conformidad laboral marítima deberá adjuntarse al certificado de trabajo marítimo. Constará de dos partes:

- a) la parte I deberá redactarla la autoridad competente, la cual deberá: i) señalar la lista de cuestiones que deberán inspeccionarse de conformidad con el párrafo 1 de la presente norma; ii) indicar los requisitos nacionales que incorporan las disposiciones pertinentes del presente Convenio, haciendo referencia a las disposiciones legales nacionales pertinentes y proporcionar, de ser necesario, información concisa sobre el contenido principal de los requisitos nacionales; iii) hacer referencia a los requisitos específicos para cada tipo de buque previstos en la legislación nacional; iv) recoger toda disposición sustancialmente equivalente adoptada en virtud del párrafo 3 del artículo VI, y v) indicar con claridad toda exención acordada por la autoridad competente de conformidad con lo previsto en el Título 3, y
- b) la parte II deberá redactarla el armador y en ella deberán indicarse las medidas adoptadas para velar por el cumplimiento permanente de los requisitos nacionales durante los períodos comprendidos entre las inspecciones, así como las medidas propuestas para garantizar una mejora continua.

La autoridad competente o la organización reconocida debidamente autorizada a tal efecto deberá certificar la parte II y expedir la declaración de conformidad laboral marítima.

11. Los resultados de todas las inspecciones u otras verificaciones ulteriores que se realicen respecto del buque de que se trate y toda deficiencia importante que se detecte durante cualquiera de esas verificaciones deberán asentarse en un registro, así como la fecha en que se determinó que las deficiencias fueron subsanadas. De conformidad con la legislación nacional, este registro deberá incluirse, acompañado de una traducción al inglés en los casos en que no esté redactado en este idioma, dentro de la declaración de conformidad laboral marítima o figurar como anexo a la misma o ponerse de cualquier otra forma a disposición de la gente de mar, de los inspectores del Estado del pabellón, de los funcionarios habilitados del Estado del puerto y de los representantes de los armadores y la gente de mar.

12. En el buque deberá llevarse y exponerse en un lugar visible a bordo que sea accesible a la gente de mar un certificado de trabajo marítimo y una declaración de conformidad laboral marítima válidos y actualizados, junto con una traducción al inglés cuando el idioma de la documentación sea otro. De conformidad con la legislación nacional, cuando se solicite, se pondrá a disposición de la gente de mar, de los inspectores del Estado del pabellón, de los funcionarios habilitados del Estado del puerto y de los representantes de los armadores y de la gente de mar una copia de dichos documentos.

13. El requisito relativo a la traducción al inglés, mencionado en los párrafos 11 y 12 de la presente norma, no se aplicará en el caso de los buques que no efectúan viajes internacionales.

14. Un certificado expedido de conformidad con el párrafo 1 o 5 de la presente norma dejará de tener validez en cualquiera de los siguientes casos:

- a) si las inspecciones pertinentes no se concluyen dentro de los períodos que se especifican en el párrafo 2 de la presente norma;

- b) si no se refrenda el certificado de conformidad con el párrafo 2 de la presente norma;
- c) cuando un buque cambie de pabellón;
- d) cuando un armador deje de asumir la responsabilidad de la explotación de un buque, y
- e) cuando se hayan incorporado modificaciones sustanciales a la estructura o el equipo a que se refiere el Título 3.

15. En los casos mencionados en el párrafo 14, apartados c), d) o e), de la presente norma, sólo se expedirá un nuevo certificado cuando la autoridad competente o la organización reconocida encargada de expedir el nuevo certificado esté totalmente convencida de que el buque cumple con los requisitos de esta norma.

16. La autoridad competente o las organizaciones acreditadas por el Estado del pabellón a tales efectos procederán a retirar el certificado de trabajo marítimo si se comprueba que un determinado buque no cumple con los requisitos previstos en el presente Convenio y no se ha adoptado ninguna de las medidas correctivas prescritas.

17. Cuando se considere la posibilidad de retirar algún certificado de trabajo marítimo en virtud del párrafo 16 de la presente norma, la autoridad competente o la organización facultada para ello debería tener en cuenta la gravedad de las deficiencias o la frecuencia de las mismas.

Pauta B5.1.3 – Certificado de trabajo marítimo
y declaración de conformidad laboral marítima

1. El enunciado de los requisitos nacionales que figuran en la parte I de la declaración de conformidad laboral marítima debería incluir o ir acompañado de referencias a las disposiciones legislativas relativas a las condiciones de trabajo y de vida de la gente de mar sobre cada una de las cuestiones que se enumeran en el anexo A5-I. Cuando la legislación nacional se ajuste exactamente a los requisitos indicados en el presente Convenio, bastará una referencia. Cuando una disposición del Convenio se aplique a través de equivalencias sustanciales según lo previsto en el párrafo 3 del artículo VI, dicha disposición debería identificarse y proporcionarse una explicación concisa. Cuando la autoridad competente conceda una exención según lo previsto en el Título 3, deberían indicarse con claridad la o las disposiciones de que se trate.

2. Las medidas mencionadas en la parte II de la declaración de conformidad laboral marítima redactada por el armador deberían indicar, en particular, en qué ocasiones se verificará el cumplimiento continuo con disposiciones nacionales específicas, las personas responsables de la verificación, los datos que se han de indicar en un registro, así como los procedimientos que se han de seguir si se indica que hay incumplimiento. La parte II podría revestir distintas formas. Podría hacer referencia a otra documentación más amplia que abarque políticas y procedimientos relativos a otros aspectos del sector marítimo, como, por ejemplo, los documentos requeridos por el *Código internacional de gestión de la seguridad* (Código IGS) o la información requerida por la Regla 5 del Convenio SOLAS, Capítulo XI-1 sobre el Registro de Sinopsis Continuo del buque.

3. Entre las medidas encaminadas a asegurar el cumplimiento continuo se deberían incluir disposiciones internacionales generales que obliguen al armador y al capitán a mantenerse informados de los últimos avances tecnológicos y hallazgos científicos relacionados con el diseño de los lugares de trabajo, teniendo en cuenta los peligros inherentes al trabajo marítimo, e informar al respecto a los representantes de la gente de mar que ejercen sus derechos de participación, de forma que puedan garantizar un mayor nivel de protección de las condiciones de trabajo y de vida de la gente de mar a bordo.

4. La declaración de conformidad laboral marítima debería estar redactada, ante todo, en términos claros para que todas las personas interesadas, esto es, los inspectores del Estado del pabellón, los funcionarios habilitados en los Estados del puerto y la gente de mar, puedan verificar que las disposiciones se están aplicando debidamente.

5. En el anexo B5-I se proporciona un ejemplo del tipo de información que podría figurar en una declaración de conformidad laboral marítima.

6. Cuando un buque cambie de pabellón como en el caso a que se hace referencia en el párrafo 14, apartado c), de la norma A5.1.3, y ambos Estados hayan ratificado el presente Convenio, el Miembro cuyo pabellón enarbolaba anteriormente el buque debería transmitir, lo antes posible, a la autoridad competente del otro Miembro copias del certificado de trabajo marítimo y de la declaración

de conformidad laboral marítima que el buque llevaba antes del cambio de pabellón y, si procede, copias de los informes de inspección pertinentes si la autoridad competente lo solicita en un plazo de tres meses después de que se haya producido el cambio de pabellón.

Regla 5.1.4 – Inspección y control de la aplicación

1. Todo Miembro deberá verificar, mediante un sistema eficaz y coordinado de inspecciones periódicas, seguimiento y otras medidas de control, que los buques que enarboles su pabellón cumplan las disposiciones del presente Convenio tal como quedan recogidas en la legislación nacional.
2. En la parte A del Código se establecen de manera detallada los requisitos relativos al sistema de inspección y control de la aplicación mencionado en el párrafo 1 de la presente regla.

Norma A5.1.4 – Inspección y control de la aplicación

1. Todo Miembro deberá mantener un sistema de inspección de las condiciones de la gente de mar a bordo de los buques que enarboles su pabellón que permitirá comprobar, entre otras cosas, que se cumplen, cuando corresponda, las medidas relativas a las condiciones de trabajo y de vida establecidas en la declaración de conformidad laboral marítima y las disposiciones del presente Convenio.
2. La autoridad competente del Estado Miembro deberá nombrar a un número suficiente de inspectores calificados para cumplir sus responsabilidades en virtud del párrafo 1 de la presente norma. Cuando se haya autorizado a organizaciones reconocidas a que efectúen esas inspecciones, el Miembro deberá exigir que el personal que realice la inspección esté calificado para cumplir estas funciones y les otorgará la autoridad jurídica necesaria para el desempeño de sus funciones.
3. Se adoptarán medidas adecuadas a fin de asegurar que los inspectores tengan la formación, competencia, mandato, atribuciones, condición jurídica e independencia necesarios o convenientes para que puedan llevar a cabo la verificación y asegurar el cumplimiento a que se refiere el párrafo anterior.
4. Cuando proceda, las inspecciones deberán efectuarse en los intervalos que se indican en la norma A5.1.3. El intervalo no deberá exceder en ningún caso de tres años.
5. Si un Miembro recibe una queja que no considera manifiestamente infundada u obtiene pruebas de que un buque que enarbola su pabellón no está en conformidad con las disposiciones del presente Convenio o de que hay graves deficiencias en la aplicación de las medidas establecidas en la declaración de conformidad laboral marítima, el Miembro deberá adoptar las medidas necesarias para investigar el asunto y velar por que se adopten disposiciones para subsanar todas las deficiencias detectadas.
6. Todo Miembro deberá establecer normas adecuadas y controlar que se aplican eficazmente para velar por que los inspectores gocen de una condición jurídica y unas condiciones de servicio tales que garanticen su independencia respecto de los cambios de gobierno y de cualquier influencia exterior indebida.
7. Los inspectores, que dispondrán de directrices claras en cuanto a sus tareas y estarán debidamente acreditados, deberán estar facultados para:
 - a) subir a bordo de un buque que enarbole el pabellón del Miembro;
 - b) llevar a cabo cualquier examen, prueba o investigación que puedan considerar necesarios para cerciorarse del estricto cumplimiento de las normas, y
 - c) exigir que todas las deficiencias del buque sean corregidas, y prohibir que éste abandone el puerto hasta que se hayan adoptado las medidas necesarias cuando tengan motivos para considerar que dichas deficiencias constituyen una infracción grave de los requisitos previstos en el presente Convenio (e incluso de los derechos de la gente de mar), o representan un gran peligro para la seguridad, la salud o la protección de la gente de mar.
8. Toda medida adoptada en virtud del párrafo 7, c), de la presente norma deberá estar sujeta a cualquier derecho de apelación ante una autoridad judicial o administrativa.
9. Los inspectores deberán tener la facultad discrecional de aconsejar en lugar de incoar o recomendar un procedimiento cuando no haya un incumplimiento claro de los requisitos del presente Convenio que ponga en peligro la seguridad, la salud o la protección de la gente de mar interesada y cuando no exista un historial de infracciones parecidas.

10. Los inspectores deberán considerar confidencial el origen de cualquier reclamación o queja acerca de la existencia presunta de un peligro o deficiencia en relación con las condiciones de trabajo y de vida de la gente de mar, o de una infracción de la legislación, 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 reclamación o queja.

11. No deberá encomendarse a los inspectores funciones que, por su número o sus características, puedan interferir con una inspección eficaz o perjudicar de alguna manera la autoridad o imparcialidad de los mismos en sus relaciones con los armadores, la gente de mar u otras partes interesadas. En particular, los inspectores deberán:

- a) tener prohibido cualquier interés directo o indirecto en las actividades que hayan de inspeccionar, y
- b) estar obligados a no revelar, aun después de haber abandonado el servicio, cualquier secreto comercial, proceso de trabajo confidencial o información de carácter personal que pueda llegar a su conocimiento durante el desempeño de sus funciones, so pena de sufrir las sanciones o medidas disciplinarias correspondientes.

12. Los inspectores deberán presentar un informe de cada inspección a la autoridad competente. Se deberá facilitar al capitán del buque una copia del citado informe en inglés o en el idioma de trabajo del buque y otra copia deberá quedar expuesta en el tablón de anuncios del buque para información de la gente de mar y, cuando se solicite, deberá remitirse a sus representantes.

13. La autoridad competente de cada Miembro deberá llevar registros de las inspecciones sobre las condiciones de la gente de mar a bordo de buques que enarbolen su pabellón. Deberá publicar un informe anual sobre las actividades de inspección, en un plazo razonable, que no deberá exceder de seis meses, contado a partir del final del año.

14. Cuando se realice una investigación a raíz de un incidente grave, el informe deberá presentarse a la autoridad competente lo antes posible y, en cualquier caso, en el plazo máximo de un mes una vez finalizada la investigación.

15. Cuando se lleve a cabo una inspección o se adopten medidas en virtud de lo dispuesto en la presente norma, deberá hacerse todo lo posible por evitar cualquier inmovilización o demora injustificada del buque.

16. Se deberá pagar una indemnización de conformidad con la legislación nacional por toda pérdida o daño sufridos como consecuencia del ejercicio abusivo de las atribuciones de los inspectores. En cada caso, la carga de la prueba deberá recaer en el querellante.

17. Todo Miembro deberá prever y aplicar de forma efectiva sanciones adecuadas y otras medidas correctivas en caso de infracción de los requisitos del presente Convenio (e inclusive de los derechos de la gente de mar) y de obstrucción al ejercicio de las funciones de los inspectores.

Pauta B5.1.4 – Inspección y control de la aplicación

1. La autoridad competente y cualquier otro servicio o autoridad que sea total o parcialmente responsable de la inspección de las condiciones de trabajo y de vida de la gente de mar deberían disponer de los recursos necesarios para el desempeño de sus funciones. En particular:

- a) todo Miembro debería adoptar las medidas oportunas para que pueda recurrirse a expertos y especialistas técnicos debidamente calificados con el fin de que, cuando sea necesario, presten ayuda a los inspectores en el desempeño de su trabajo, y
- b) los inspectores deberían disponer de locales convenientemente ubicados, así como de equipos y medios de transporte adecuados que les permitan desempeñar con eficacia sus funciones.

2. La autoridad competente debería establecer una política en materia de conformidad y control de la aplicación para garantizar la coherencia y orientar además las actividades de inspección y de control relacionadas con el presente Convenio. Se deberían facilitar a los inspectores y a los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley ejemplares de esta política, que también deberían estar disponibles para el público en general, los armadores y la gente de mar.

3. La autoridad competente debería establecer procedimientos simples que le permitan recibir de manera confidencial información que le transmita la gente de mar, ya sea directamente o a través de sus representantes, en relación con posibles infracciones de las disposiciones del presente Convenio

(inclusive de los derechos de la gente de mar) y que permitan a los inspectores investigar tales cuestiones con celeridad, en particular:

- a) habilitar a los capitanes, a la gente de mar y a los representantes de la gente de mar para que puedan solicitar una inspección cuando lo consideren necesario, y
- b) facilitar información y asesoramiento técnicos a los armadores, a la gente de mar y a las organizaciones interesadas acerca de la manera más eficaz de cumplir con las disposiciones del presente Convenio y de seguir mejorando las condiciones de la gente de mar a bordo de buques.

4. Los inspectores deberían estar debidamente formados y su número debería ser suficiente para garantizar el desempeño efectivo de sus funciones, prestando la atención debida a:

- a) la importancia de las funciones que tengan que desempeñar los inspectores y, en especial, el número, la naturaleza y el tamaño de los buques sujetos a inspección, así como el número y la complejidad de las disposiciones legales que hayan de aplicarse;
- b) los recursos puestos a disposición de los inspectores, y
- c) las condiciones prácticas en que habrán de llevarse a cabo las inspecciones para que sean eficaces.

5. A reserva de las disposiciones de la legislación nacional en materia de contratación de los funcionarios públicos, los inspectores deberían contar con calificaciones y formación adecuadas para el desempeño de sus funciones y, siempre que sea posible, deberían poseer una formación marítima o experiencia de marino. Deberían tener un conocimiento adecuado de las condiciones de vida y de trabajo de la gente de mar y del idioma inglés.

6. Deberían adoptarse medidas para facilitar a los inspectores una formación complementaria apropiada en el empleo.

7. Todos los inspectores deberían tener una visión clara de las circunstancias en las que se debería llevar a cabo la inspección, el alcance que ésta debería tener en las diversas circunstancias mencionadas y el método general que debería aplicarse.

8. Los inspectores debidamente acreditados de conformidad con la legislación nacional deberían por lo menos estar facultados para:

- a) subir a bordo de un buque libremente y sin previa notificación. Sin embargo, al iniciar la inspección de un buque, los inspectores deberían notificar su presencia al capitán o a la persona que se encuentre a cargo y, cuando corresponda, a la gente de mar o a sus representantes;
- b) interrogar al capitán, a la gente de mar o a cualquier otra persona, incluidos el armador o su representante, acerca de cualquier cuestión relativa a la aplicación de las disposiciones según lo prescrito en la legislación, y ello en presencia de un testigo si así lo solicita la persona interrogada;
- c) 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, con el fin de verificar su conformidad con la legislación nacional en la que se recojan las disposiciones del presente Convenio;
- d) exigir la colocación de los avisos que requiera la legislación nacional en la que se recojan las disposiciones del presente Convenio;
- e) 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;
- f) una vez realizada la inspección, señalar directamente a la atención del armador, del operador del buque o del capitán las deficiencias que pueden afectar a la seguridad y la salud de quienes se encuentran a bordo;
- g) alertar a la autoridad competente y, si procede, a la organización reconocida acerca de cualquier deficiencia o abuso que no esté específicamente previsto en la legislación existente, y someter propuestas a la misma con miras a mejorar la legislación, y
- h) notificar a la autoridad competente cualquier accidente de trabajo o enfermedad profesional que afecte a la gente de mar, en los casos y de la forma prevista en la legislación.

9. Cuando se tome o extraiga una muestra, como se menciona en el párrafo 8, e), de la presente pauta, se debería notificar de ello al armador o a su representante y, en su caso, a la gente de mar o solicitar su presencia durante la toma o extracción. La cantidad de la muestra debería ser debidamente registrada por el inspector.

10. En el informe anual publicado por la autoridad competente de cada Miembro respecto de los buques que enarbolen su pabellón también debería incluirse:

- a) una lista de la legislación vigente relativa a las condiciones de vida y de trabajo de la gente de mar, así como de las enmiendas que hayan entrado en vigor durante el año;
- b) los detalles relativos a la organización del sistema de inspección;
- c) estadísticas de los buques u otros locales que podrían ser inspeccionados, y de los buques y otros locales ya inspeccionados;
- d) estadísticas relativas a toda la gente de mar que esté sujeta a la legislación nacional;
- e) estadísticas e información acerca de las infracciones a la legislación, las sanciones impuestas y los casos de inmovilización de buques, y
- f) estadísticas sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales notificados que afectan a la gente de mar.

Regla 5.1.5 – Procedimientos de tramitación de quejas a bordo

1. Todo Miembro deberá exigir que los buques que enarbolen su pabellón cuenten a bordo con procedimientos para la tramitación justa, eficaz y rápida de las quejas de la gente de mar relativas a infracciones de las disposiciones contenidas en el presente Convenio (e inclusive de los derechos de la gente de mar).

2. Todo Miembro deberá prohibir y sancionar toda forma de hostigamiento en contra de los marinos que hayan presentado una queja.

3. Las disposiciones de la presente regla y de las secciones conexas del Código no irán en detrimento alguno del derecho de la gente de mar a reclamar reparación a través de los medios legales que estime apropiados.

Norma A5.1.5 – Procedimientos de tramitación de quejas a bordo

1. Sin perjuicio de que en la legislación nacional o en los convenios colectivos pudiera preverse un ámbito de aplicación más amplio, la gente de mar podrá recurrir a los procedimientos de tramitación de quejas a bordo para presentar reclamaciones con respecto a cualquier asunto que se alegue constituye una violación de las disposiciones del presente Convenio (e inclusive de los derechos de la gente de mar).

2. Todo Miembro deberá asegurar que en su legislación nacional se establezcan procedimientos apropiados de tramitación de quejas a bordo que cumplan los requisitos contenidos en la regla 5.1.5. Con dichos procedimientos se procurará resolver las quejas en el nivel más bajo posible. No obstante, la gente de mar tendrá en todos los casos derecho a presentar sus quejas directamente al capitán y, de ser necesario, a las autoridades competentes ajenas al buque.

3. El procedimiento de tramitación de quejas a bordo deberá incluir el derecho de los marinos a hacerse acompañar o representar durante el proceso de tramitación de la queja, así como la protección frente a todo posible hostigamiento de la gente de mar que presente quejas. El término «hostigamiento» designa toda acción lesiva que cualquier persona emprenda contra un marino por haber presentado éste una queja que no sea manifiestamente abusiva ni malintencionada.

4. Junto con una copia del acuerdo de empleo de la gente de mar, deberá proporcionarse a todos los marinos una copia de los procedimientos de tramitación de quejas aplicables a bordo del buque. Se incluirán informaciones sobre cómo tomar contacto con la autoridad competente del Estado del pabellón y del país de residencia de la gente de mar, cuando no sea el mismo Estado, así como el nombre de una o varias personas embarcadas en el buque que puedan, a título confidencial, proporcionar asesoramiento imparcial a la gente de mar sobre sus quejas, así como asistencia respecto de los procedimientos de tramitación de quejas aplicables a bordo del buque.

Pauta B5.1.5 – Procedimientos de tramitación de quejas a bordo

1. A reserva de lo previsto en otras disposiciones pertinentes de un convenio colectivo aplicable, la autoridad competente, en estrecha consulta con las organizaciones de armadores y de gente de mar, debería establecer un modelo de procedimiento justo, rápido y bien documentado de tramitación de las quejas que se presenten a bordo de los buques que enarbolan el pabellón del Miembro. Cuando se establezcan estos procedimientos, deberían considerarse los siguientes aspectos:

- a) muchas quejas pueden referirse específicamente a las personas a quienes deban presentarse dichas quejas o incluso al capitán del buque; en todos los casos, la gente de mar debería poder quejarse directamente al capitán y formular quejas ante autoridades externas, y
- b) para evitar problemas de hostigamiento de la gente de mar que presente una queja sobre cualquiera de las materias objeto del presente Convenio, los procedimientos deberían alentar la designación de una persona a bordo que aconseje a la gente de mar sobre los recursos que tiene a su disposición y, si lo solicita el marino que presente la queja, que asista también a las reuniones o audiencias de examen del objeto de la queja.

2. Los procedimientos que se discutan durante el proceso de consultas a que se refiere el párrafo 1 de la presente pauta deberían abarcar, como mínimo, los siguientes extremos:

- a) las quejas deberían remitirse en primer lugar al jefe del servicio del marino que presente la queja o a su oficial superior;
- b) el jefe del servicio o el oficial superior deberían tratar de resolver el asunto en los plazos prescritos, conforme a la gravedad de las cuestiones planteadas;
- c) si el jefe del servicio o el oficial superior no pueden resolver la queja a satisfacción del marino, este último debería poder remitirla al capitán, quien debería ocuparse personalmente del asunto;
- d) los marineros deberían tener derecho en todo momento a hacerse acompañar y representar por otro marino de su elección a bordo del buque de que se trate;
- e) deberían registrarse todas las quejas y decisiones que se adopten al respecto y proporcionarse una copia a la gente de mar interesada;
- f) si una queja no puede resolverse a bordo, debería remitirse en tierra al armador, quien debería contar con un plazo adecuado para resolver el asunto, cuando corresponda, en consulta con la gente de mar interesada o con cualquier otra persona que la gente de mar designe como representante, y
- g) en todos los casos, la gente de mar debería tener derecho a presentar una queja directamente al capitán y al armador, así como a las autoridades competentes.

Regla 5.1.6 – Siniestros marítimos

1. Todo Miembro deberá llevar a cabo una investigación oficial de cualquier siniestro marítimo grave que cause lesiones o la muerte, en el que esté implicado un buque que enarbole su pabellón. El informe final de la investigación deberá normalmente hacerse público.

2. Todos los Miembros deberán cooperar entre sí para facilitar la investigación de los siniestros marítimos graves mencionados en el párrafo 1 de la presente regla.

Norma A5.1.6 – Siniestros marítimos

(No contiene disposiciones)

Pauta B5.1.6 – Siniestros marítimos

(No contiene disposiciones)

Regla 5.2 – Responsabilidades del Estado rector del puerto

Finalidad: Permitir que todo Miembro cumpla las responsabilidades que le incumben con arreglo al presente Convenio en lo que atañe a la cooperación internacional necesaria para asegurar la puesta en práctica y el control de la aplicación de las normas de este Convenio a bordo de buques extranjeros

Regla 5.2.1 – Inspecciones en los puertos

1. Todo buque extranjero que, en el curso normal de su actividad o por razones operativas, haga escala en el puerto de un Miembro puede ser objeto de una inspección de conformidad con el párrafo 4 del artículo V, para comprobar el cumplimiento de los requisitos del presente Convenio (incluido el respeto de los derechos de la gente de mar) en relación con las condiciones de trabajo y de vida de la gente de mar a bordo del buque.

2. Todo Miembro deberá aceptar el certificado de trabajo marítimo y la declaración de conformidad laboral marítima exigidos en virtud de la regla 5.1.3 como presunción, salvo prueba en contrario, del cumplimiento de los requisitos del presente Convenio (incluido el respeto de los derechos de la gente de mar). Por consiguiente, salvo en las circunstancias especificadas en el Código, las inspecciones que se realicen en sus puertos deberán limitarse a examinar el certificado y la declaración.

3. Las inspecciones en puerto deberán ser efectuadas por funcionarios habilitados, con arreglo a las disposiciones del Código y de otros acuerdos internacionales que rijan las inspecciones de control por el Estado del puerto en el territorio del Miembro. Dichas inspecciones deberán limitarse a comprobar que los aspectos examinados están en conformidad con las disposiciones pertinentes contenidas en los artículos y reglas del presente Convenio y en la parte A del Código.

4. Las inspecciones que se lleven a cabo de conformidad con la presente regla deberán basarse en un sistema eficaz de inspección y control por el Estado rector del puerto que contribuya a garantizar que las condiciones de trabajo y de vida de la gente de mar a bordo de los buques que hagan escala en un puerto del Miembro de que se trate se ajusten a los requisitos del presente Convenio (inclusive en lo que atañe al respeto de los derechos de la gente de mar).

5. En las memorias que presenten en virtud del artículo 22 de la Constitución, los Miembros deberán incluir información sobre el sistema mencionado en el párrafo 4 de la presente regla, con inclusión del método utilizado para evaluar su eficacia.

Norma A5.2.1 – Inspecciones en los puertos

1. Cuando, tras subir a bordo para efectuar una inspección y solicitar, si procede, el certificado de trabajo marítimo y la declaración de conformidad laboral marítima, un funcionario habilitado compruebe que:

- a) los documentos requeridos no se presentan, no están en regla o su contenido es falso, o los documentos presentados no incluyen la información exigida en el presente Convenio, o dichos documentos no son válidos por otros motivos; o
- b) hay motivos claros para creer que las condiciones de trabajo y de vida a bordo del buque no se ajustan a las disposiciones del presente Convenio; o
- c) hay motivos fundados para creer que se ha cambiado el pabellón del buque con el fin de sustraerlo al cumplimiento de las disposiciones del presente Convenio, o
- d) hay una queja en la que se alega que ciertas condiciones específicas de trabajo y de vida a bordo del buque no están en conformidad con las disposiciones del presente Convenio,

podrá llevarse a cabo una inspección más detallada a fin de verificar cuáles son las condiciones de trabajo y de vida a bordo del buque. En todo caso, tal inspección se llevará a cabo cuando las condiciones de trabajo y de vida que se consideren deficientes o se alegue que lo son puedan constituir claramente un peligro para la seguridad, la salud o la protección de la gente de mar, o cuando el funcionario habilitado tenga motivos para creer que cualquiera de las deficiencias observadas constituye una infracción grave de los requisitos del presente Convenio (inclusive de los derechos de la gente de mar).

2. Cuando funcionarios habilitados efectúen una inspección más detallada a bordo de un buque extranjero en el puerto de un Miembro en las circunstancias establecidas en los apartados *a)*, *b)* o *c)* del párrafo 1 de la presente norma, dicha inspección abarcará, en principio, las cuestiones enumeradas en el anexo A5-III.

3. Cuando se presente una queja en virtud de lo dispuesto en el apartado *d)* del párrafo 1 de la presente norma, la inspección deberá limitarse en general a las cuestiones objeto de la queja, a menos que de la queja misma, o de su investigación, se desprendan motivos razonables que justifiquen una inspección detallada, de conformidad con el apartado *b)* del párrafo 1 de la presente norma. A los efectos del apartado *d)* del párrafo 1 de la presente norma, se entenderá por «queja» la información presentada por un marino, una organización profesional, una asociación, un sindicato o, en general, cualquier persona a quien concierna la seguridad del buque, así como los riesgos para la seguridad o la salud de la gente de mar que trabaja a bordo.

4. Cuando tras realizarse una inspección más detallada se constate que las condiciones de trabajo y de vida a bordo del buque no se ajustan a lo previsto en el presente Convenio, el funcionario autorizado señalará de inmediato las deficiencias al capitán del buque, indicando un plazo para su rectificación. En el caso en que el funcionario autorizado considere que dichas deficiencias son importantes o están relacionadas con una queja presentada de conformidad con el párrafo 3 de esta norma, señalará las deficiencias a la atención de las organizaciones apropiadas de la gente de mar y de los armadores en el Miembro en el que se realice la inspección, y podrá proceder a:

- a) notificar a un representante del Estado del pabellón, y
- b) proporcionar la información pertinente a las autoridades competentes del siguiente puerto de escala.

5. El Miembro en cuyo territorio se lleve a cabo la inspección tendrá derecho a remitir al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una copia del informe del funcionario habilitado, la que deberá ir acompañada de las respuestas recibidas de las autoridades competentes del Estado del pabellón en el plazo prescrito, a fin de que se adopten las medidas que se consideren apropiadas y oportunas para asegurar que se lleve un registro de dicha información y que ésta sea comunicada a las partes a quienes pudiera interesar acogerse a los procedimientos de recurso correspondientes.

6. Cuando, tras una inspección más detallada por un funcionario habilitado, se establezca que en el buque no se cumplen los requisitos del presente Convenio y que:

- a) las condiciones a bordo constituyen un peligro evidente para la seguridad, la salud o la protección de la gente de mar, o
- b) la no conformidad con estos requisitos constituye una infracción grave o recurrente de los mismos (inclusive de los derechos de la gente de mar),

el funcionario habilitado deberá adoptar medidas para asegurar que el buque no navegará hasta que no se hayan corregido las deficiencias que determinaron la no conformidad, en virtud de lo dispuesto en los apartados *a)* o *b)* del presente párrafo, o hasta que el citado funcionario haya aceptado un plan de acción destinado a rectificar las faltas de conformidad y esté convencido de que dicho plan se llevará a la práctica con prontitud. Si se impide que el buque zarpe, el funcionario habilitado notificará de inmediato al Estado del pabellón a ese respecto, invitará a un representante de dicho Estado a estar presente, en la medida de lo posible y solicitará a ese Estado que responda a la notificación dentro de un plazo determinado. El funcionario habilitado informará además a las organizaciones pertinentes de la gente de mar y de los armadores del Estado del puerto donde se haya realizado la inspección.

7. Todo Miembro deberá asegurar que sus funcionarios habilitados reciban orientación, como la prevista en la parte B del Código, sobre el tipo de circunstancias que justifican la inmovilización de un buque, con arreglo al párrafo 6 de la presente norma.

8. Cuando cumplan con sus responsabilidades en virtud de la presente norma, los Miembros harán todo lo posible para evitar que el buque sea inmovilizado o demorado indebidamente. Si se demuestra que un buque ha sido indebidamente inmovilizado o demorado, deberá pagarse una indemnización por toda pérdida o daño sufridos. La carga de la prueba recaerá en el querellante.

Pauta B5.2.1 – Inspecciones en los puertos

1. La autoridad competente debería elaborar una política de inspección para los funcionarios habilitados que lleven a cabo las inspecciones en virtud de la regla 5.2.1. Esta política debería estar destinada a garantizar la coherencia en la puesta en práctica, y servir de orientación para las actividades de inspección y control de la aplicación relacionadas con los requisitos del presente Convenio (e inclusive con los derechos de la gente de mar). Deberían facilitarse ejemplares de esta política a los funcionarios habilitados y deberían ponerse también a disposición del público en general, de los armadores y de la gente de mar.

2. Al establecer una política en relación con las circunstancias que justifican la inmovilización de un buque, de conformidad con el párrafo 6 de la norma A5.2.1, la autoridad competente debería considerar que, en lo que respecta a las infracciones a que se hace referencia en el apartado *b)* del párrafo 6 de la norma A5.2.1, la gravedad puede deberse a la naturaleza de la deficiencia de que se trate. Esto sería especialmente pertinente en caso de violación de los principios y derechos fundamentales o de los derechos en el empleo y sociales de la gente de mar en virtud de los artículos III y IV. Por ejemplo, el empleo de una persona menor de edad debería considerarse una infracción grave, incluso cuando sólo haya una persona a bordo en esta situación. En otros casos, se debería tener en cuenta el número de deficiencias diferentes detectadas durante una determinada inspección: por ejemplo, podría requerirse que se presentaran varias anomalías en relación con el alojamiento o la alimentación y el servicio de fonda que no supongan una amenaza para la seguridad o la salud para que se considere que constituyen una infracción grave.

3. Los Miembros deberían cooperar entre sí en el mayor grado posible en la adopción de directrices acordadas a nivel internacional sobre políticas de inspección, sobre todo las relativas a las circunstancias que requieran la inmovilización de un buque.

Regla 5.2.2 – Procedimientos de tramitación de quejas en tierra

1. Todo Miembro deberá velar por que la gente de mar embarcada en buques que hagan escala en puertos situados en su territorio que denuncien infracciones a los requisitos del presente Convenio (inclusive infracciones de los derechos de la gente de mar) tenga derecho a notificar sus quejas a fin de obtener medios que permitan solucionarlas de forma rápida y práctica.

Norma A5.2.2 – Procedimientos de tramitación de quejas en tierra

1. Las quejas de la gente de mar en las que se aleguen infracciones de los requisitos del presente Convenio (inclusive de los derechos de la gente de mar) pueden notificarse al funcionario habilitado a tal efecto, en el puerto en que haya hecho escala la gente de mar. En esos casos, dicho funcionario deberá emprender la investigación inicial.

2. Según proceda, y teniendo en cuenta la naturaleza de la queja, en el marco de la investigación inicial deberá determinarse si los procedimientos de tramitación de quejas a bordo establecidos en la regla 5.1.5 se han invocado y agotado. El funcionario habilitado también puede llevar a cabo una inspección más detallada de conformidad con la norma A5.2.1.

3. Según proceda, el funcionario habilitado deberá procurar que la queja se solucione a bordo del buque.

4. En el caso de que la investigación o la inspección previstas en la presente norma pongan de relieve que no hay conformidad con el párrafo 6 de la norma A5.2.1, se aplicarán las disposiciones de dicho párrafo.

5. En el caso de no aplicarse las disposiciones del párrafo 4 de esta norma, y de no solucionarse las quejas a bordo del buque, el funcionario habilitado notificará inmediatamente al Estado del pabellón, solicitando asesoramiento al mismo y la elaboración de un plan de acción correctivo en un plazo determinado.

6. Cuando la queja no se haya solucionado tras haber procedido de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 5 de la presente norma, el Estado del puerto transmitirá al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una copia del informe del funcionario habilitado. Dicha copia deberá ir acompañada de toda respuesta que se haya recibido de las autoridades competentes del Estado del pabellón dentro del plazo establecido. Se informará también al respecto a las organizaciones de armadores y de gente de mar correspondientes del Estado del puerto. Asimismo, el Estado del puerto deberá presentar periódicamente al Director General estadísticas e información relativas a las quejas que se hayan resuelto. Con ello se pretende que se tomen medidas apropiadas y oportunas para asegurar el registro de dicha información, y señalarlo a la atención de las partes, incluidas las organizaciones de armadores y de gente de mar que puedan estar interesadas en aprovechar los procedimientos de recurso pertinentes.

7. Deberán tomarse medidas apropiadas para asegurar el carácter confidencial de las quejas presentadas por la gente de mar.

Pauta B5.2.2 – Procedimientos de tramitación de quejas en tierra

1. Cuando el funcionario habilitado tramite una queja respecto de las disposiciones previstas en la norma A5.2.2, éste debería comprobar primero si la queja es de carácter general y se refiere a toda la gente de mar a bordo, o bien a una determinada categoría, o a casos individuales.

2. Si se trata de una queja de carácter general, debería contemplarse la posibilidad de efectuar una inspección más detallada, de conformidad con lo dispuesto en la norma A5.2.1.

3. Si la queja se refiere a un caso individual, se deberían examinar los resultados de cualquier procedimiento al que se haya recurrido a bordo para solucionarla. Si no se hubiere invocado dicho procedimiento o si éste todavía no se hubiere agotado, el funcionario habilitado debería proponer al querellante que recurra a los procedimientos disponibles a bordo. La deficiencia o la demora excesiva de los procedimientos internos, o el miedo legítimo del querellante a ser objeto de represalias por presentar una reclamación, constituirían razones de peso para que dicho funcionario atienda la queja.

4. Siempre que examine una queja, el funcionario habilitado debería proporcionar al capitán, al armador o cualquier otra persona implicada en la misma, la oportunidad de dar a conocer su posición.

5. El funcionario habilitado podría abstenerse de intervenir en mayor medida en la queja si el Estado del pabellón, en respuesta a la notificación que haya recibido del Estado del puerto, de conformidad

con lo dispuesto en el párrafo 5 de la norma A5.2.2, demuestra que se ocupará del asunto, que cuenta con procedimientos eficaces para ello, y que ha presentado un plan de acción aceptable.

Regla 5.3 – Responsabilidades en relación con el suministro de mano de obra

Finalidad: Asegurar que todo Miembro cumpla sus responsabilidades en virtud del presente Convenio en relación con la contratación y colocación de gente de mar y con la protección social de la gente de mar

1. Sin perjuicio del principio de responsabilidad de un Miembro respecto de las condiciones de trabajo y de vida de la gente de mar a bordo de los buques que enarbolan su pabellón, todo Miembro también tiene la responsabilidad de velar por la aplicación de las disposiciones del presente Convenio relativas a la contratación y colocación de la gente de mar, y a la protección de la seguridad social de la gente de mar que tenga su nacionalidad, sea residente o esté domiciliada de otro modo en su territorio, en la medida en que esa responsabilidad esté prevista en el presente Convenio.

2. En el Código se establecen de forma detallada los requisitos relativos a la aplicación del párrafo 1 de la presente regla.

3. Todo Miembro deberá establecer un sistema eficaz de inspección y supervisión para controlar la aplicación de sus responsabilidades en materia de suministro de mano de obra en virtud del presente Convenio.

4. En las memorias que presenten los Miembros en virtud del artículo 22 de la Constitución deberá incluirse información sobre el sistema mencionado en el párrafo 3 de la presente regla, incluido el método utilizado para evaluar su eficacia.

Norma A5.3 – Responsabilidades en relación con el suministro de mano de obra

1. Todo Miembro deberá controlar la aplicación de las disposiciones del presente Convenio aplicables a la operación y las prácticas de los servicios de contratación y colocación de la gente de mar establecidos en su territorio mediante un sistema de inspección y control y procedimientos judiciales por infracciones en materia de licencias y de otros requisitos operacionales previstos en la norma A1.4.

Pauta B5.3 – Responsabilidades en relación con el suministro de mano de obra

1. Los servicios privados de contratación y colocación de gente de mar que estén establecidos en el territorio del Miembro y pongan gente de mar a disposición de un armador, independientemente de su residencia, tendrían que estar obligados a velar por que el armador cumpla debidamente los términos de los acuerdos de empleo que ha concertado con la gente de mar.

Anexo A5-I

Las condiciones de trabajo y de vida de la gente de mar que deben ser inspeccionadas y aprobadas por el Estado del pabellón antes de expedir un certificado, de conformidad con el párrafo 1 de la norma A5.1.3, son las siguientes:

- Edad mínima
- Certificado médico
- Calificaciones de la gente de mar
- Acuerdos de empleo de la gente de mar
- Utilización de un servicio privado de contratación y colocación autorizado, certificado o reglamentado
- Horas de trabajo y de descanso
- Niveles de dotación del buque
- Alojamiento
- Servicios de esparcimiento a bordo
- Alimentación y servicio de fonda
- Salud y seguridad y prevención de accidentes
- Atención médica a bordo
- Procedimientos de tramitación de quejas a bordo
- Pago de los salarios

Anexo A5-II*Certificado de Trabajo Marítimo*

(Nota: Al presente Certificado deberá adjuntarse una Declaración de Conformidad Laboral Marítima)

Expedido de conformidad con las disposiciones del artículo V y el Título 5 del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (en adelante, «el Convenio») y en virtud de la autoridad del Gobierno de:

.....
 (designación completa del Estado cuyo pabellón el buque esté autorizado a enarbolar) por:

.....
 (designación completa y dirección de la autoridad competente u organización reconocida debidamente autorizada en virtud de las disposiciones del Convenio)

Datos del buque

Nombre del buque:

Letras o número distintivos:

Puerto de matrícula:

Fecha en que se matriculó el buque:

Arqueo bruto¹:

Número OMI:

Tipo de buque:

Nombre y dirección del armador²:

Se certifica que:

1. Este buque ha sido inspeccionado y se ha verificado su conformidad con los requisitos del Convenio y con las disposiciones de la Declaración de Conformidad Laboral Marítima adjunta.

2. Se consideró que las condiciones de trabajo y de vida de la gente de mar que se especifican en el anexo A5-I del Convenio se ajustan a las disposiciones nacionales del país arriba indicado por las que se aplica el Convenio. En la Declaración de Conformidad Laboral Marítima, parte I, figura un resumen de estas disposiciones nacionales.

El presente Certificado es válido hasta, a reserva de las inspecciones que se efectúen de conformidad con las normas A5.1.3 y A5.1.4 del Convenio.

Este Certificado sólo es válido cuando se le adjunta la Declaración de Conformidad Laboral Marítima expedida

en el

Fecha de finalización de la inspección en la que se basó el presente Certificado

Expedido en el

Firma del funcionario debidamente habilitado que expide el Certificado

(Sello o estampilla de la autoridad expedidora, según proceda)

1. El arqueo bruto para los buques a los que se aplica el sistema provisional de medición de arqueo adoptado por la OMI será el que figura en la columna «OBSERVACIONES» del Certificado Internacional de Arqueo (1969). Véase el artículo II, párrafo 1, c), del Convenio.

2. El término armador designa al propietario de un buque u otra entidad o persona, como puede ser el administrador, el agente o el fletador a casco desnudo, que ha asumido la responsabilidad de la explotación del buque por cuenta del propietario y que, al hacerlo, ha aceptado cumplir todos los deberes y responsabilidades que incumben a los armadores en virtud del presente Convenio, independientemente de que otra entidad o persona desempeñe algunos de los deberes o responsabilidades en nombre del armador. Véase el artículo II, párrafo 1, j), del Convenio.]

Endosos del certificado de la inspección intermedia obligatoria y, si procede, de otras inspecciones adicionales

Se certifica que el buque fue inspeccionado de conformidad con las normas A5.1.3 y A5.1.4 del Convenio y que se determinó que las condiciones de trabajo y de vida de la gente de mar que se especifican en el anexo A5-I del Convenio se ajustan a las disposiciones nacionales del país arriba indicado por las que se aplica el Convenio.

Inspección intermedia:

(se efectuará entre el segundo y el tercer año a partir de la fecha de expedición del certificado)

Firmado:

(Firma del funcionario habilitado)

Lugar:

Fecha:

(Sello o estampilla de la autoridad, cuando proceda)

Endosos adicionales (si procede)

Se certifica que el buque fue objeto de una inspección adicional a fin de comprobar si seguía cumpliendo con las disposiciones nacionales por las que se aplica el Convenio, con arreglo a lo previsto en el párrafo 3 de la norma A3.1 del Convenio (nueva matrícula del buque o modificación importante del alojamiento) o por otros motivos.

Inspección intermedia:

(si procede)

Firmado:

(Firma del funcionario habilitado)

Lugar:

Fecha:

(Sello o estampilla de la autoridad, cuando proceda)

Inspección intermedia:

(si procede)

Firmado:

(Firma del funcionario habilitado)

Lugar:

Fecha:

(Sello o estampilla de la autoridad, cuando proceda)

Inspección intermedia:

(si procede)

Firmado:

(Firma del funcionario habilitado)

Lugar:

Fecha:

(Sello o estampilla de la autoridad, cuando proceda)

Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006
Declaración de Conformidad Laboral Marítima – Parte I

(Nota: la presente Declaración deberá adjuntarse al Certificado de Trabajo Marítimo del buque)

Expedida en virtud de la autoridad de:
(insertar el nombre de la autoridad competente definida en el párrafo 1, a), del artículo II del Convenio)

En lo que respecta a las disposiciones del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, el buque cuyas referencias se indican a continuación:

Nombre del buque	Número OMI	Arqueo bruto

se mantiene en conformidad con la norma A5.1.3 del Convenio.

El/la que suscribe declara, en nombre de la autoridad competente antes mencionada, que:

- a) las disposiciones del Convenio sobre el trabajo marítimo están plenamente incorporadas en los requisitos nacionales a que se hace referencia más abajo;
- b) estos requisitos nacionales están recogidos en los requisitos nacionales a que se hace referencia más abajo; se facilitan explicaciones relativas al contenido de dichos requisitos cuando es necesario;
- c) los detalles de toda disposición de equivalencia sustancial adoptada en virtud de los párrafos 3 y 4 del artículo VI se indican <frente a los epígrafes pertinentes de los requisitos nacionales enumerados a continuación> <más adelante, en el párrafo previsto a tal efecto> *(sírvese tachar la descripción que no corresponde)*;
- d) toda exención concedida por la autoridad competente de conformidad con el Título 3 se indicará con claridad en la sección que aparece más abajo a estos efectos, y
- e) en el marco de dichos requisitos nacionales, **también se hace referencia a todo requisito** previsto en la legislación nacional para una categoría específica de buques.

1. Edad mínima (regla 1.1)
2. Certificado médico (regla 1.2)
3. Calificaciones de la gente de mar (regla 1.3)
4. Acuerdos de empleo de la gente de mar (regla 2.1)
5. Utilización de todo servicio privado de contratación y colocación autorizado, certificado o reglamentado (regla 1.4)
6. Horas de trabajo y de descanso (regla 2.3)
7. Niveles de dotación del buque (regla 2.7)
8. Alojamiento (regla 3.1)
9. Servicios de esparcimiento a bordo (regla 3.1)
10. Alimentación y servicio de fonda (regla 3.2)
11. Salud y seguridad y prevención de accidentes (regla 4.3)
12. Atención médica a bordo (regla 4.1)
13. Procedimientos de tramitación de quejas a bordo (regla 5.1.5)
14. Pago de los salarios (regla 2.2)

Nombre:

Cargo:

Firma:

Lugar:

Fecha:

(Sello o estampilla de la autoridad expedidora, cuando proceda)

Equivalencias sustanciales

(Nota: táchese el párrafo que no proceda)

Conforme a lo previsto en los párrafos 3 y 4 del artículo VI del Convenio, se indican las siguientes disposiciones de equivalencia sustancial, con excepción de las que ya se han señalado en la lista que antecede *(incluir una descripción, según proceda)*:

No se aplica ninguna disposición de equivalencia sustancial.

Nombre:

Cargo:

Firma:

Lugar:

Fecha:

(Sello o estampilla de la autoridad expedidora, cuando proceda)

Exenciones de conformidad con el Título 3

(Nota: táchese el párrafo que no proceda)

Conforme a lo previsto en el Título 3 del Convenio, se indican las siguientes exenciones aplicadas por la autoridad competente:

No se aplica ninguna disposición de equivalencia sustancial

Nombre:

Cargo:

Firma:

Lugar:

Fecha:

(Sello o estampilla de la autoridad expedidora, cuando proceda)

*Declaración de Conformidad Laboral Marítima – Parte II**Medidas adoptadas para asegurar el cumplimiento continuo entre las inspecciones*

El armador, cuyo nombre figura en el Certificado de Trabajo Marítimo al que se adjunta la presente Declaración, ha adoptado las siguientes medidas para asegurar el cumplimiento continuo de las disposiciones del Convenio entre las inspecciones:

(Indique a continuación las medidas redactadas para asegurar el cumplimiento de cada uno de los puntos que figuran en la parte I.)

1. Edad mínima (regla 1.1)

2. Certificado médico (regla 1.2)

3. Calificaciones de la gente de mar (regla 1.3)

4. Acuerdos de empleo de la gente de mar (regla 2.1)

5. Utilización de todo servicio privado de contratación y colocación autorizado, certificado o reglamentado (regla 1.4)
6. Horas de trabajo y de descanso (regla 2.3)
7. Niveles de dotación del buque (regla 2.7)
8. Alojamiento (regla 3.1)
9. Servicios de esparcimiento a bordo (regla 3.1)
10. Alimentación y servicio de fonda (regla 3.2)
11. Salud y seguridad y prevención de accidentes (regla 4.3)
12. Atención médica a bordo (regla 4.1)
13. Procedimientos de tramitación de quejas a bordo (regla 5.1.5)
14. Pago de los salarios (regla 2.2)

Por la presente certifico que las medidas arriba mencionadas fueron redactadas para garantizar entre las inspecciones el cumplimiento continuo, de conformidad con los requisitos enumerados en la parte I.

Nombre del armador³:

Dirección de la empresa:

Nombre de la autoridad competente:

Cargo:

Firma de la autoridad competente:

Fecha:

(Sello o estampilla del armador)

Las medidas antes mencionadas han sido examinadas por (*insértese el nombre de la autoridad competente u organización debidamente reconocida*) y, tras haberse inspeccionado el buque, se ha considerado que satisfacen los objetivos establecidos en el apartado *b)* del párrafo 10 de la norma A5.1.3, en relación con las medidas destinadas a asegurar el cumplimiento inicial y continuo de los requisitos estipulados en la parte I de la presente Declaración.

3. El término *armador* designa al propietario de un buque u otra entidad o persona, como puede ser el administrador, el agente o el fletador a casco desnudo, que ha asumido la responsabilidad de la explotación del buque por cuenta del propietario y que, al hacerlo, ha aceptado cumplir todos los deberes y responsabilidades que incumben a los armadores en virtud del presente Convenio, independientemente de que otra entidad o persona desempeñe algunos de los deberes o responsabilidades en nombre del armador. Véase el artículo II, párrafo 1, *j)*, del Convenio.

Nombre:

Cargo:

Dirección:

Firma:

Lugar:

Fecha:

(Sello o estampilla de la autoridad)

Certificado provisional de trabajo marítimo

Expedido de conformidad con las disposiciones del artículo V y el Título 5 del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (en adelante, «el Convenio») en virtud de la autoridad del Gobierno de:

.....
(designación completa del Estado cuyo pabellón el buque esté autorizado a enarbolar)

por

(designación completa y dirección de la autoridad competente o de la organización reconocida debidamente autorizada en virtud de las disposiciones del Convenio)

Datos del buque:

Letras o número distintivos:

Puerto de matrícula:

Fecha en que se matriculó el buque:

Arqueo bruto⁴:

Número OMI:

Tipo de buque:

Nombre y dirección del armador⁵:

Se certifica que, a los efectos del párrafo 7 de la norma A5.1.3 del Convenio:

- a) este buque ha sido inspeccionado, en la medida de lo razonable y factible, con respecto a las materias que figuran en el anexo A5-I del Convenio, teniendo en cuenta la verificación de los aspectos señalados a continuación en b), c) y d);
- b) el armador ha demostrado a la autoridad competente o a una organización reconocida que el buque cuenta con procedimientos adecuados para dar cumplimiento al Convenio;
- c) el capitán conoce las disposiciones del Convenio y las responsabilidades de aplicación, y
- d) se ha presentado información pertinente a la autoridad competente o a una organización reconocida para la expedición de una Declaración de Conformidad Laboral Marítima.

El presente Certificado es válido hasta, a reserva de las inspecciones que se efectúen de conformidad con las normas A5.1.3 y A5.1.4. La fecha de finalización de la inspección mencionada en el apartado a) *supra* fue el

Expedido en el

Firma del funcionario debidamente habilitado que expide el Certificado Provisional.

(Sello o estampilla de la autoridad expedidora, según proceda)

4. El arqueo bruto para los buques a los que se aplica el sistema provisional de medición de arqueo adoptado por la OMI será el que figura en la columna «OBSERVACIONES» del Certificado Internacional de Arqueo (1969). Véase el artículo II, párrafo 1, c), del Convenio.

5. El término *armador* designa al propietario de un buque u otra entidad o persona, como puede ser el administrador, el agente o el fletador a casco desnudo, que ha asumido la responsabilidad de la explotación del buque por cuenta del propietario y que, al hacerlo, ha aceptado cumplir todos los deberes y responsabilidades que incumben a los armadores en virtud del presente Convenio, independientemente de que otra entidad o persona desempeñe algunos de los deberes o responsabilidades en nombre del armador. Véase el artículo II, párrafo 1, j), del Convenio.

Anexo A5-III

Los ámbitos generales que han de ser objeto de una inspección más detallada por el funcionario habilitado del Estado del puerto que realiza la inspección de conformidad con la norma A5.2.1 son los siguientes:

- Edad mínima
- Certificado médico
- Calificaciones de la gente de mar
- Acuerdos de empleo de la gente de mar
- Utilización de todo servicio privado de contratación y colocación autorizado, certificado o reglamentado
- Horas de trabajo y de descanso
- Niveles de dotación del buque
- Alojamiento
- Servicios de esparcimiento a bordo
- Alimentación y servicio de fonda
- Salud y seguridad y prevención de accidentes
- Atención médica a bordo Procedimientos de tramitación de quejas a bordo
- Pago de los salarios

Anexo B5-I – Ejemplo de declaración nacional

Véase la pauta B5.1.3, párrafo 5

Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006

Declaración de Conformidad Laboral Marítima – Parte I

(Nota: la presente Declaración deberá adjuntarse al Certificado de Trabajo Marítimo del buque)

Expedida en virtud de la autoridad de: **Ministerio de Transporte Marítimo de Xxxxxx**

En lo que respecta a las disposiciones del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, el buque cuyas referencias se indican a continuación:

Nombre del buque	Número OMI	Arqueo bruto
M.S EJEMPLO	12345	1.000

se mantiene en conformidad con la norma A5.1.3 del Convenio.

El/la que suscribe declara, en nombre de la autoridad competente antes mencionada, que:

- a) las disposiciones del Convenio sobre el trabajo marítimo están plenamente incorporadas en los requisitos nacionales a que se hace referencia más abajo;
- b) estos requisitos nacionales están recogidos en los requisitos nacionales a que se hace referencia más abajo; se facilitan explicaciones relativas al contenido de dichos requisitos cuando es necesario;
- c) los detalles de toda disposición de equivalencia sustancial adoptada en virtud de los párrafos 3 y 4 del artículo VI se indican <frente a los epígrafes pertinentes de los requisitos nacionales enumerados a continuación> <más adelante, en el párrafo previsto a tal efecto> (*sírvase tachar la descripción que no corresponde*);
- d) toda exención concedida por la autoridad competente de conformidad con el Título 3 se indicará con claridad en la sección que aparece más abajo a estos efectos, y
- e) en el marco de dichos requisitos nacionales, también se hace referencia a todo requisito previsto en la legislación nacional para una categoría específica de buques.

1. Edad mínima (regla 1.1)

Ley del Transporte Marítimo (Shipping Law) núm. 123 de 1905, en su forma modificada («Ley»), capítulo X; Reglamento de transporte marítimo (Shipping Regulations) («Reglamento»), 2006, normas 1111 a 1222. Las edades mínimas son aquéllas a las que se hace referencia en el Convenio.

Por «noche» se entiende las horas comprendidas entre las 21 horas y las 6 horas, a menos que el Ministerio de Transporte Marítimo («Ministerio») apruebe un período diferente.

En el anexo A se enumeran ejemplos de trabajo peligroso restringidos a personas mayores de 18 años. En el caso de los buques de carga, ninguna persona menor de 18 años puede trabajar en las zonas señaladas en el plano del buque (debe adjuntarse a esta Declaración) como «zona peligrosa».

2. Certificado médico (regla 1.2)

Ley, capítulo XI; Reglamento, normas 1223 a 1233

Los certificados médicos se ajustarán, cuando corresponda, a los requisitos establecidos en el Convenio de Formación; en los restantes casos, los requisitos fijados por dicho Convenio se aplicarán con los ajustes necesarios.

Los ópticos calificados incluidos en la lista aprobada por el Ministerio pueden expedir certificados de visión.

Los reconocimientos médicos siguen las Directrices OIT/OMI/OMS a que se hace referencia en la pauta B1.2.1.

Declaración de Conformidad Laboral Marítima – Parte II

Medidas adoptadas para asegurar el cumplimiento continuo entre las inspecciones

El armador, cuyo nombre figura en el Certificado de Trabajo Marítimo al que se adjunta la presente Declaración, ha adoptado las siguientes medidas para asegurar el cumplimiento continuo de las disposiciones del Convenio entre las inspecciones:

(Indique a continuación las medidas adoptadas para asegurar el cumplimiento de cada uno de los puntos que figuran en la parte I.)

1. Edad mínima (regla 1.1) X

La fecha de nacimiento de cada marino se indica junto a su nombre en el rol de tripulación.

El rol es comprobado al comienzo de cada viaje por el capitán o el oficial que actúe en su nombre («oficial competente»), quienes registran la fecha de dicha verificación.

Cada marino menor de 18 años recibe, en el momento de su contratación, una nota por la que se le prohíbe la realización de trabajo nocturno o de los trabajos que figuren en la lista específica de trabajos peligrosos (véase supra, parte I, sección 1), así como de cualquier otro trabajo peligroso, y por la que se le exige que consulte al oficial competente en caso de duda. El oficial competente conserva un ejemplar de dicha nota firmada por el marino bajo la frase «recibido y leído» y con la fecha de la firma.

2. Certificado médico (regla 1.2) X

Los certificados médicos son conservados por el oficial competente de forma estrictamente confidencial, junto con una lista establecida bajo su responsabilidad en la que se hacen constar por cada marino que se encuentre a bordo: las funciones del marino, la fecha del/de los certificado(s) médico(s) actual(es) y el estado de salud indicado en el/los certificado(s) en cuestión.

Cuando haya dudas en cuanto a si el marino es físicamente apto para desempeñar una función o funciones específicas, el oficial competente consulta al médico del marino o a otro profesional calificado y registra un resumen de sus observaciones, así como su nombre y número de teléfono y la fecha de la consulta.

Enmiendas al Código para aplicar las reglas 2.5 y 4.2 y los anexos del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006)

Adopción

Adoptadas por el Comité Tripartito Especial el 11 de abril de 2014

I. Enmiendas al Código para aplicar la regla 2.5 – Repatriación, del MLC, 2006 (y anexos)

A. Enmiendas relativas a la norma A2.5

En el título actual de la «Norma A2.5 – Repatriación», sustitúyase «A2.5» por «A2.5.1». Después del párrafo 9 de la actual norma A2.5, añádase el título y el texto siguientes:

Norma A2.5.2 – Garantía financiera

1. En aplicación de la regla 2.5, párrafo 2, la presente norma establece los requisitos necesarios para garantizar la constitución de un sistema de garantía financiera rápido y eficaz para asistir a la gente de mar en caso de abandono.

2. A los efectos de la presente norma, se deberá considerar que un marino ha sido abandonado cuando, en violación de los requisitos del presente Convenio o de las condiciones del acuerdo de empleo de la gente de mar, el armador:

- a) no sufrague el costo de la repatriación de la gente de mar;
- b) haya dejado a la gente de mar sin la manutención y el apoyo necesarios, o
- c) de algún modo haya roto unilateralmente sus vínculos con la gente de mar e incluso no haya pagado los salarios contractuales como mínimo durante un período de dos meses.

3. Todo Miembro deberá velar por que exista, para los buques que enarbolan su pabellón, un sistema de garantía financiera que cumpla los requisitos estipulados en la presente norma. El sistema de garantía financiera podrá consistir en un régimen de seguridad social, un seguro o un fondo nacional u otro sistema similar. El Miembro determinará la modalidad del sistema, previa consulta con las organizaciones de armadores y de gente de mar interesadas.

4. El sistema de garantía financiera deberá proporcionar acceso directo, cobertura suficiente y asistencia financiera rápida, de conformidad con la presente norma, a toda la gente de mar abandonada a bordo de un buque que enarbole el pabellón del Miembro.

5. A los efectos del párrafo 2, b) de la presente norma, la manutención y el apoyo necesarios para la gente de mar deberán incluir: alimentación adecuada, alojamiento, abastecimiento de agua potable, el combustible imprescindible para la supervivencia a bordo del buque, y la atención médica necesaria.

6. Todo Miembro deberá exigir que los buques que enarbolan su pabellón, y a los que se apliquen los párrafos 1 ó 2 de la regla 5.1.3, lleven a bordo un certificado u otras pruebas documentales de la garantía financiera expedida por el proveedor de la misma. Una copia de dichos documentos deberá exponerse en un lugar bien visible y accesible a la gente de mar. Cuando exista más de un proveedor de garantía financiera que proporcione cobertura, deberá llevarse a bordo el documento expedido por cada proveedor.

7. El certificado u otras pruebas documentales de la garantía financiera deberán contener la información requerida en el anexo A2-I. Deberán estar redactados en inglés o ir acompañados de una traducción al inglés.

8. La asistencia prevista por el sistema de garantía financiera deberá prestarse sin demora a solicitud de la gente de mar o de su representante designado, y estar acompañada de la documentación necesaria que justifique el derecho a la prestación, de conformidad con el párrafo 2 supra.

9. Habida cuenta de las reglas 2.2 y 2.5, la asistencia proporcionada por el sistema de garantía financiera deberá ser suficiente para cubrir lo siguiente:

- a) los salarios y otras prestaciones pendientes que el armador ha de pagar a la gente de mar en virtud del acuerdo de empleo, del convenio colectivo pertinente o de la legislación nacional del Estado del pabellón; la suma adeudada no deberá ser superior a cuatro meses de salarios pendientes y a cuatro meses en el caso de las demás prestaciones pendientes;
- b) todos los gastos en que haya incurrido razonablemente la gente de mar, incluido el costo de la repatriación mencionado en el párrafo 10;
- c) las necesidades esenciales de la gente de mar incluyen: alimentación adecuada, ropa, de ser necesario, alojamiento, abastecimiento de agua potable, el combustible imprescindible para la supervivencia a bordo del buque, la atención médica necesaria y cualquier otro costo o gasto razonable que se derive del acto o la omisión constitutivos del abandono hasta la llegada de la gente de mar a su hogar.

10. El costo de la repatriación comprenderá el viaje realizado por medios apropiados y expeditos, normalmente por transporte aéreo, e incluir el suministro de alimentos y alojamiento a la gente de mar desde el momento en que deja el buque hasta la llegada a su hogar, la atención médica necesaria, el viaje y el transporte de los efectos personales, así como cualquier otro costo o carga razonable derivados del abandono.

11. La garantía financiera no deberá finalizar a menos que el proveedor lo haya notificado con 30 días de antelación a la autoridad competente del Estado del pabellón.

12. Si el proveedor del seguro u otro mecanismo de garantía financiera ha efectuado algún pago a un marino de conformidad con la presente norma, dicho proveedor, de conformidad con la legislación aplicable, adquirirá por subrogación, cesión o por otros medios, por un monto equivalente como máximo a la suma pagada, los derechos de que hubiera gozado la gente de mar.

13. Ninguna disposición de la presente norma deberá menoscabar el derecho de recurso del asegurador o del proveedor de la garantía financiera contra terceros.

14. Las disposiciones de la presente norma no tienen por objeto ser exclusivas ni menoscabar cualquier otro derecho, reclamación o medida de reparación para compensar a la gente de mar que haya sido abandonada. La legislación nacional podrá disponer que todo importe pagadero en virtud de la presente norma sea deducido de los importes recibidos de otras fuentes y derivados de cualquier derecho, reclamación o medida de reparación que pueda dar lugar a una compensación en virtud de la presente norma.

B. Enmiendas relativas a la pauta B2.5

Al final de la actual pauta B2.5, añádase el título y el texto siguientes:

Pauta B2.5.3 –Garantía financiera

1. En aplicación del párrafo 8 de la norma A2.5.2, si se requiere más tiempo para comprobar la validez de ciertos aspectos de la solicitud presentada por la gente de mar o su representante designado, ello no debería impedir que la gente de mar reciba inmediatamente la parte de la asistencia solicitada que se ha reconocido está justificada.

C. Enmiendas para añadir un nuevo anexo

Antes del anexo A5-I, insértese el siguiente anexo:

ANEXO A2-I

Pruebas de garantía financiera en virtud del párrafo 2 de la regla 2.5

El certificado u otras pruebas documentales que se mencionan en el párrafo 7 de la norma A2.5.2 deberán incluir la siguiente información:

- a) el nombre del buque;
- b) el puerto de matrícula del buque;
- c) el distintivo de llamada del buque;
- d) el número OMI del buque;
- e) el nombre y la dirección del proveedor o de los proveedores de la garantía financiera;
- f) datos de contacto de las personas o de la entidad responsables de tramitar las solicitudes de ayuda de la gente de mar;
- g) el nombre del armador;
- h) el período de validez de la garantía financiera, e
- i) una atestación del proveedor de la garantía financiera, que indique que esta garantía cumple los requisitos de la norma A2.5.2.

D. Enmiendas relativas a los anexos A5-I, A5-II y A5-III

Al final del anexo A5-I, añádase el punto siguiente:

Garantía financiera para casos de repatriación.

En el anexo A5-II, bajo el título Declaración de Conformidad Laboral Marítima – Parte I, añádase después del punto 14 el punto siguiente:

15. Garantía financiera para casos de repatriación (regla 2.5)

En el anexo A5-II, bajo el título Declaración de Conformidad Laboral Marítima – Parte II, añádase después del punto 14 el punto siguiente:

15. Garantía financiera para casos de repatriación (regla 2.5)

Al final del anexo A5-III, añádase el elemento siguiente:

Garantía financiera para casos de repatriación

II. Enmiendas al Código para aplicar la regla 4.2 – Responsabilidad del armador, del MLC, 2006 (y anexos)

A. Enmiendas relativas a la norma A4.2

En el título actual de la «Norma A4.2 – Responsabilidad del armador», sustitúyase «A4.2» por «A4.2.1».

Después del párrafo 7 de la actual norma A4.2, añádase el texto siguiente:

8. La legislación nacional deberá prever que el sistema de garantía financiera destinado a asegurar que el pago de la indemnización prevista en el párrafo 1, *b)* de la presente norma resultante de reclamaciones contractuales, definidas en la norma A4.2.2 cumpla con los siguientes requisitos mínimos:

- a) la indemnización contractual, cuando está prevista en el acuerdo de empleo de la gente de mar y sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado *c)* del presente párrafo, se deberá pagar en su totalidad y sin demora;
- b) no deberán ejercerse presiones para la aceptación de un pago inferior a la suma contractual;

- c) cuando las características de la discapacidad prolongada de un marino dificulten evaluar la indemnización total a la que puede tener derecho, se deberán efectuar un pago o varios pagos provisionales para evitar que se encuentre en una situación de precariedad indebida;
- d) de conformidad con la regla 4.2, párrafo 2, la gente de mar deberá recibir el pago sin perjuicio de otros derechos legales, pero el armador podrá deducir dicho pago de cualquier otra indemnización resultante de cualquier otra reclamación presentada por la gente de mar contra el armador y relacionada con el mismo incidente, y
- e) toda reclamación contractual de indemnización podrá presentarla directamente la gente de mar interesada, o su pariente más cercano, un representante de la gente de mar o un beneficiario designado

9. La legislación nacional deberá velar por que la gente de mar reciba un preaviso para notificar que se va a anular o rescindir la garantía financiera del armador.

10. La legislación nacional deberá velar por que el proveedor de la garantía financiera notifique a la autoridad competente del Estado del pabellón que se ha anulado o rescindido la garantía financiera del armador.

11. Todo Miembro deberá exigir que los buques que enarbolan su pabellón lleven a bordo un certificado u otras pruebas documentales de garantía financiera expedido por el proveedor de la misma. Una copia de dichos documentos deberá exponerse en un lugar bien visible y accesible a la gente de mar. Cuando exista más de un proveedor de garantía financiera que proporcione cobertura, deberá llevarse a bordo el documento expedido por cada proveedor.

12. La garantía financiera no deberá finalizar a menos que el proveedor lo haya notificado con 30 días de antelación a la autoridad competente del Estado del pabellón.

13. La garantía financiera deberá prever el pago de todas las reclamaciones contractuales incluidas en su cobertura que se presenten durante el período de validez del documento.

14. El certificado u otras pruebas documentales de la garantía financiera deben contener la información requerida en el anexo A4-I. Deberán estar redactados en inglés o ir acompañados de una traducción al inglés.

Añádanse el título y texto siguientes después de la actual norma A4.2:

Norma A4.2.2 – Tramitación de las reclamaciones contractuales

1. A los efectos de la norma A4.2.1, párrafo 8, y de la presente norma, el término «reclamación contractual» designa toda reclamación relativa a los casos de muerte o discapacidad prolongada de la gente de mar como resultado de un accidente de trabajo, una enfermedad o un riesgo profesionales, de conformidad con lo dispuesto en la legislación nacional, en el acuerdo de empleo o en un convenio colectivo de la gente de mar.

2. El sistema de garantía financiera previsto en la norma A4.2.1, párrafo 1, *b)*, podrá consistir en un régimen de seguridad social, un seguro o un fondo u otro régimen similar. El Miembro determinará la modalidad del sistema, previa consulta con las organizaciones de armadores y de la gente de mar interesadas.

3. La legislación nacional deberá velar por que existan disposiciones eficaces para la recepción, tramitación y resolución imparcial de las reclamaciones contractuales relacionadas con las indemnizaciones previstas en la norma A4.2.1, párrafo 8 a través de procedimientos rápidos y equitativos.

B. Enmiendas relativas a la pauta B4.2

En el título actual «Pauta B4.2 – Responsabilidad del armador», sustitúyase «B4.2» por «B4.2.1».

En el párrafo 1 de la actual pauta B4.2, sustitúyase «norma A4.2» por «norma A4.2.1».

Después del párrafo 3 de la actual pauta B4.2, añádanse el título y el texto siguientes:

Pauta B4.2.2 – Tramitación de las reclamaciones contractuales

1. La legislación nacional debería prever que las partes que participen en el pago de una reclamación con tractual podrán utilizar el modelo de finiquito y de recibo liberatorio que figura en el anexo B4-I.

C. Enmienda para añadir nuevos anexos

Después del anexo A2-I, añádase el siguiente anexo:

Anexo A4-I

Pruebas de garantía financiera en virtud de la regla 4.2

El certificado u otras pruebas documentales de la garantía financiera exigidos con arreglo a lo dispuesto en el párrafo 14 de la norma A4.2.1 deberán incluir la siguiente información:

- a) el nombre del buque;
- b) el puerto de matrícula del buque;
- c) el distintivo de llamada del buque;
- d) el número OMI del buque;
- e) el nombre y la dirección del proveedor o de los proveedores de la garantía financiera;
- f) los datos de contacto de las personas o de la entidad responsable de tramitar las reclamaciones contractuales de la gente de mar;
- g) el nombre del armador;
- h) el período de validez de la garantía financiera, e
- i) una atestación del proveedor de la garantía financiera que indique que esta garantía financiera cumple los requisitos de la norma A4.2.1.

Después del anexo A4-I, añádase el siguiente anexo:

Anexo B4-I

Modelo de finiquito y de recibo liberatorio mencionado en la pauta B4.2.2

Buque (nombre, puerto de matriculación y número OMI):

Incidente (lugar y fecha):

Marino/heredero legítimo/persona a cargo:

Armador:

El abajo firmante [marino] [heredero legítimo y/o persona a cargo del marino]*, reconoce por la presente haber recibido como finiquito la suma de [moneda e importe] en cumplimiento de la obligación del armador de pagar una indemnización contractual por lesión corporal y/o muerte en virtud de las condiciones [de su empleo] [del empleo del marino]* y por la presente hace constar que el armador queda eximido de sus obligaciones en virtud de dichas condiciones.

* Táchese según corresponda.

El pago se efectúa sin admisión de responsabilidad ante cualquier reclamación y se acepta sin perjuicio del derecho del abajo firmante [marino/heredero legítimo y/o persona a cargo del marino]* a presentar una reclamación por vía legal, por negligencia, daño o violación de una obligación legal o cualquier otra reparación legal que pueda invocarse a consecuencia del incidente arriba mencionado.

Fecha:

Marino/heredero legítimo/persona a cargo del marino:

Firma:

Aceptación:

Armador/Representante del armador:

Firma:

Proveedor de la garantía financiera/Representante del armador:

Firma:

D. Enmiendas relativas a los anexos A5-I, A5-II y A5-III

Al final del anexo A5-I, añádase el punto siguiente:

Garantía financiera relacionada con la responsabilidad de los armadores

En el anexo A5-II, bajo el título Declaración de Conformidad Laboral Marítima –Parte I, añádase después del último punto el punto siguiente:

16. Garantía financiera relacionada con la responsabilidad del armador (regla 4.2)

En el anexo A5-II, bajo el título Declaración de Conformidad Laboral Marítima –Parte II, añádase después del último punto el punto siguiente:

16. Garantía financiera relacionada con la responsabilidad del armador (regla 4.2)

Al final del anexo A5-III, añádase el siguiente elemento:

Garantía financiera relacionada con la responsabilidad del armador

* Táchese según corresponda.

Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico actualizado	9 febrero 2005	Ginebra, 91ª reunión CIT (19 junio 2003)	28

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 de junio de 2003, en su nonagésima primera reunión;

Consciente de la amenaza persistente para la protección de los pasajeros y de la tripulación, para la seguridad de los buques, y para el interés de los Estados y de las personas;

También consciente del mandato fundamental de la Organización, que consiste en fomentar condiciones de trabajo decentes;

Considerando que, dada la índole mundial de la industria del transporte marítimo, los marinos necesitan una protección especial;

Reconociendo los principios consagrados en el Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar, 1958, relativos a la agilización de la entrada de la gente de mar en el territorio de los Miembros, cuando la entrada tenga por fin el disfrute de un permiso para bajar a tierra, el tránsito, el reembarco en otro buque, o la repatriación;

Tomando nota de lo dispuesto en el Convenio de la Organización Marítima Internacional sobre la Facilitación del Tránsito Marítimo Internacional, 1965, enmendado, y, en particular, las Normas 3.44 y 3.45;

Tomando nota, además, de que en la Resolución A/RES/57/219 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, relativa a la protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales en la lucha contra el terrorismo, se afirma que los Estados deben velar por que las medidas que se adopten para combatir el terrorismo se conformen a sus obligaciones contraídas en virtud del derecho internacional, en particular de las normas internacionales relativas a los derechos humanos y a los refugiados, así como al derecho internacional humanitario;

Consciente de que la gente de mar trabaja y vive en buques dedicados al comercio internacional, y de que el acceso a las instalaciones en tierra y el permiso para bajar a tierra son elementos decisivos para el bienestar general de la gente de mar y, en consecuencia, para el logro de una navegación más segura y de unos océanos más limpios;

Consciente también de que la posibilidad de bajar a tierra es esencial para embarcar a bordo de un buque y desembarcar de él al término del período de servicio acordado;

Tomando nota de las enmiendas al Convenio Internacional para la Seguridad de la Vida Humana en el Mar, 1974, modificado, relativas a las medidas especiales destinadas a mejorar la seguridad y la protección marítimas, que fueron adoptadas por la Conferencia Diplomática de la Organización Marítima Internacional el 12 de diciembre de 2002;

Habiendo decidido adoptar una serie de propuestas referentes a un sistema más seguro de identificación de la gente de mar, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión;

Habiendo decidido que estas propuestas revestirán la forma de un convenio internacional por el que se revise el Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar, 1958, adopta, con fecha diecinueve de junio de dos mil tres, el siguiente Convenio, que se titulará Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003:

Ambito de aplicación

Artículo 1

1. A los efectos del presente Convenio, el término *marino* y la locución *gente de mar* designan a toda persona empleada, contratada, o que trabaje con cualquier cargo a bordo de un buque, que no sea de guerra y que esté dedicado habitualmente a la navegación marítima.

2. En caso de duda sobre si alguna categoría de personas debe o no considerarse como gente de mar a los efectos del presente Convenio, corresponderá a la autoridad del Estado de la nacionalidad del marino, o de su residencia permanente, competente para expedir los documentos de identidad de la gente de mar, resolver esta cuestión, con arreglo a lo dispuesto en el presente Convenio, y previa consulta con las organizaciones de armadores y de gente de mar interesadas.

3. Previa consulta con las organizaciones representativas de los armadores de buques pesqueros y de las personas empleadas a bordo de estos últimos, la autoridad competente podrá aplicar lo dispuesto en el presente Convenio a la pesca marítima comercial.

Expedición de los documentos de identidad de la gente de mar

Artículo 2

1. Todo Miembro para el cual esté en vigor el presente Convenio deberá expedir a todos sus nacionales que ejerzan la profesión de marino, y presenten la solicitud correspondiente, un documento de identidad de la gente de mar conforme a lo dispuesto en el artículo 3 del presente Convenio.

2. Salvo que en el presente Convenio se disponga lo contrario, la expedición de los documentos de identidad de la gente de mar podrá subordinarse a las mismas condiciones que las preceptuadas en la legislación nacional para la expedición de los documentos de viaje.

3. Todo Miembro podrá expedir también el documento de identidad de la gente de mar mencionado en el párrafo 1 a la gente de mar a la que haya otorgado la condición de residente permanente en su territorio. Los residentes permanentes viajarán siempre con arreglo a lo dispuesto en el párrafo 7 del artículo 6.

4. Todo Miembro velará por que los documentos de identidad de la gente de mar se expidan sin dilaciones indebidas.

5. En caso de denegación de su solicitud, la gente de mar tendrá derecho de recurso administrativo.

6. El presente Convenio se aplicará sin perjuicio de las obligaciones contraídas por cada Miembro en virtud de las disposiciones internacionales relativas a los refugiados y a los apátridas.

Contenido y forma

Artículo 3

1. El contenido de los documentos de identidad de la gente de mar a los que se aplica el presente Convenio deberá ajustarse al modelo presentado en el anexo I. La forma del documento y los materiales utilizados para su confección deberán reunir las características generales indicadas en dicho modelo, el cual se basará en los criterios enunciados a continuación. Siempre que las enmiendas propuestas se ciñan a lo dispuesto en los párrafos siguientes, y de ser necesario, el anexo I podrá modificarse con arreglo al párrafo 8, en particular a fin de que en él se tenga en cuenta la evolución tecnológica. Cuando se decida adoptar una enmienda, se deberá especificar la fecha a partir de la cual ésta surtirá efecto, teniendo en cuenta la necesidad de conceder a

los Miembros tiempo suficiente para que procedan a la revisión necesaria de sus documentos nacionales de identidad de la gente de mar, y de los procedimientos correspondientes.

2. El documento de identidad de la gente de mar será sencillo, estará confeccionado con un material resistente, habida cuenta en particular de las condiciones que pueden reinar en el mar, y será legible por medios mecánicos. Los materiales utilizados deberán:

- a) impedir, en la medida de lo posible, toda alteración o falsificación del documento, y permitir detectar con facilidad toda modificación del mismo, y
- b) ser generalmente asequibles para los gobiernos al costo más módico posible, sin menoscabo de la fiabilidad necesaria para alcanzar el propósito enunciado en el apartado a) *supra*.

3. Los Miembros tomarán en consideración todas las directrices aplicables que la Organización Internacional del Trabajo haya elaborado en relación con las normas tecnológicas destinadas a facilitar la aplicación de una norma internacional común.

4. El documento de identidad de la gente de mar no será más grande que un pasaporte normal.

5. En el documento de identidad de la gente de mar constarán el nombre de la autoridad que lo haya expedido, indicaciones que permitan una rápida toma de contacto con esa autoridad, la fecha y el lugar de expedición del documento, así como las siguientes menciones:

- a) éste es un documento de identidad de la gente de mar a los efectos del Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003, de la Organización Internacional del Trabajo;
- b) este documento es autónomo, y no es un pasaporte.

6. El período máximo de validez del documento de identidad de la gente de mar se determinará de conformidad con la legislación del Estado que lo haya expedido, y no podrá ser en ningún caso superior a diez años, sin perjuicio de que se renueve al término de los cinco primeros años.

7. En el documento de la gente de mar habrán de constar exclusivamente los datos siguientes, relativos al titular:

- a) nombre completo (nombres y apellidos, si procede);
- b) sexo;
- c) fecha y lugar de nacimiento;
- d) nacionalidad;
- e) particularidades físicas cuya indicación pueda facilitar la identificación;
- f) fotografía digital u original, y
- g) firma.

8. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 7 *supra*, se exigirá, además, que al documento de identidad de la gente de mar se incorpore una plantilla u otra representación biométrica del titular, acorde con las características enunciadas en el anexo I y siempre que se cumplan los requisitos siguientes:

- a) que los datos biométricos puedan obtenerse sin que ello implique injerencia en la privacidad del titular, molestia, riesgo para su salud, o lesión de su dignidad;
- b) que los datos biométricos sean visibles en el documento, y no puedan reconstituirse a partir de la plantilla o de otras representaciones;
- c) que el material necesario para proveer y verificar los datos biométricos sea fácil de utilizar y, en general, asequible para los gobiernos a bajo costo;
- d) que el material necesario para verificar los datos biométricos pueda utilizarse con comodidad y fiabilidad en los puertos y en otros lugares, incluso a bordo de los buques, donde las autoridades competentes suelen proceder a las verificaciones de identidad, y

e) que el sistema en el que se hayan de utilizar los datos biométricos (con inclusión del material, las tecnologías y los procedimientos de utilización) permita obtener unos resultados uniformes y fiables en materia de autenticación de la identidad.

9. Todos los datos relativos al marino, que consten en el documento de identidad, deberán ser visibles. Los marinos deberán tener fácil acceso a las máquinas que les permitan examinar los datos que se refieran a ellos y no puedan leerse a simple vista. Dicho acceso deberá ser facilitado por la autoridad expedidora, o en su nombre.

10. El contenido y la forma del documento de identidad de la gente de mar se conformarán a las normas internacionales pertinentes citadas en el anexo I.

Base electrónica de datos nacional

Artículo 4

1. Todo Miembro velará por que se conserve en una base electrónica de datos constancia de cada documento de la gente de mar que haya sido expedido, suspendido o retirado. Deberán adoptarse las medidas necesarias para proteger esta base de datos frente a toda injerencia o acceso no autorizados.

2. En cada referencia figurarán solamente los datos que resulten esenciales para verificar el documento de identidad o la condición del marino, sin menoscabo del derecho a la privacidad de este último y con arreglo a todas las disposiciones aplicables en materia de protección de datos. Estos datos se indican en el anexo II al presente Convenio, el cual podrá ser enmendado de la manera prevista en el artículo 8 *supra*, teniendo presente la necesidad de otorgar a los Miembros tiempo suficiente para que procedan a la revisión que requieran sus sistemas nacionales de bases de datos.

3. Cada Miembro instaurará procedimientos que permitan a todos los marinos a quienes haya expedido un documento de identidad de la gente de mar, examinar y comprobar gratuitamente la validez de todos los datos referentes a ellos, e incluidos o almacenados en la base electrónica de datos, así como aportar, en su caso, las rectificaciones necesarias.

4. Cada Miembro designará un centro permanente de coordinación encargado de responder a las solicitudes de información cursadas por los servicios de inmigración u otras autoridades competentes de todos los Miembros de la Organización, en relación con la autenticidad y la validez de los documentos de identidad de la gente de mar expedidos por la autoridad de que se trate. Los datos relativos al centro de coordinación permanente se pondrán en conocimiento de la Oficina Internacional del Trabajo, la cual llevará una lista que se comunicará a todos los Miembros de la Organización.

5. Los servicios de inmigración u otras autoridades competentes de los Estados Miembros de la Organización deberán tener acceso, de manera inmediata y en todo momento, a los datos mencionados en el párrafo 2 *supra*, ya sea por medios electrónicos, o a través del centro de coordinación mencionado en el párrafo 4 *supra*.

6. A los efectos del presente Convenio, se establecerán restricciones apropiadas a fin de que ningún dato, en particular las fotografías, pueda ser intercambiado, a menos que se instaure un mecanismo que garantice el cumplimiento de las normas aplicables en materia de protección de datos y de privacidad.

7. Los Miembros velarán por que los datos personales registrados en la base de datos no se utilicen a efectos distintos de la verificación de los documentos de identidad de la gente de mar.

Control de calidad y evaluaciones

Artículo 5

1. Los requisitos mínimos relativos a los procesos y procedimientos de expedición de los documentos de identidad de la gente de mar, incluidos los procedimientos de control de calidad, se indican en el anexo III al presente Convenio. En dichos requisitos se prevén resultados obligatorios que cada Miembro deberá conseguir en la administración de su sistema de expedición de los documentos de identidad de la gente de mar.

2. Se instaurarán procesos y procedimientos a fin de garantizar la seguridad necesaria en:

- a) la producción y entrega de los documentos de identidad en blanco;
- b) la custodia y la manipulación de los documentos de identidad que estén en blanco o personalizados, así como la responsabilidad por esos documentos;
- c) la tramitación de las solicitudes, la personalización de los documentos de identidad de la gente de mar que estén en blanco por la autoridad y el servicios responsables de expedirlos, y la entrega de los documentos de identidad de la gente de mar;
- d) la explotación y la actualización de la base de datos, y
- e) el control de calidad de los procedimientos y las evaluaciones periódicas.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 2 *supra*, el anexo III podrá modificarse con arreglo al artículo 8, teniendo presente la necesidad de conceder a los Miembros tiempo suficiente para que realicen la revisión necesaria de sus procesos y procedimientos.

4. Cada Miembro procederá, como mínimo cada cinco años, a una evaluación independiente de la administración de su sistema de expedición de documentos de identidad de la gente de mar, inclusive de los procedimientos de control de calidad. Los informes relativos a estas evaluaciones, de los que podrá suprimirse toda información de índole confidencial, deberán comunicarse al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con copia para las organizaciones representativas de los armadores y de la gente de mar del Miembro de que se trate. Este requisito de información se cumplirá sin detrimento de las obligaciones contraídas por los Miembros en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

5. La Oficina Internacional del Trabajo pondrá estos informes de evaluación a disposición de los Miembros. Toda divulgación que no esté autorizada en virtud del presente Convenio requerirá el consentimiento previo del Miembro que haya emitido el informe.

6. El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, que actuará sobre la base de toda la información pertinente y con arreglo a las disposiciones que él mismo haya adoptado, deberá aprobar la lista de los Miembros que cumplen cabalmente los requisitos mínimos indicados en el párrafo 1 *supra*.

7. La lista deberá ponerse en todo momento a disposición de los Miembros de la Organización, y actualizarse conforme se vaya recibiendo información pertinente. En particular, se notificarán rápidamente a los Miembros, mediante los procedimientos indicados en el párrafo 8, los casos en que la inclusión de un Miembro en la lista sea impugnada con motivos suficientes.

8. De conformidad con los procedimientos instaurados por el Consejo de Administración, se tomarán las disposiciones necesarias a fin de que los Miembros excluidos de la lista, o que puedan quedar excluidos de ella, así como los gobiernos de los Miembros interesados que hayan ratificado el Convenio y las organizaciones que representen a los armadores y a la gente de mar, puedan comunicar sus opiniones al Consejo de Administración con arreglo a las disposiciones antes indicadas, y a fin de que cualquier discrepancia se resuelva oportunamente, de manera equitativa e imparcial.

9. El reconocimiento de los documentos de identidad de la gente de mar expedidos por un Miembro queda subordinado a que éste cumpla los requisitos mínimos mencionados en el párrafo 1 *supra*.

Facilitación del permiso para bajar a tierra, del tránsito y del reembarco de la gente de mar

Artículo 6

1. Todo marino será reconocido como tal a los efectos del Convenio cuando sea titular de un documento de identidad de la gente de mar válido y expedido de conformidad con las disposiciones del presente Convenio por un Miembro para el cual este instrumento se halle en vigor, salvo que existan razones claras para dudar de la autenticidad del documento de identidad de la gente de mar.

2. La comprobación, las investigaciones y las formalidades conexas, necesarias para garantizar que el marino cuya entrada se solicita en virtud de los párrafos 3 a 6 o de los párrafos 7 a 9 *infra* es el titular de un documento de identidad de la gente de mar expedido de conformidad con los requisitos del presente convenio, no deberán entrañar gasto alguno para la gente de mar, ni para los armadores.

Permiso para bajar a tierra

3. La comprobación, las investigaciones y las formalidades mencionadas en el párrafo 2 *supra*, deberán efectuarse a la mayor brevedad, siempre que las autoridades competentes hayan recibido con tiempo suficiente el aviso de llegada del titular. En este aviso se mencionarán los datos indicados en la sección 1 del anexo II.

4. Todo Miembro para el cual esté en vigor el presente Convenio autorizará, a la mayor brevedad, y salvo que existan razones claras para dudar de la autenticidad del documento de identidad del marino, la entrada en su territorio a los marinos titulares de un documento de identidad de la gente de mar válido, cuando se solicite dicha entrada con miras al disfrute de un permiso temporal para bajar a tierra por el tiempo que dure la escala del buque.

5. Se autorizará dicha entrada siempre que se hayan cumplido los trámites pertinentes a la llegada del buque y que las autoridades competentes no tengan razón alguna para denegar la autorización de desembarco por motivos de higiene, seguridad u orden públicos, o de seguridad nacional.

6. No se subordinará el disfrute del permiso de los marinos para bajar a tierra a que éstos sean titulares de un visado. Todo Miembro que no esté en condiciones de cumplir cabalmente este requisito velará por que en su legislación o su práctica se prevean disposiciones que sean esencialmente equivalentes.

Tránsito y reembarco

7. Cada Miembro para el cual esté en vigor el presente Convenio autorizará igualmente, a la mayor brevedad, la entrada en su territorio a los marinos titulares de un documento de identidad de la gente de mar válido, así como de un pasaporte, cuando la entrada tenga por objeto:

- a) el embarco en su buque o el reembarco en otro buque;
- b) el tránsito para embarcarse en su buque en otro país o para su repatriación, o cualquier otro fin aprobado por las autoridades del Miembro interesado.

8. La entrada se autorizará, salvo que existan motivos claros para dudar de la autenticidad del documento de identidad de la gente de mar, y siempre que las autoridades competentes no tengan razones para denegar la entrada por motivos de higiene, seguridad u orden públicos, o bien de seguridad nacional.

9. Antes de autorizar la entrada en su territorio para uno de los fines determinados en el párrafo 7 *supra*, todo Miembro podrá exigir pruebas concluyentes, incluso escritas, acerca de las intenciones del marino y de su capacidad para cumplirlas. El Miembro también podrá limitar la estancia del marino a un período que se considere razonable atendiendo a este fin.

Posesión continuada y retiro

Artículo 7

1. El documento de identidad de la gente de mar estará siempre en posesión del marino, salvo cuando quede bajo la custodia del capitán del buque de que se trate, con el consentimiento escrito del marino.

2. El documento de identidad de la gente de mar será retirado rápidamente por el Estado que lo haya expedido si se determinase que el marino titular ha dejado de reunir las condiciones requeridas en el presente Convenio para su expedición. Los procedimientos para suspender o retirar los documentos de identidad de la gente de mar deberán elaborarse en consulta con las organizaciones representativas de los armadores y de la gente de mar, y comprenderán vías de recurso administrativo.

Modificación de los anexos

Artículo 8

1. Sin perjuicio de lo previsto en las disposiciones pertinentes del presente Convenio, la Conferencia Internacional del Trabajo, asesorada por un órgano marítimo tripartito de la Organización Internacional del Trabajo debidamente constituido, podrá modificar los anexos al Convenio. La correspondiente decisión se adoptará por una mayoría de dos tercios de los delegados presentes en la Conferencia, incluida al menos la mitad de los Miembros que hayan ratificado el Convenio.

2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá notificar al Director General, por escrito y en un plazo de seis meses contados desde la fecha de la adopción de la modificación, que esta última no entrará en vigor para dicho Miembro, o entrará en vigor en una fecha posterior, previa notificación escrita.

Disposición transitoria

Artículo 9

Todo Miembro que sea parte en el Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar, 1958, y esté tomando disposiciones, de conformidad con el artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, con miras a la ratificación del presente Convenio, podrá notificar al Director General su intención de aplicar el presente Convenio con carácter provisional. Todo documento de identidad de la gente de mar expedido por un Miembro que se halle en esa situación será considerado, a efectos del presente Convenio, como un documento de identidad de la gente de mar expedido en virtud del mismo, siempre que se cumplan los requisitos exigidos en los artículos 2 a 5 del presente Convenio, y que el Miembro interesado acepte documentos de identidad de la gente de mar expedidos de conformidad con dicho Convenio.

Disposiciones finales

Artículo 10

Por el presente Convenio se revisa el Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar, 1958.

ANEXO I

Modelo para el documento de identidad de la gente de mar

El documento de identidad de la gente de mar, cuya forma y contenido se describen a continuación, se confeccionará con materiales de buena calidad que, en la medida de lo posible y atendiendo a consideraciones como el coste, no sean fácilmente asequibles para el público. En el documento no se reservará más espacio del que sea necesario para inscribir toda la información preceptuada en el Convenio.

En él deberán constar el nombre del Estado expedidor y la siguiente mención:

Este es un documento de identidad de la gente de mar a los efectos del convenio sobre los documentos de la gente de mar (revisado), 2003, de la Organización Internacional del Trabajo. Este documento es autónomo, y no es un pasaporte.

Las páginas previstas para los datos indicados a continuación, **en negritas**, estarán protegidas por una lámina o revestimiento, o mediante la utilización de una tecnología de imagen y un material de base que garanticen una resistencia equivalente contra toda sustitución de la fotografía y demás datos biográficos.

El material utilizado en la producción del documento, sus dimensiones y la disposición de los datos se ajustarán a las normas de la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI) aplicables a los pasaportes de lectura mecánica, con arreglo a lo indicado en la 3.ª parte del documento 9303 (2.ª edición, 2002), o la 1.ª parte del documento 9303 (5.ª edición, 2003).

Entre las demás características relativas a la seguridad, deberá incluirse al menos una de las siguientes:

Filigranas, marcas ultravioleta, tintas y dibujos de colores especiales, imágenes perforadas, hologramas, grabados en láser, microimpresión y plastificación en caliente.

Los datos que habrán de constar en las páginas previstas para los datos del documento de identidad de la gente de mar serán exclusivamente los siguientes:

I. Autoridad expedidora:

II. Número(s) de teléfono, correo electrónico y sitio Web de la autoridad:

III. Fecha y lugar de expedición:

Fotografía digital u original del marino

a) Nombre completo del marino:

b) Sexo:

c) Fecha y lugar de nacimiento:

d) Nacionalidad:

e) Toda característica física cuya indicación pueda facilitar la identificación:

.....

f) Firma del titular:

g) Fecha de caducidad:

h) Tipo o designación del documento:

i) Número de documento único:

j) Número de identidad personal (facultativo):

k) Plantilla biométrica correspondiente a una huella dactilar impresa en forma de números en un código de barras, acorde con una norma que se elaborará posteriormente:

l) Zona de lectura mecánica, con arreglo a las normas de seguridad fijadas por la OACI en su documento 9303, antes citado.

IV. Sello o timbre oficial de la autoridad expedidora.

Explicación de los datos

Los apartados indicados *supra* podrán venir traducidos al idioma o a los idiomas del Estado que haya expedido el documento de identidad de la gente de mar. Cuando el idioma nacional no sea el español, el francés, ni el inglés, el título de los apartados figurará también traducido a uno de dichos idiomas.

Todos los datos que deban introducirse en el documento deberían inscribirse con caracteres latinos.

Los datos enumerados anteriormente reunirán las características siguientes:

- I. Autoridad expedidora: Código ISO correspondiente al Estado expedidor; nombre y dirección completa de la oficina encargada de la expedición, así como nombre y cargo de la persona que haya autorizado la expedición.
- II. El número de teléfono, la dirección de correo electrónico y el sitio Web deben corresponder a los enlaces con el centro permanente de coordinación mencionado en el Convenio.
- III. Fecha y lugar de expedición: la fecha se indicará con números arábigos de dos dígitos, por el siguiente orden: día/mes/año (por ejemplo, 31/12/03). El lugar se inscribirá como en el pasaporte nacional.

Dimensiones de la fotografía: con arreglo a lo indicado en el documento 9303 de la OACI

- a) Nombre completo del marino: cuando proceda, primero se inscribirán los apellidos del marino, seguidos de sus nombres.
- b) Sexo: especificar «M» para varón, o «F» para mujer.
- c) Fecha y lugar de nacimiento: la fecha se indicará con números arábigos de dos dígitos, por el orden indicado (día/mes/año). El lugar se inscribirá como en el pasaporte nacional.
- d) Declaración de la nacionalidad: deberá indicarse la nacionalidad.
- e) Características físicas: toda particularidad visible cuya indicación pueda facilitar la identificación.
- f) Firma del titular.
- g) Fecha de caducidad: la fecha se indicará con números arábigos de dos dígitos, por el orden siguiente: día/mes/año.
- h) Tipo o designación del documento: un código compuesto de letras mayúsculas, escritas con caracteres latinos (S).
- i) Número de documento único: código del país (véase I *supra*) seguido, para cada libreta, de un número de inventario alfanumérico que tenga un máximo de nueve caracteres.
- j) Número de identidad personal: el número de identidad del marino será facultativo y no constará de más de 14 caracteres alfanuméricos.
- k) Plantilla biométrica: posteriormente, se determinará una característica específica.
- l) Zona de lectura mecánica, con arreglo a las características indicadas en el documento 9303 de la OACI antes citado.

ANEXO II

Base electrónica de datos

Los datos que deberán suministrarse para cada asiento abierto en la base electrónica de datos, que todos los Miembros habrán de mantener al día en virtud de los párrafos 1, 2, 6 y 7 del artículo 4 del presente Convenio, serán exclusivamente los siguientes:

Sección 1

1. Autoridad expedidora indicada en el documento de identidad.
2. Nombre completo del marino, tal como conste en el documento de identidad.
3. Número único del documento.
4. Fecha de caducidad, suspensión o retiro del documento de identidad.

Sección 2

5. Plantilla biométrica que figure en el documento de identidad.
6. Fotografía.
7. Pormenores sobre toda solicitud de información acerca de los documentos de identidad de la gente de mar.

ANEXO III

Requisitos, procedimientos y prácticas recomendados en relación con la expedición de los documentos de identidad de la gente de mar

En el presente anexo se enuncian los requisitos mínimos relativos a los procedimientos que, de conformidad con el artículo 5 del presente Convenio, han adoptado todos los Miembros para la expedición de los documentos de identidad de la gente de mar (en adelante «DIM»), incluidos los procedimientos de control de calidad.

En la Parte A se enuncian los resultados obligatorios que, como mínimo, debe conseguir cada Miembro al aplicar un sistema de expedición de DIM.

En la Parte B se recomiendan los procedimientos y prácticas que permitirán alcanzar dichos resultados. Aunque esta Parte no reviste carácter obligatorio, los Miembros deberán tenerla plenamente en cuenta.

Parte A. Resultados obligatorios

1. Producción y entrega de los DIM en blanco

A fin de garantizar la seguridad necesaria en la producción y la entrega de los DIM, se han instaurado procesos y procedimientos. Se preverá, en particular:

- a) que todos los DIM en blanco tengan una calidad uniforme y reúnan las características de contenido y de forma indicadas en el anexo I;
- b) que los materiales utilizados para la producción de los DIM estén protegidos y controlados;
- c) que los DIM en blanco estén protegidos, controlados e identificados, y que su estado pueda ser determinado en todo momento a lo largo de los procesos de producción y entrega;
- d) que quienes produzcan los DIM en blanco dispongan de los medios necesarios para cumplir adecuadamente sus obligaciones relacionadas con la producción y la entrega de los DIM en blanco;
- e) que el transporte de los DIM en blanco desde el local donde éstos se produzcan, hasta el local de la autoridad expedidora, sea objeto de medidas de seguridad.

2. Custodia, manipulación y responsabilidad de los DIM en blanco o personalizados

A fin de garantizar la seguridad necesaria en la custodia, la manipulación y la responsabilidad de los DIM en blanco o personalizados, se han instaurado procesos y procedimientos. Se preverá en particular:

- a) que la autoridad expedidora controle la custodia y la manipulación de los DIM en blanco o personalizados;
- b) que los DIM en blanco, rellenos o invalidados, incluidos aquellos utilizados como especímenes, estén protegidos, controlados e identificados, y su estado pueda ser determinado en todo momento;
- c) que el personal que intervenga en el proceso cumpla las normas de fiabilidad, integridad y lealtad requeridas en su empleo, y reciba la formación idónea;
- d) que las responsabilidades correspondientes a los funcionarios habilitados se distribuyan de suerte que se evite la expedición de DIM no autorizados.

3. Tramitación de las solicitudes; suspensión o retiro de los DIM; procedimientos de recurso

A fin de velar por la seguridad necesaria en la tramitación de las solicitudes, en la personalización de los DIM en blanco por la autoridad y la unidad responsables de expedirlos, y en la entrega de los DIM se han instaurado procesos y procedimientos, concretamente:

- a) procesos de verificación y aprobación, de suerte que, cuando se solicite por primera vez un DIM o se pida su renovación, la expedición se realice sobre la base de los elementos siguientes:
 - i) las solicitudes en que consten todos los datos exigidos en el anexo I;
 - ii) la prueba de la identidad del solicitante, con arreglo a la legislación y la práctica del Estado expedidor;
 - iii) la prueba de la nacionalidad o de la residencia permanente del solicitante;
 - iv) la prueba de que el solicitante es un marino a tenor de lo dispuesto en el artículo 1;
 - v) la garantía de que a los solicitantes, especialmente a aquellos que ostenten más de una nacionalidad o que tengan la condición de residentes permanentes, no se les expida más de un DIM;
 - vi) la verificación, con el debido respeto de los derechos y libertades fundamentales contemplados en los instrumentos internacionales, de que el solicitante no representa una amenaza para la seguridad;
- b) un proceso que garantice que:
 - i) los datos indicados en los puntos del anexo II se introduzcan en la base de datos al tiempo que se expidan los DIM correspondientes;
 - ii) los datos, la fotografía, la firma y los datos biométricos del solicitante correspondan al mismo, y
 - iii) los datos, la fotografía, la firma y los datos biométricos del solicitante se refieran a la solicitud del documento de identidad a lo largo de la elaboración del DIM, así como durante su expedición y su entrega;
- c) la adopción rápida de medidas para actualizar la base de datos cada vez que se suspenda o se retire un DIM;
- d) instauración de un sistema de prórroga o de renovación para atender a las situaciones en que el marino necesite que se prorrogue o se renueve su DIM, o en que se le haya perdido el DIM;
- e) determinación, previa consulta con las organizaciones de armadores y de la gente de mar, de las circunstancias en que pueden suspenderse o retirarse los DIM;
- f) instauración de procedimientos de recurso eficaces y transparentes.

4. Explotación, protección y actualización de la base de datos

A fin de garantizar la seguridad de la explotación y la actualización de la base de datos, se han instaurado procesos y procedimientos. Se preverá en particular:

- a) que la base de datos esté protegida frente a toda alteración y a todo acceso no autorizado;
- b) que los datos estén al día, protegidos frente a toda pérdida de información, y puedan consultarse en todo momento por conducto del centro permanente;
- c) que las bases de datos no se anexas a otras bases de datos; ni se copien, vinculen o reproduzcan; que los datos consignados en la base de datos no se utilicen a efectos distintos de la autenticación de la identidad del marino;
- d) que se respeten los derechos de la persona, concretamente:
 - i) a la privacidad en el acopio, el almacenamiento, la manipulación y la comunicación de los datos, y
 - ii) de acceso a sus propios datos y a que se subsane oportunamente todo error.

5. Control de la calidad de los procedimientos y evaluaciones periódicas

- a) A fin de garantizar la seguridad del control de calidad de los procedimientos y de las evaluaciones periódicas, se han instaurado procesos y procedimientos, concretamente mediante la supervisión de los procesos, de forma que se cumplan las normas exigidas en materia de resultado en cuanto a:
 - i) la producción y la entrega de los DIM en blanco;
 - ii) la custodia, la manipulación y la responsabilidad de los DIM en blanco, inválidos o personalizados;
 - iii) la tramitación de las solicitudes, la personalización de los DIM en blanco por la autoridad y la unidad responsables de la expedición y la entrega, y
 - iv) la explotación, la protección y la actualización de la base de datos.
- b) Se efectuarán exámenes periódicos para comprobar la fiabilidad del sistema de expedición y de los procedimientos, así como su conformidad con lo prescrito en el presente Convenio, y
- c) Se instaurarán procedimientos para proteger la confidencialidad de la información consignada en los informes relativos a las evaluaciones periódicas, enviados por otros Miembros que hayan ratificado el presente Convenio.

Parte B. Procedimientos y prácticas recomendados

1. Producción y entrega de los DIM en blanco

- 1.1 En aras de la seguridad y uniformidad de los DIM, la autoridad competente debería elegir una fuente eficaz para fabricar los documentos en blanco, que expedirá el Miembro de que se trate;
- 1.2 Si los documentos en blanco hubieren de producirse en los locales de la autoridad responsable de la expedición de los DIM («autoridad expedidora»), se aplicarán las disposiciones de la sección 2.2.
- 1.3 Si a estos efectos se eligiere una empresa exterior, la autoridad competente debería:
 - 1.3.1 Verificar que la empresa ofrece todas las garantías de integridad, estabilidad financiera y fiabilidad;
 - 1.3.2 Exigir a la empresa que designe a cada uno de los empleados que hayan de intervenir en la producción de los DIM en blanco;
 - 1.3.3 Exigir a la empresa que aporte pruebas para acreditar que se han instaurado sistemas idóneos para garantizar la fiabilidad, la integridad y la lealtad de los empleados nombrados, y le demuestre que garantiza a cada uno de ellos medios de subsistencia suficientes y una seguridad de empleo adecuada;

- 1.3.4 Suscribir con la empresa un contrato en el que, sin perjuicio de la responsabilidad propia de la autoridad en lo que respecta a los DIM, se deberían consignar en particular las características e instrucciones mencionadas en la sección 1.5, y exigir a la empresa que:
 - 1.3.4.1 Vele por que sólo los empleados encargados, los cuales quedarán obligados a mantener una confidencialidad estricta, puedan intervenir en la producción de los DIM en blanco;
 - 1.3.4.2 Adopte todas las precauciones necesarias para el transporte seguro de los DIM en blanco, desde sus locales hasta los de la autoridad expedidora. No se podrá eximir de su responsabilidad a las autoridades que expiden la documentación de identidad, aduciendo que no han sido negligentes al respecto;
 - 1.3.4.3 Acompañe a cada envío una descripción exacta de su contenido. En esta descripción se deberían mencionar, en particular, los números de referencia de los DIM comprendidos en cada lote;
- 1.3.5 Vele por que en el contrato se incluya una disposición en que se prevea la terminación del proceso si el contratista inicial no pudiese continuarlo;
- 1.3.6 Verifique, antes de firmar el contrato, que la empresa está en condiciones de cumplir debidamente todas las obligaciones mencionadas.
- 1.4 Si fuese una autoridad o una empresa situada fuera del territorio del Miembro la que hubiere de suministrar los DIM en blanco, la autoridad competente del Miembro podrá encargar a una autoridad facultada para ello en el país extranjero, que vele por el cumplimiento de los requisitos recomendados en la presente sección.
- 1.5 La autoridad competente debería encargarse, en particular, de:
 - 1.5.1 Determinar las características detalladas de todos los materiales que deban utilizarse en la producción de los DIM en blanco. Estos materiales deberían reunir las características generales indicadas en el anexo I al presente Convenio;
 - 1.5.2 Determinar las características exactas, en cuanto a la forma y al contenido de los DIM en blanco, según se indica en el anexo I;
 - 1.5.3 Velar por que, mediante estas características, se garantice la uniformidad de impresión de los DIM en blanco, por si más adelante debieran utilizarse máquinas de impresión diferentes;
 - 1.5.4 Dar instrucciones claras para la generación de un número de referencia único, el cual habrá de imprimirse en cada DIM en blanco de forma secuencial, de conformidad con el anexo I, y
 - 1.5.5 Determinar las normas precisas que deban cumplirse en la custodia de todos los materiales durante la producción.
2. Custodia, manipulación y responsabilidad de los DIM en blanco o personalizados
 - 2.1 Todas las operaciones que conforman el proceso de expedición (incluidos la custodia de los DIM en blanco, invalidados o personalizados, así como de los instrumentos y materiales utilizados para personalizarlos; la tramitación de las solicitudes; la expedición de los DIM, y el mantenimiento y la seguridad de las bases de datos) deberían llevarse a cabo bajo el control directo de la autoridad expedidora.
 - 2.2 La autoridad expedidora debería preparar una evaluación de todos los funcionarios que intervengan en el proceso de expedición y abrir, para cada uno de ellos, un expediente relativo a su fiabilidad, integridad y lealtad.
 - 2.3 La autoridad expedidora debería velar por que ningún funcionario que intervenga en el proceso de expedición pertenezca a un mismo núcleo familiar que otro funcionario que también intervenga en este proceso.

- 2.4 La autoridad expedidora debería definir adecuadamente las responsabilidades de cada funcionario que intervenga en el proceso de expedición.
- 2.5 Ningún funcionario debería encargarse de realizar por sí solo todas las operaciones necesarias en la tramitación de una solicitud de DIM y en la preparación de los DIM correspondientes. El funcionario que confíe tareas a un funcionario responsable de expedir DIM no debería intervenir en el proceso de expedición. Se debería velar por que se turnen los funcionarios encargados de las diversas tareas relacionadas con la tramitación de las solicitudes de DIM y con su expedición.
- 2.6 La autoridad expedidora debería elaborar un reglamento interno, en que se vele por que:
 - 2.6.1 Los DIM en blanco se conserven en un lugar seguro y se distribuyan únicamente cuando proceda, para atender a las necesidades cotidianas previstas, y sólo a los funcionarios responsables de rellenarlos para personalizarlos, o bien a los funcionarios especialmente habilitados. Los DIM en blanco que no se hayan utilizado deberían devolverse al final de cada jornada; debería considerarse también que entre las medidas destinadas a la obtención de DIM figuran los dispositivos que permiten prevenir los accesos no autorizados y detectar las intrusiones.
 - 2.6.2 Todo DIM en blanco que se haya utilizado como espécimen quedará fuera de uso y marcado como tal.
 - 2.6.3 Se llevará a diario un registro, que se conservará en un lugar seguro y permitirá determinar en todo momento el estado de los DIM en blanco y los DIM personalizados que todavía estén por expedir. En él se indicará también qué documentos se hallan en un lugar seguro y cuáles obran en poder de tal o cual funcionario. Debería llevar el registro un funcionario que no intervenga en la gestión de los DIM en blanco, o de los DIM que todavía no se hayan expedido.
 - 2.6.4 Nadie, salvo los funcionarios responsables de rellenar los DIM en blanco, o todo funcionario especialmente habilitado, debería tener acceso a los DIM en blanco, ni a los instrumentos y materiales utilizados para personalizarlos.
 - 2.6.5 Los DIM personalizados se conservarán en un lugar seguro y se entregarán exclusivamente al funcionario responsable de expedirlos, o bien a todo funcionario especialmente habilitado.
 - 2.6.5.1 Deberían ser funcionarios especialmente habilitados solamente:
 - a) las personas que actúen previa autorización escrita del director de la autoridad, o de cualquier otra persona que le represente oficialmente, y
 - b) el interventor mencionado en la sección 5 *infra* y las personas nombradas para proceder a las verificaciones o a cualquier otro control.
 - 2.6.6 Quedará terminantemente prohibido que los funcionarios intervengan en el proceso de expedición de un DIM solicitado por un miembro de su familia, o por un amigo allegado.
 - 2.6.7 El hurto o robo, consumado o en grado de tentativa, de un DIM o de los instrumentos o materiales utilizados para personalizarlo, debería notificarse sin demora a las autoridades policiales para su oportuna investigación.
- 2.7 Los errores advertidos en el proceso de expedición deberían entrañar la anulación del DIM de que se trate, que no podrá rectificarse ni expedirse.

3. Tramitación de las solicitudes; suspensión o retiro de los DIM; procedimientos de recurso
 - 3.1 La autoridad expedidora debería velar por que todos los funcionarios encargados de examinar las solicitudes de DIM hayan recibido la formación idónea para detectar los fraudes y utilizar la tecnología informática necesaria.
 - 3.2 La autoridad expedidora debería elaborar un reglamento a tenor del cual los DIM se expedirán sólo previa presentación del correspondiente formulario de solicitud, debidamente rellenado y firmado por el marino interesado, y previa acreditación de la identidad, nacionalidad o residencia permanente del solicitante, así como de su condición de marino.
 - 3.3 En la solicitud deberían facilitarse todos los datos indicados con carácter preceptivo en el anexo I al presente Convenio. En el formulario de solicitud debería advertirse a los solicitantes que podrán ser objeto de acciones y sanciones penales si formularen declaraciones a sabiendas de que éstas son falsas.
 - 3.4 Con ocasión de la primera solicitud de un DIM y, ulteriormente, siempre que se considere necesario con motivo de una renovación:
 - 3.4.1 El solicitante debería presentar en persona la solicitud, debidamente rellenada pero sin firmar, a un funcionario designado por la autoridad expedidora;
 - 3.4.2 El funcionario encargado debería mantener bajo su control una fotografía digital u original, así como los datos biométricos que se requieran del solicitante;
 - 3.4.3 La solicitud debería firmarse en presencia del funcionario encargado, y
 - 3.4.4 El funcionario encargado debería transmitir entonces la solicitud directamente a la autoridad expedidora para que le dé curso.
 - 3.5 La autoridad expedidora debería adoptar las medidas adecuadas para garantizar la seguridad y la confidencialidad de la fotografía digital u original, así como de los datos biométricos.
 - 3.6 La prueba de la identidad del solicitante debería ajustarse a la legislación y a la práctica del Estado que expida el documento. Podría consistir en una fotografía reciente del solicitante, cuya semejanza deberán certificar el armador, el capitán del buque o cualquier otro empleador del solicitante, o bien el director del establecimiento de formación del solicitante.
 - 3.7 El pasaporte del solicitante o el certificado de su admisión como residente permanente deberían bastar para acreditar la nacionalidad o la residencia permanente del mismo.
 - 3.8 Se debería pedir a los solicitantes que declaren la otra o demás nacionalidades que ostenten, que afirmen que ningún otro Miembro ha recibido de ellos una solicitud de DIM, ni les ha expedido un DIM.
 - 3.9 Mientras el solicitante sea titular de un DIM, no se le debería expedir otro DIM.
 - 3.9.1 Debería aplicarse un sistema de renovación anticipado cuando un marino sepa de antemano, atendiendo al período en que deba prestar su servicio, que no estará en condiciones de presentar su solicitud de renovación cuando llegue la fecha de caducidad.
 - 3.9.2 Debería aplicarse un sistema de prórroga de los DIM cuando ésta resulte necesaria por haberse prorrogado de forma imprevista el período de servicio.
 - 3.9.3 Debería aplicarse un sistema de sustitución en caso de pérdida de un DIM. Cabría expedir un documento provisional apropiado.
 - 3.10 Para acreditar su condición de marino, tal como se define este concepto en el artículo 1 del presente Convenio, el solicitante debería presentar al menos:
 - 3.10.1 Un antiguo DIM o su libreta de marino, o

- 3.10.2 Un certificado de capacidad, cualificación y titulación profesional, o de otra formación pertinente, o,
- 3.10.3 Otras pruebas igualmente convincentes.
- 3.11 Se deberían solicitar pruebas complementarias cuando así se considere pertinente.
- 3.12 Todas las solicitudes deberían someterse al menos a las siguientes comprobaciones, que realizará un funcionario competente de la autoridad expedidora de los DIM:
 - 3.12.1 Comprobación de que la solicitud está completa y no adolece de incoherencia alguna que induzca a dudar de la veracidad de las declaraciones;
 - 3.12.2 Comprobación de que los datos proporcionados y la firma corresponden a los que figuran en el pasaporte del solicitante o en otro documento fiable;
 - 3.12.3 Comprobación, ante las autoridades que han expedido el pasaporte u otra autoridad competente, de la autenticidad del pasaporte u otros documentos presentados. Cuando existan dudas razonables acerca de la autenticidad del pasaporte, se debería remitir el original del mismo a la autoridad competente. En los demás casos, podrá enviarse una copia de las páginas pertinentes;
 - 3.12.4 Cuando proceda, comparación de la fotografía proporcionada con la fotografía digital mencionada en la sección 3.4.2 *supra*;
 - 3.12.5 Comprobación de la autenticidad manifiesta del certificado mencionado en la sección 3.6 *supra*;
 - 3.12.6 Comprobación de que las pruebas mencionadas en la sección 3.10 confirman que el solicitante es un marino;
 - 3.12.7 Comprobación en la base de datos mencionada en el artículo 4 del Convenio, de que todavía no se ha expedido un DIM a una persona cuyos datos corresponden a los del solicitante. Cuando el solicitante tenga o pueda tener más de una nacionalidad, o tenga su residencia permanente fuera del país de su nacionalidad, deberían efectuarse las indagaciones necesarias ante las autoridades competentes del otro o de los otros países interesados.
 - 3.12.8 Comprobación, en las bases de datos nacionales o internacionales pertinentes a las que pueda tener acceso la autoridad expedidora, de que atendiendo a sus características el solicitante no representa un riesgo potencial para la seguridad.
- 3.13 El funcionario mencionado en la sección 3.12 *supra* debería preparar unas notas sucintas para constancia de los resultados correspondientes a cada una de las comprobaciones mencionadas, y destacar los hechos que han permitido concluir que el solicitante es un marino.
- 3.14 Una vez completada la comprobación de la solicitud, se debería dar traslado de esta última al funcionario responsable de rellenar el DIM que se haya de expedir al solicitante, junto con los justificantes presentados y la correspondiente nota que haya de inscribirse en el registro.
- 3.15 El DIM debidamente rellenado, al que se acompañará el debido expediente que obre en poder de la autoridad expedidora, se debería someter entonces a la aprobación de un funcionario superior de dicha autoridad.
- 3.16 El funcionario superior sólo debería dar su aprobación si, previo examen de al menos las notas para constancia, está convencido de que se han aplicado correctamente los procedimientos pertinentes y de que se justifica la expedición del DIM al solicitante.
- 3.17 Esta aprobación debería otorgarse por escrito y se le deberían acompañar las explicaciones requeridas acerca de cualquier aspecto de la solicitud que merezca una atención particular.
- 3.18 El DIM (junto con el pasaporte u otro documento similar proporcionado) se debería entregar directamente al solicitante contra recibo. También se le podrá enviar a él o,

- si así lo solicitase, a su capitán o empleador, mediante una comunicación postal fiable con acuse de recibo.
- 3.19 Cuando se expida un DIM al solicitante, los datos indicados en el anexo II al Convenio deberían introducirse en la base de datos mencionada en el artículo 4 de dicho instrumento.
 - 3.20 En el reglamento de la autoridad expedidora se debería señalar un plazo máximo de recepción desde la fecha del envío. Si no se hubiere recibido acuse de recibo dentro de dicho período, previa notificación al marino se debería introducir una anotación apropiada en la base de datos y se debería informar oficialmente de que el DIM se ha perdido. De ello se debería informar al marino.
 - 3.21 Todas las anotaciones, en particular las notas sucintas para constancia (mencionadas en la sección 3.13 *supra*) y las explicaciones mencionadas en la sección 3.17 deberían conservarse en un lugar seguro durante el período de validez del DIM y un período adicional de tres años. Estas anotaciones y explicaciones exigidas en la sección 3.17 deberían registrarse en otra base de datos interna, a la que se debería dar acceso a: *a*) las personas responsables de las operaciones de control, *b*) los funcionarios encargados de examinar las solicitudes de DIM, y *c*) a efectos de formación.
 - 3.22 Cuando se reciba información que deje suponer que un DIM ha sido expedido de manera errónea o que las condiciones de su expedición han perdido vigencia, se debería notificar rápidamente el hecho a la autoridad expedidora con miras a su pronto retiro.
 - 3.23 Cuando se haya suspendido o retirado un DIM, la autoridad expedidora debería actualizar de inmediato su base de datos a fin de que en ella conste que ha dejado de reconocerse la validez de dicho DIM.
 - 3.24 Cuando se deniegue una solicitud de DIM o se decida suspender o retirar un DIM, se debería informar oficialmente al solicitante de su derecho de recurso y de todos los motivos que fundamentaron la decisión.
 - 3.25 Los procedimientos de recurso deberían ser lo más rápidos posible, y garantizar una consideración equitativa y detenida del caso.
4. Explotación, protección y actualización de la base de datos
 - 4.1 La autoridad expedidora debería adoptar las medidas y el reglamento necesarios con miras a la aplicación del artículo 4 del presente Convenio y, en particular, garantizar:
 - 4.1.1 La disponibilidad de un centro de coordinación o de un acceso electrónico a él las 24 horas del día, los siete días de la semana, en virtud de lo dispuesto en los párrafos 4, 5 y 6 del artículo 4 del Convenio;
 - 4.1.2 La seguridad de la base de datos;
 - 4.1.3 El respeto de los derechos de la persona en el almacenamiento, la gestión y la comunicación de los datos;
 - 4.1.4 El respecto del derecho del marino a comprobar la exactitud de los datos referentes a él o ella, y a que éstos se rectifiquen oportunamente si en ellos se hubieren advertido errores;
 - 4.2 La autoridad expedidora debería instaurar procedimientos adecuados para proteger la base de datos, en particular:
 - 4.2.1 La obligación de realizar periódicamente copias de seguridad de la base de datos, las cuales se almacenarán en soportes informáticos conservados en un lugar seguro, fuera de los locales de la autoridad expedidora, y
 - 4.2.2 Permitir únicamente a los funcionarios especialmente habilitados tener acceso a las entradas de la base de datos o modificar estas últimas, una vez que hayan sido confirmadas por el funcionario responsable de ellas.

5. Control de la calidad de los procedimientos y evaluaciones periódicas
 - 5.1 La autoridad expedidora debería nombrar interventor a un funcionario superior de reconocida integridad, lealtad y fiabilidad, que no participe en la custodia ni en la gestión de los DIM, a fin de que:
 - 5.1.1 Controle de forma continua la aplicación de estos requisitos mínimos;
 - 5.1.2 Avise inmediatamente de toda deficiencia en la aplicación;
 - 5.1.3 Preste asesoramiento al director y a los funcionarios interesados sobre las mejoras que podrían introducirse en el procedimiento de expedición de los DIM, y
 - 5.1.4 Presentar a la dirección un informe sobre el control de calidad mencionado *supra*.
 - 5.2 El interventor debería informar directamente al director de la autoridad expedidora.
 - 5.3 Todos los funcionarios de la autoridad expedidora, incluido el director, deberían facilitar al interventor cualquier documento o información que éste considere pertinente para el desempeño de sus funciones.
 - 5.4 La autoridad expedidora debería adoptar las disposiciones oportunas para que los funcionarios puedan expresar libremente su opinión al interventor, sin temor a sufrir consecuencias por ello.
 - 5.5 En el ejercicio de su mandato, el interventor debería prestar especial atención a las siguientes tareas:
 - 5.5.1 Comprobar que los recursos, los locales, el equipo y el personal son suficientes para que la autoridad expedidora pueda desempeñar eficazmente sus funciones;
 - 5.5.2 Velar por que sean adecuadas las disposiciones adoptadas para la custodia segura de los DIM en blanco o personalizados;
 - 5.5.3 Velar por que se hayan adoptado el reglamento, las disposiciones o procedimientos previstos en las secciones 2.6, 3.2, 4 y 5.4 *supra*;
 - 5.5.4 Velar por que los funcionarios interesados conozcan y comprendan debidamente el reglamento, los procedimientos y las disposiciones antes mencionados;
 - 5.5.5 Supervisar con detenimiento y de forma aleatoria cada acción realizada en el tratamiento de casos específicos, incluidas las correlativas anotaciones y expedientes, desde la recepción de la solicitud de un DIM hasta el término del procedimiento de expedición;
 - 5.5.6 Comprobar la eficacia de las medidas de seguridad adoptadas para la custodia de los DIM en blanco, los instrumentos y materiales;
 - 5.5.7 Comprobar, de ser necesario con la ayuda de un experto de confianza, la seguridad y veracidad de los datos almacenados, y velar por que se cumpla el requisito del acceso las 24 horas del día, los siete días de la semana;
 - 5.5.8 Investigar toda notificación fiable que delate la posible expedición ilícita, falsificación, u obtención fraudulenta de un DIM, a fin de encontrar la irregularidad interna o la deficiencia de los sistemas que pudiera haber entrañado o facilitado una expedición ilícita, una falsificación o un fraude;
 - 5.5.9 Investigar las quejas en las que, teniendo presente los requisitos previstos en los párrafos 2, 3 y 5 del artículo 4 del presente Convenio, se alegue un acceso inadecuado a la información de la base de datos, o errores en dicha información;
 - 5.5.10 Velar por que el director de la autoridad expedidora adopte medidas oportunas y eficaces para introducir las mejoras señaladas en relación con los procedimientos de expedición y los aspectos deficientes;

- 5.5.11 Llevar un registro de los controles de calidad que se hayan efectuado, y
 - 5.5.12 Velar por que la dirección haya procedido a los exámenes de control de calidad y por que se lleve un registro de los mismos.
- 5.6 El director de la autoridad expedidora debería velar por que se proceda a una evaluación periódica de la fiabilidad del sistema y de los procedimientos de expedición, así como de su conformidad con los requisitos del presente Convenio. En esta evaluación se deberían tener en cuenta los siguientes elementos:
- 5.6.1 Las conclusiones de toda verificación del sistema y los procedimientos de expedición;
 - 5.6.2 Los informes y resultados de las investigaciones y demás indicaciones sobre la eficacia de las medidas correctivas adoptadas para subsanar las deficiencias o incumplimientos comunicados en materia de seguridad;
 - 5.6.3 El registro de los DIM expedidos, perdidos, anulados o dañados;
 - 5.6.4 La información registrada sobre el funcionamiento del control de calidad;
 - 5.6.5 La información registrada sobre los problemas advertidos en relación con la fiabilidad o seguridad de la base electrónica de datos, incluidas las solicitudes de información en la base de datos;
 - 5.6.6 Los efectos de los cambios introducidos en el sistema y el procedimiento de expedición, a raíz de las mejoras o innovaciones tecnológicas experimentadas en los procedimientos de expedición de los DIM;
 - 5.6.7 Las conclusiones de los exámenes efectuados por la dirección, y
 - 5.6.8 El control de los procedimientos encaminados a garantizar que éstos se apliquen con arreglo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de conformidad con los instrumentos de la OIT pertinentes.
- 5.7 Se deberían instaurar procedimientos y procesos a fin de prevenir toda divulgación no autorizada de los informes facilitados por otros Miembros.
- 5.8 En todos los procedimientos y procesos de comprobación se debería garantizar que las técnicas de producción y las prácticas de seguridad, inclusive los procedimientos de control de las existencias, son suficientes como para cumplir los requisitos enunciados en el presente anexo.

2. Seguridad social

Convenio sobre las pensiones de la gente de mar, 1946 (núm. 71)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico pendiente de revisión	10 octubre 1962	Seattle, 28ª reunión CIT (28 junio 1946)	13

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Seattle por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 junio 1946 en su vigésima octava reunión; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a las pensiones de la gente de mar, cuestión que está comprendida en el segundo punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintiocho de junio de mil novecientos cuarenta y seis, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las pensiones e la gente de mar, 1946:

Artículo 1

En el presente Convenio el término *gente de mar* comprende todas las personas que trabajen a bordo o al servicio de cualquier buque dedicado a la navegación marítima, con excepción de los buques de guerra, que esté matriculado en un territorio para el cual se halle en vigor este Convenio.

Artículo 2

1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual se halle en vigor este Convenio deberá establecer o mantener, de acuerdo con su legislación nacional, un régimen de pensiones para la gente de mar que se retire del servicio marítimo.

2. El régimen podrá comprender las excepciones que el Miembro estime necesarias respecto a:

- a) las personas empleadas a bordo o al servicio de:
 - i) buques que pertenezcan a una autoridad pública, cuando no estén destinados al comercio;
 - ii) buques que no estén destinados al transporte de mercancías o pasajeros con fines comerciales;
 - iii) barcos pesqueros;
 - iv) barcos dedicados a la caza de la foca;
 - v) buques cuyo tonelaje bruto de registro sea inferior a 200 toneladas;
 - vi) barcos de madera de construcción primitiva, tales como los *dhows* y los juncos; y
 - vii) en la India, durante un período que no exceda de cinco años a partir de la fecha en que se registre la ratificación por la India de este Convenio, los buques dedicados al cabotaje cuyo tonelaje bruto de registro no exceda de 300 toneladas;
- b) los miembros de la familia del armador;
- c) los prácticos que no sean miembros de la tripulación;
- d) las personas empleadas a bordo o al servicio de un buque por cuenta de un empleador que no sea el armador, con excepción de los oficiales radiotelegrafistas, operadores de radio y personal de fonda;

- e) las personas empleadas en los puertos que no estén habitualmente empleadas en el mar;
- f) los empleados al servicio de una autoridad pública nacional, que tengan derecho a prestaciones equivalentes en su conjunto, por lo menos, a las prescritas en el presente Convenio;
- g) las personas que no reciban remuneración por sus servicios o no tengan sino un salario o sueldo nominal, o aquellas que estén remuneradas exclusivamente con una participación en las utilidades;
- h) las personas que trabajen exclusivamente por su propia cuenta;
- i) las personas empleadas a bordo o al servicio de barcos dedicados a la pesca de la ballena, a la transformación industrial de los productos de esta pesca o al transporte con ella relacionado, o empleadas en cualquier otra labor de la pesca de la ballena o en operaciones similares, en las condiciones reguladas por las disposiciones de un contrato colectivo sobre la pesca de la ballena, o un acuerdo análogo celebrado por una organización de gente de mar interesada, que determine las tasas de los salarios, las horas de trabajo y demás condiciones del empleo;
- j) las personas que no residan en el territorio del miembro;
- k) las personas que no sean nacionales del país del Miembro.

Artículo 3

1. El régimen deberá cumplir con una de las siguientes condiciones:

- a) las pensiones previstas por el régimen:
 - i) deberán pagarse a la gente de mar que haya cumplido un determinado período de servicio en el mar, al llegar a la edad de cincuenta y cinco o sesenta años, según determine el régimen; y
 - ii) no deberán ser de una cuantía inferior, incluyendo en las mismas cualquier otra pensión de seguridad social devengada simultáneamente por el pensionado, al 1,5 por ciento, por cada año de servicio en el mar, de la remuneración sobre cuya base se hayan pagado, en su nombre, las cotizaciones de ese año, si el régimen prescribe pensiones a partir de la edad de cincuenta y cinco años, ni de una cuantía inferior al 2 por ciento, en el caso de un régimen que prescriba pensiones a partir de la edad de sesenta años; o
- b) el régimen deberá prever pensiones cuyo financiamiento, junto con el de cualquier otra pensión de seguridad social devengada simultáneamente por el pensionado y el de cualquier prestación de seguridad social devengada por las personas a cargo del pensionado fallecido (tal como las defina la legislación nacional), requiera primas de todas las fuentes, cuyo valor no sea inferior al 10 por ciento del total de la remuneración sobre cuya base se paguen las cotizaciones exigidas por el régimen.

2. La gente de mar, colectivamente, no deberá contribuir a más de la mitad del costo de las pensiones pagaderas en virtud del régimen.

Artículo 4

1. El régimen deberá comprender disposiciones apropiadas para la conservación de los derechos en curso de adquisición de las personas que cesen de estar sujetas a dicho régimen, o para el pago a esas personas de una prestación que constituya la contrapartida de las cotizaciones acreditadas en su cuenta.

2. El régimen deberá prever el derecho de apelación en caso de litigio respecto a su aplicación.

3. El régimen podrá prever la privación o suspensión total o parcial del derecho a pensión, si el interesado ha obrado fraudulentamente.

4. Los armadores y la gente de mar que contribuyan a sufragar el costo de las pensiones pagaderas en virtud del régimen tendrán derecho a participar, por intermedio de representantes, en la administración del régimen.

Pescadores*

Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188)	929
Recomendación sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 199)	953
Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (pescadores), 1966 (núm. 126)	961
Convenio sobre el examen médico de los pescadores, 1959 (núm. 113)	971
Convenio sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores, 1959 (núm. 114)	972
Convenio sobre los certificados de competencia de pescadores, 1966 (núm. 125)	975
Recomendación sobre la formación profesional (pescadores), 1966 (núm. 126)	979

* El Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188) revisa cuatro convenios sobre el trabajo en el sector pesquero y la Recomendación sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 199) supera dos recomendaciones. El Convenio núm. 188 no ha entrado en vigor. En espera de su entrada en vigor, los convenios en cuestión –marcados con un asterisco– se muestran con su estatus actual. Este estatus será revisado una vez que el Convenio núm. 188 entra en vigor. 1) Instrumento superado: *Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959 (núm. 112). 2) Recomendaciones reemplazadas: *Recomendación sobre las horas de trabajo (pesca), 1920 (núm. 7); *Recomendación (núm.196) sobre el trabajo en el sector pesquero, 2005.

Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188)

Estatus	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico actualizado	Ginebra, 96ª reunión CIT (14 junio 2007)	5

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 30 de mayo de 2007, en su nonagésima sexta reunión;

Reconociendo que la globalización tiene profundas repercusiones en el sector pesquero;

Tomando nota de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998;

Tomando en consideración los derechos fundamentales plasmados en los siguientes convenios internacionales del trabajo: Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29); Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105); Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182);

Tomando nota de los instrumentos pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo, y en particular del Convenio (núm. 155) y la Recomendación (núm. 164) sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, y el Convenio (núm. 161) y la Recomendación (núm. 171) sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985;

Tomando nota asimismo del Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), y considerando que las disposiciones del artículo 77 de dicho Convenio no deberían constituir un obstáculo para la protección que los Miembros otorgan a los pescadores en el marco de los regímenes de seguridad social;

Reconociendo que la Organización Internacional del Trabajo considera que la pesca es una ocupación peligrosa en comparación con otras ocupaciones;

Tomando nota también del párrafo 3 del artículo 1 del Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185);

Teniendo presente que el mandato fundamental de la Organización es la promoción de condiciones de trabajo decentes;

Teniendo presente la necesidad de proteger y promover los derechos de los pescadores a este respecto;

Recordando la Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar, 1982;

Teniendo en cuenta la necesidad de revisar los siguientes convenios internacionales adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo que se refieren de forma específica al sector pesquero, a saber, el Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959 (núm. 112), el Convenio sobre el examen médico de los pescadores, 1959 (núm. 113), el Convenio sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores, 1959 (núm. 114), y el Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (pescadores), 1966 (núm. 126), a fin de actualizarlos y de abarcar a un mayor número de pescadores del mundo entero, y en especial a los que trabajan en las embarcaciones de menor tamaño;

Tomando nota de que el presente Convenio tiene por objeto garantizar que los pescadores gocen de condiciones de trabajo decentes a bordo de los buques pesqueros en lo que atañe a requisitos mínimos para el trabajo a bordo, condiciones de servicio, alojamiento y comida, protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, atención médica y seguridad social;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al trabajo en el sector pesquero, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha catorce de junio de dos mil siete, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007.

Parte I. Definiciones y ámbito de aplicación

Definiciones

Artículo 1

A efectos del presente Convenio:

- a) la expresión ***pesca comercial*** designa todas las operaciones de pesca, inclusive la pesca en ríos, lagos o canales, con excepción de la pesca de subsistencia y de la pesca deportiva;
- b) la expresión ***autoridad competente*** designa al ministro, departamento gubernamental o cualquier otra autoridad competente para dictar y hacer ejecutar reglamentos, ordenanzas u otras instrucciones de obligado cumplimiento con respecto al contenido de la disposición de que se trate;
- c) el término ***consulta*** designa toda consulta que la autoridad competente celebre 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, cuando estas organizaciones existan;
- d) la expresión ***propietario de buque pesquero*** designa al propietario de un buque de pesca o a cualquier otra organización o persona, como puede ser el administrador, el agente o el fletador a casco desnudo, que a efectos de la explotación del buque ha asumido la responsabilidad que incumbe al propietario o a otra entidad o persona y que, al hacerlo, haya aceptado cumplir con todos los deberes y las responsabilidades que incumben a los propietarios de buques pesqueros en virtud del presente Convenio, independientemente de que otra organización o persona desempeñe algunos de los deberes o responsabilidades en nombre del propietario del buque pesquero;
- e) el término ***pescador*** designa a toda persona empleada o contratada, cualquiera que sea su cargo, o que ejerza una actividad profesional a bordo de un buque pesquero, incluidas las personas que trabajen a bordo y cuya remuneración se base en el reparto de las capturas («a la parte»); se excluyen los prácticos, el personal naval, otras personas al servicio permanente de un gobierno, el personal de tierra que realice trabajos a bordo de un buque pesquero y los observadores pesqueros;
- f) la expresión ***acuerdo de trabajo del pescador*** abarca el contrato de trabajo, el contrato de enrolamiento y cualquier otra forma similar de acuerdo o de contrato que rijan las condiciones de vida y de trabajo de los pescadores a bordo de un buque;
- g) los términos ***buque pesquero*** o ***buque*** designan toda nave o embarcación, cualesquiera sean su clase o su régimen de propiedad, que se utilice o esté destinada a ser utilizada en la pesca comercial;
- h) la expresión ***arqueo bruto*** designa el arqueo bruto calculado de conformidad con los reglamentos sobre arqueo contenidos en el anexo I del Convenio Internacional sobre

Arqueo de Buques, 1969, o en cualquier instrumento por el que se modifique dicho anexo o se lo sustituya;

- i) el término *eslora* designa el 96 por ciento de la longitud total en una flotación correspondiente al 85 por ciento del puntal mínimo de trazado, medido desde el canto superior de la quilla, o la distancia existente entre la cara proel de la roda y el eje de la mecha del timón en esa flotación, si esta última magnitud es mayor. En los buques proyectados con quilla inclinada, la flotación de referencia para medir la eslora deberá ser paralela a la flotación de proyecto;
- j) la expresión *eslora total o máxima* designa la distancia medida en línea recta, y paralelamente a la flotación de proyecto, desde el extremo anterior de la proa hasta el extremo posterior de la popa;
- k) la expresión *servicio de contratación y colocación* designa a toda persona, empresa, institución, agencia u otra entidad, pública o privada, cuya actividad consiste en contratar a pescadores por cuenta de los propietarios de buques pesqueros o en colocarlos directamente a su servicio;
- l) el término *capitán o patrón* designa al pescador al mando de un buque pesquero.

Ámbito de aplicación

Artículo 2

1. Salvo que en el presente Convenio se disponga otra cosa, éste se aplica a todos los pescadores y todos los buques pesqueros que se dediquen a operaciones de pesca comercial.

2. En caso de duda respecto de si un buque o embarcación está o no dedicado a la pesca comercial, la decisión al respecto incumbirá a la autoridad competente, previa celebración de consultas.

3. Todo Miembro, previa celebración de consultas, podrá extender, total o parcialmente, a los pescadores que trabajen a bordo de embarcaciones más pequeñas la protección prevista en el presente Convenio para los pescadores que trabajen a bordo de buques de eslora igual o superior a 24 metros.

Artículo 3

1. Cuando la aplicación del Convenio plantee problemas especiales y de fondo, atendiendo a las condiciones de servicio específicas de los pescadores o a las operaciones de los buques pesqueros de que se trate, todo Miembro podrá, previa celebración de consultas, excluir de los requisitos del presente Convenio, o de ciertas disposiciones del mismo, a:

- a) las embarcaciones pesqueras dedicadas a operaciones de pesca en ríos, lagos o canales, y
- b) algunas categorías limitadas de pescadores o buques pesqueros.

2. En el caso de que haya exclusiones con arreglo a lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo, y cuando sea factible, la autoridad competente deberá tomar medidas, según proceda, para extender progresivamente los requisitos previstos en el presente Convenio a las categorías de pescadores y de buques pesqueros antes citadas.

3. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá:

- a) en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:
 - i) presentar una lista de las categorías de pescadores o de buques pesqueros excluidos de conformidad con el párrafo 1;
 - ii) exponer las razones de tal exclusión, indicando las posturas adoptadas al respecto por las organizaciones interesadas representativas, respectivamente, de los empleadores y los trabajadores, y en particular por las organizaciones representativas de los propietarios de buques pesqueros y de los pescadores, cuando estas organizaciones existan, y

- iii) describir cualesquiera medidas que haya adoptado para proporcionar una protección equivalente a las categorías excluidas, y
- b) en las memorias que presente posteriormente sobre la aplicación del Convenio, describir cualesquiera medidas que haya adoptado de conformidad con el párrafo 2.

Artículo 4

1. Cuando no sea inmediatamente posible que un Miembro aplique todas las medidas previstas en el presente Convenio debido a problemas especiales y de fondo a raíz del desarrollo insuficiente de la infraestructura o las instituciones, el Miembro, actuando de conformidad con un plan elaborado previa celebración de consultas, podrá aplicar progresivamente todas las disposiciones siguientes o algunas de ellas:

- a) párrafo 1 del artículo 10;
- b) párrafo 3 del artículo 10, en la medida en que se aplique a los buques que permanezcan más de tres días en el mar;
- c) artículo 15;
- d) artículo 20;
- e) artículo 33, y
- f) artículo 38.

2. El párrafo 1 no se aplica a los buques pesqueros:

- a) de eslora igual o superior a 24 metros; o
- b) que permanezcan más de siete días en el mar; o
- c) que naveguen habitualmente a distancias superiores a 200 millas náuticas desde la línea de costa del Estado del pabellón o más allá del borde exterior de su plataforma continental, si esta distancia es mayor, o
- d) que estén sujetos al control por el Estado del puerto conforme a lo dispuesto en el artículo 43 del presente Convenio, salvo cuando una situación de fuerza mayor dé lugar al control por el Estado del puerto,

ni tampoco a los pescadores que trabajen a bordo de dichos buques.

3. Todo Miembro que se acoja a la posibilidad prevista en el párrafo 1 deberá:

- a) en la primera memoria sobre la aplicación del presente Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:
 - i) indicar las disposiciones del Convenio que han de aplicarse progresivamente;
 - ii) exponer las razones de la aplicación progresiva e indicar las posturas adoptadas sobre el particular por las organizaciones interesadas representativas, respectivamente, de los empleadores y los trabajadores, y en particular por las organizaciones representativas de los propietarios de buques pesqueros y de los pescadores, cuando estas organizaciones existan, y
 - iii) describir el plan de aplicación progresiva, y
- b) en las memorias que someta posteriormente sobre la aplicación del presente Convenio, describir cualesquiera medidas que haya adoptado con miras a dar efecto a todas las disposiciones del mismo.

Artículo 5

1. A efectos del presente Convenio, la autoridad competente, previa celebración de consultas, podrá decidir utilizar como base de medida la eslora total o máxima en vez de la eslora, de conformidad con la equivalencia establecida en el anexo I. Además, a efectos de los párrafos indicados en el anexo III del presente Convenio, la autoridad competente, previa celebración de consultas, podrá decidir utilizar como base de medida el arqueo bruto en vez de la eslora o de la eslora total o máxima, de conformidad con la equivalencia establecida en el anexo III.

2. En las memorias que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución, el Miembro deberá comunicar las razones de la decisión adoptada en virtud del presente artículo, así como los comentarios formulados en el marco de las consultas.

Parte II. Principios generales

Aplicación

Artículo 6

1. Todo Miembro deberá aplicar y hacer respetar la legislación u otras medidas que haya adoptado para cumplir sus obligaciones de conformidad con el presente Convenio por lo que respecta a los pescadores y buques pesqueros bajo su jurisdicción. Entre otras medidas, pueden figurar los convenios colectivos, las decisiones judiciales, los laudos arbitrales u otros medios conformes con la legislación y la práctica nacionales.

2. Ninguna de las disposiciones del presente Convenio menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo entre los propietarios de buques pesqueros y los pescadores que garantice condiciones más favorables que las que figuran en este Convenio.

Autoridad competente y coordinación

Artículo 7

Todo Miembro deberá:

- a) designar a la autoridad competente o las autoridades competentes, y
- b) establecer mecanismos de coordinación entre las autoridades pertinentes por lo que respecta al sector pesquero en los ámbitos nacional y local, según proceda, y definir sus funciones y responsabilidades, teniendo en cuenta su complementariedad y las condiciones y la práctica nacionales.

Responsabilidades de los propietarios de buques pesqueros, los capitanes o patrones y los pescadores

Artículo 8

1. El propietario del buque pesquero tiene la responsabilidad global de asegurar que el capitán o patrón disponga de los recursos y los medios necesarios para dar cumplimiento a las obligaciones derivadas del presente Convenio.

2. El capitán o patrón es responsable de la seguridad de los pescadores embarcados y de la seguridad operacional del buque, lo que incluye, pero no se limita a:

- a) ejercer una supervisión que permita garantizar, en la medida de lo posible, que los pescadores desarrollen sus labores en condiciones óptimas de seguridad y salud;
- b) dirigir a los pescadores en un clima de respeto de la seguridad y la salud, lo que comprende la prevención de la fatiga;
- c) posibilitar una formación de sensibilización a bordo sobre la seguridad y la salud en el trabajo, y
- d) asegurar el cumplimiento de las normas en materia de seguridad de la navegación y guardia y de las buenas prácticas marineras conexas.

3. El propietario del buque pesquero no deberá impedir que el capitán o patrón tome las decisiones que, con arreglo al criterio profesional de este último, sean necesarias para la seguridad del buque, así como para su navegación y explotación en condiciones de seguridad, o para la seguridad de los pescadores a bordo.

4. Los pescadores deberán dar cumplimiento a las órdenes lícitas del capitán o patrón, así como a las medidas aplicables en materia de seguridad y salud.

Parte III. Requisitos mínimos para trabajar a bordo de buques pesqueros

Edad mínima

Artículo 9

1. La edad mínima para trabajar a bordo de un buque pesquero deberá ser de 16 años. No obstante, la autoridad competente podrá autorizar una edad mínima de 15 años para las personas que ya no estén sujetas a la enseñanza obligatoria prevista por la legislación nacional y que participen en una formación profesional en materia de pesca.

2. La autoridad competente, con arreglo a la legislación y la práctica nacionales, podrá autorizar a las personas de 15 años a efectuar trabajos livianos durante las vacaciones escolares. Cuando así suceda, deberá determinar, previa celebración de consultas, los tipos de trabajo autorizados y deberá establecer las condiciones en que se llevarán a cabo tales trabajos y los períodos de descanso obligatorios.

3. La edad mínima para desempeñar a bordo de buques pesqueros actividades que, por su naturaleza o las circunstancias en que se realicen, puedan resultar peligrosas para la salud, la seguridad o la moralidad de los jóvenes no deberá ser inferior a 18 años.

4. Los tipos de actividades a las que se aplica el párrafo 3 del presente artículo deberán ser determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa celebración de consultas, habida cuenta de los riesgos que tales actividades entrañan y de las normas internacionales aplicables.

5. La realización de las actividades a que se refiere el párrafo 3 del presente artículo a partir de la edad de 16 años podrá ser autorizada por la legislación nacional o por decisión de la autoridad competente, previa celebración de consultas, a condición de que se protejan plenamente la salud, la seguridad y la moralidad de los jóvenes, y de que éstos hayan recibido una instrucción específica adecuada o una formación profesional y hayan completado con anterioridad al embarque una formación básica en materia de seguridad.

6. Deberá prohibirse la contratación de pescadores menores de 18 años para trabajar de noche. A efectos del presente artículo, el término «noche» se definirá en conformidad con la legislación y la práctica nacionales. Comprenderá un período de al menos nueve horas contado a más tardar desde la medianoche, el cual no podrá terminar antes de las cinco de la madrugada. La autoridad competente podrá hacer una excepción al cumplimiento estricto de la restricción del trabajo nocturno cuando:

- a) pudiera verse comprometida la formación eficaz de los pescadores interesados, impartida con arreglo a programas y planes de estudio establecidos, o
- b) la naturaleza específica de la tarea o un programa de formación reconocido requieran que los pescadores a los que se aplique la excepción realicen trabajos de noche y la autoridad determine, previa celebración de consultas, que dicho trabajo no perjudicará su salud ni su bienestar.

7. Ninguna de las disposiciones del presente artículo afectará las obligaciones asumidas por el Miembro al ratificar cualquier otro convenio internacional del trabajo.

Examen médico

Artículo 10

1. No deberá permitirse que trabaje a bordo de un buque pesquero ningún pescador que no disponga de un certificado médico válido que acredite su aptitud para desempeñar sus tareas.

2. La autoridad competente, previa celebración de consultas, podrá autorizar exenciones con respecto a la aplicación de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo, tomando en consideración la seguridad y la salud de los pescadores, el tamaño del buque, los medios de

asistencia médica y de evacuación disponibles, la duración del viaje, la zona de actividades y el tipo de operación de pesca.

3. Las exenciones previstas en el párrafo 2 del presente artículo no se aplicarán a los pescadores que trabajen en buques pesqueros de eslora igual o superior a 24 metros o que permanezcan habitualmente más de tres días en el mar. En casos de urgencia, la autoridad competente podrá permitir que un pescador trabaje a bordo de tales buques durante un período de duración limitada y específica en espera de la obtención de un certificado médico, a condición de que dicho pescador tenga en su poder un certificado médico caducado en fecha reciente.

Artículo 11

Todo Miembro deberá adoptar una legislación u otras medidas que prevean:

- a) la naturaleza de los exámenes médicos;
- b) la forma y el contenido de los certificados médicos;
- c) la expedición de los certificados médicos por personal médico debidamente calificado o, en el caso de que se trate solamente de certificados relativos a la vista, por una persona habilitada por la autoridad competente para expedir este tipo de certificados; estas personas deberán gozar de plena independencia para emitir dictámenes profesionales;
- d) la frecuencia de los exámenes médicos y el período de validez de los certificados médicos;
- e) el derecho de una persona a ser examinada de nuevo por otro personal médico independiente, en el caso de que a esta persona se le niegue un certificado o se le impongan limitaciones respecto del trabajo que puede realizar, y
- f) otros requisitos pertinentes.

Artículo 12

Además de las disposiciones establecidas en los artículos 10 y 11, en lo que atañe a los buques pesqueros de eslora igual o superior a 24 metros o los buques pesqueros que permanezcan habitualmente más de tres días en el mar:

1. En el certificado médico del pescador deberá constar, como mínimo, que:

- a) la audición y la vista del pescador examinado son satisfactorias a efectos de las tareas que ha de cumplir a bordo del buque, y
- b) el pescador no tiene ningún problema de salud que pueda agravarse con el servicio en el mar o incapacitarlo para realizar dicho servicio o que pueda poner en peligro la seguridad o la salud de las demás personas a bordo.

2. El certificado médico tendrá una validez máxima de dos años, salvo que el pescador sea menor de 18 años, en cuyo caso el período máximo de validez será de un año.

3. Si el período de validez del certificado vence durante un viaje, dicho certificado seguirá vigente hasta la finalización del viaje.

Parte IV. Condiciones de servicio

Dotación y horas de descanso

Artículo 13

Todo Miembro deberá adoptar una legislación u otras medidas conforme a las cuales los propietarios de buques pesqueros que enarbolan su pabellón deberán asegurarse de que:

- a) sus buques cuenten con una dotación suficiente, segura y eficiente, para garantizar que la navegación y las operaciones se efectúen en condiciones de seguridad bajo el control de un capitán o patrón competente, y
- b) los pescadores gocen de períodos de descanso regulares y de duración suficiente para preservar su seguridad y salud.

Artículo 14

1. Además de los requisitos establecidos en el artículo 13, la autoridad competente deberá:
 - a) en el caso de los buques de eslora igual o superior a 24 metros, establecer el nivel mínimo de dotación para la navegación segura del buque, especificando el número de pescadores exigido y las calificaciones que deben poseer;
 - b) en el caso de los buques pesqueros que permanezcan más de tres días en el mar, sean cual fueren sus dimensiones, fijar, previa celebración de consultas y con el objeto de reducir la fatiga, el número mínimo de horas de descanso de que dispondrán los pescadores. La duración de dicho descanso no deberá ser inferior a:
 - i) diez horas por cada período de 24 horas, y
 - ii) 77 horas por cada período de siete días.
2. La autoridad competente podrá permitir excepciones temporales a los límites establecidos en el apartado b) del párrafo 1 del presente artículo, en casos concretos y limitados. Sin embargo, en tales circunstancias, se deberá otorgar a los pescadores períodos de descanso compensatorios tan pronto como sea factible.
3. La autoridad competente, previa celebración de consultas, podrá establecer requisitos alternativos a los que figuran en los párrafos 1 y 2 del presente artículo. En todo caso, tales requisitos alternativos deberán ser sustancialmente equivalentes y no poner en peligro la seguridad y la salud de los pescadores.
4. Ninguna de las disposiciones del presente artículo podrá interpretarse de forma que coarte el derecho del capitán o patrón de un buque a exigir a un pescador que realice las horas de trabajo necesarias para la seguridad inmediata del buque, de las personas a bordo o de las capturas, así como para la prestación de socorro a otras embarcaciones o personas en peligro en el mar. De conformidad con lo anterior, el capitán o patrón podrá suspender el horario habitual de descanso y exigir al pescador que cumpla todas las horas necesarias hasta que la situación se haya normalizado. Tan pronto como sea factible tras la normalización de la situación, el capitán o patrón se asegurará de que todos los pescadores que hayan trabajado durante las horas de descanso disfruten de un período de descanso adecuado.

*Lista de tripulantes**Artículo 15*

Todo buque pesquero deberá llevar a bordo una lista de tripulantes; una copia de dicha lista deberá entregarse a las personas autorizadas en tierra antes del zarpe del buque, o deberá comunicarse en tierra inmediatamente después de dicho zarpe. La autoridad competente deberá determinar quién será el destinatario de dicha información, cuándo habrá que facilitársela y cuál será su finalidad.

*Acuerdo de trabajo del pescador**Artículo 16*

- Todo Miembro deberá adoptar una legislación u otras medidas para:
- a) 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 resulte comprensible para los pescadores y haya sido establecido en conformidad con las disposiciones del presente Convenio, y
 - b) especificar los datos mínimos que han de figurar en los acuerdos de trabajo del pescador, de conformidad con las disposiciones contenidas en el anexo II.

Artículo 17

Todo Miembro deberá adoptar una legislación u otras medidas en relación con:

- a) los procedimientos para garantizar que el pescador tenga la oportunidad de examinar las cláusulas del acuerdo de trabajo y pedir asesoramiento al respecto antes de la celebración del mismo;
- b) la conservación, cuando proceda, de un registro con la relación de los servicios del pescador en el marco del acuerdo de trabajo, y
- c) los medios para solucionar los conflictos relativos al acuerdo de trabajo del pescador.

Artículo 18

Se deberá facilitar a cada pescador una copia de su acuerdo de trabajo, que deberá llevarse a bordo y ponerse a disposición del pescador, así como, con arreglo a la legislación y la práctica nacionales, de otras partes interesadas que lo soliciten.

Artículo 19

Los artículos 16 a 18 y el anexo II no se aplican a los propietarios de embarcaciones pesqueras que las explotan por sí solos.

Artículo 20

Incumbirá al propietario del buque pesquero la responsabilidad de asegurarse de que cada pescador tenga un acuerdo de trabajo escrito, firmado conjuntamente por el pescador y el propietario del buque pesquero o un representante autorizado de éste (en caso de que el pescador no haya sido empleado o contratado por el propietario del buque, éste deberá disponer de pruebas de la existencia de un acuerdo contractual o equivalente), que prevea condiciones de trabajo y de vida decentes a bordo del buque, de conformidad con lo dispuesto en el presente Convenio.

*Repatriación**Artículo 21*

1. Los Miembros deberán velar por que los pescadores a bordo de un buque pesquero que enarbole su pabellón y entre en un puerto extranjero tengan derecho a la repatriación en los casos en que el acuerdo de trabajo del pescador haya vencido o haya sido denunciado por causas justificadas por el pescador o por el propietario del buque pesquero, o cuando los pescadores se vean incapacitados para prestar sus servicios en virtud del acuerdo de trabajo o no quepa esperar que presten dichos servicios habida cuenta de las circunstancias. Esto también se aplica a los pescadores del buque pesquero que sean transferidos por los mismos motivos del buque al puerto extranjero.

2. El costo de la repatriación a que se hace referencia en el párrafo 1 del presente artículo será sufragado por el propietario del buque pesquero, salvo cuando se haya constatado que, de conformidad con la legislación nacional u otras medidas, el pescador ha cometido un incumplimiento grave de las obligaciones derivadas de su acuerdo de trabajo.

3. Los Miembros deberán establecer, por medio de la legislación u otras medidas, las circunstancias exactas que dan a los pescadores amparados por el párrafo 1 del presente artículo el derecho a la repatriación, la duración máxima de los períodos de servicio a bordo que dan a estos pescadores el derecho a la repatriación y los destinos a los que los pescadores pueden ser repatriados.

4. Si un propietario de buque pesquero omite autorizar la repatriación a que se hace referencia en el presente artículo, el Miembro cuyo pabellón enarbole el buque deberá adoptar todas las medidas necesarias para la repatriación del pescador de que se trate y tendrá derecho a reclamar al propietario del buque pesquero el reembolso de los gastos correspondientes.

5. La legislación nacional no menoscabará ningún derecho del propietario de un buque pesquero a recuperar el costo de la repatriación con arreglo a lo dispuesto en acuerdos contractuales suscritos por terceras partes.

Contratación y colocación

Contratación y colocación de pescadores

Artículo 22

1. Todo Miembro que mantenga un servicio público de contratación y colocación de pescadores deberá asegurarse de que este servicio forme parte de un servicio público de empleo para todos los trabajadores y empleadores, o sea coordinado por éste.

2. Todo servicio privado de contratación y colocación de pescadores que desarrolle actividades en el territorio de un Miembro deberá operar en conformidad con un sistema normalizado de licencias o certificación u otra forma de reglamentación, que sólo podrán establecerse, mantenerse o modificarse previa celebración de consultas.

3. Todo Miembro deberá, por medio de la legislación u otras medidas:

- a) prohibir que los servicios de contratación y colocación usen medios, mecanismos o listas destinados a impedir que los pescadores obtengan un empleo o a disuadirlos de ello;
- b) prohibir que se 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, y
- c) fijar las condiciones en que cualesquiera licencias, certificados o autorizaciones similares para explotar un servicio privado de contratación o de colocación podrán suspenderse o retirarse en caso de infracción a la legislación pertinente, y especificar las condiciones en que dichos servicios privados podrán ejercer sus actividades.

Agencias de empleo privadas

4. Todo Miembro que haya ratificado el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), podrá atribuir, en virtud del mismo, ciertas responsabilidades a las agencias de empleo privadas que presten los servicios especificados en el apartado *b)* del párrafo 1 del artículo 1 de dicho Convenio. Las responsabilidades respectivas de dichas agencias y de los propietarios de buques pesqueros, que serán las «empresas usuarias» a efectos de dicho Convenio, se determinarán y atribuirán de conformidad con el artículo 12 del mismo. Los Miembros mencionados en el párrafo anterior deberán adoptar leyes, normativas u otras medidas a efectos de que ninguna de las responsabilidades u obligaciones atribuidas a las agencias de empleo privadas que presten el servicio, y a la «empresa usuaria», según lo dispuesto en el presente Convenio, impida al pescador hacer valer un derecho de privilegio marítimo sobre el buque pesquero.

5. No obstante lo dispuesto en el párrafo 4, el propietario del buque pesquero seguirá siendo responsable en el caso de que la agencia de empleo privada incumpla sus obligaciones con un pescador respecto del cual, en virtud del Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), dicho propietario del buque pesquero sea la «empresa usuaria».

6. Ninguna de las disposiciones del presente Convenio deberá ser interpretada en el sentido de que impone a un Miembro la obligación de permitir en su sector pesquero la actividad de agencias de empleo privadas como las mencionadas en el párrafo 4 del presente artículo.

Remuneración de los pescadores

Artículo 23

Todo Miembro, previa celebración de consultas, deberá adoptar una legislación u otras medidas a fin de garantizar que los pescadores que perciban un salario sean remunerados mensualmente o según otro intervalo regular.

Artículo 24

Todo Miembro deberá exigir 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.

Parte V. Alojamiento y alimentación

Artículo 25

Todo Miembro deberá adoptar una legislación u otras medidas con respecto al alojamiento, los alimentos y el agua potable a bordo de los buques pesqueros que enarbolen su pabellón.

Artículo 26

Todo Miembro deberá adoptar una legislación u otras medidas para exigir que el alojamiento a bordo de los buques pesqueros que enarbolen su pabellón 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. En particular, esas medidas deberán abarcar, según proceda, las cuestiones siguientes:

- a) aprobación de los planos de construcción o de modificación de buques pesqueros por lo que respecta al alojamiento;
- b) mantenimiento de los espacios destinados al alojamiento y la cocina en las debidas condiciones de higiene y seguridad, salud y comodidad en general;
- c) ventilación, calefacción, refrigeración del ambiente e iluminación;
- d) mitigación de ruidos y vibraciones excesivos;
- e) ubicación, tamaño, materiales de construcción, mobiliario y equipamiento de los dormitorios, comedores y otros espacios de alojamiento;
- f) instalaciones sanitarias, incluidos retretes e instalaciones para lavarse, y suministro de agua caliente y fría en cantidad suficiente, y
- g) procedimientos para responder a las quejas relativas a condiciones de alojamiento no conformes con los requisitos del presente Convenio.

Artículo 27

Todo Miembro deberá adoptar una legislación u otras medidas en las que se estipule que:

- a) a bordo de los buques pesqueros se lleven y se sirvan alimentos de valor nutritivo, calidad y cantidad suficientes;
- b) se lleve a bordo una cantidad suficiente de agua potable de calidad adecuada, y
- c) los alimentos y el agua potable sean provistos por el propietario del buque pesquero, sin costo para el pescador. Sin embargo, de conformidad con la legislación nacional, los costos podrán recuperarse como costos de explotación, a condición de que ello esté estipulado en un convenio colectivo que rija el sistema de remuneración a la parte o en un acuerdo de trabajo del pescador.

Artículo 28

1. La legislación u otras medidas que adopte el Miembro con arreglo a los artículos 25 a 27 darán pleno efecto al anexo III sobre alojamiento a bordo de buques pesqueros. El anexo III podrá modificarse en la forma prevista en el artículo 45.

2. Todo Miembro que no esté en condiciones de aplicar las disposiciones del anexo III podrá adoptar, previa celebración de consultas, disposiciones en su legislación u otras medidas que sean en sustancia equivalentes a las disposiciones establecidas en el anexo III, con excepción de las que se refieren al artículo 27.

Parte VI. Atención médica, protección de la salud y seguridad social

Atención médica

Artículo 29

Todo Miembro deberá adoptar una legislación u otras medidas en las que se estipule que:

- a) los buques pesqueros deberán llevar 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;
- b) los buques pesqueros deberán tener a bordo por lo menos a un pescador calificado o formado en materia de primeros auxilios y otras formas de atención médica, que además posea los conocimientos necesarios para el uso del equipo y el material médico disponibles en el buque de que se trate, teniendo en cuenta el número de pescadores a bordo, la zona de operaciones y la duración del viaje;
- c) el equipo y los suministros médicos que se lleven a bordo deberán ir acompañados de instrucciones u otra información en un idioma y formato que resulten comprensibles para el pescador o pescadores a que se refiere el apartado b);
- d) los buques pesqueros deberán estar equipados para efectuar comunicaciones por radio o por satélite con personas o servicios en tierra que puedan proporcionar asesoramiento médico, teniendo en cuenta la zona de operaciones y la duración del viaje, y
- e) los pescadores tendrán derecho a recibir tratamiento médico en tierra y a ser desembarcados oportunamente en caso de sufrir lesiones o enfermedades graves.

Artículo 30

En lo que atañe a los buques pesqueros de eslora igual o superior a 24 metros, teniendo en cuenta el número de pescadores a bordo, la zona de operaciones y la duración del viaje, todo Miembro deberá adoptar una legislación u otras medidas en las que se estipule que:

- a) la autoridad competente determinará cuáles serán el equipo y los suministros médicos que se deberán llevar a bordo;
- b) el equipo y los suministros médicos que se lleven a bordo serán debidamente conservados e inspeccionados por personas responsables designadas o aprobadas por la autoridad competente, a intervalos regulares establecidos por dicha autoridad;
- c) los buques deberán llevar a bordo una guía médica adoptada o aprobada por la autoridad competente, o la última edición de la Guía médica internacional de a bordo;
- d) los buques deberán tener acceso a un dispositivo preestablecido de consultas médicas por radio o por satélite, que incluya el asesoramiento de especialistas, a toda hora del día o de la noche;
- e) los buques deberán llevar a bordo una lista de radios o de estaciones satelitales por cuyo intermedio se pueda obtener asesoramiento médico, y
- f) en la medida en que sea conforme con la legislación y la práctica del Miembro, se proporcionará atención médica gratuita a los pescadores cuando éstos se encuentren a bordo o se hayan desembarcado en un puerto extranjero.

Seguridad y salud en el trabajo y prevención de accidentes laborales

Artículo 31

Todo Miembro deberá adoptar una legislación u otras medidas en lo relativo a:

- a) 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;
- b) la formación de los pescadores para la manipulación de los tipos de artes de pesca que utilizarán y el conocimiento de las operaciones de pesca en las que participarán;

- c) las obligaciones de los propietarios de buques pesqueros, así como de los pescadores y otras personas interesadas, teniendo debidamente en cuenta la seguridad y la salud de los pescadores menores de 18 años;
- d) la notificación e investigación de los accidentes ocurridos a bordo de buques pesqueros que enarbolan su pabellón, y
- e) la constitución de comités paritarios o, previa celebración de consultas, de otros organismos competentes en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 32

1. Los requisitos contenidos en el presente artículo deberán aplicarse a los buques pesqueros de eslora igual o superior a 24 metros que permanezcan habitualmente más de tres días en el mar y, previa celebración de consultas, a otros buques pesqueros, teniendo en cuenta el número de pescadores a bordo, la zona de operaciones y la duración del viaje.

2. La autoridad competente deberá:

- a) previa celebración de consultas, exigir que los propietarios de buques pesqueros, con arreglo a la legislación, los convenios colectivos y la práctica nacionales, establezcan procedimientos que registrarán a bordo en lo que respecta a la prevención de los accidentes del trabajo y las lesiones y enfermedades profesionales, teniendo en cuenta los peligros y riesgos específicos del buque pesquero de que se trate, y
- b) exigir que a los propietarios de buques pesqueros, capitanes o patrones, pescadores y demás personas interesadas se les proporcionen orientaciones, materiales de formación y otros recursos de información suficientes y adecuados sobre la forma de evaluar y gestionar los riesgos para la seguridad y la salud a bordo de buques pesqueros.

3. Los propietarios de buques pesqueros deberán:

- a) asegurarse de que a todos los pescadores que se encuentren a bordo se les proporcionen las ropas y equipos individuales de protección adecuados;
- b) asegurarse de que todos los pescadores que se encuentren a bordo hayan recibido la formación básica en cuestiones de seguridad aprobada por la autoridad competente; dicha autoridad podrá eximir por escrito de este requisito a los pescadores que hayan demostrado poseer conocimientos y experiencia equivalentes, y
- c) asegurarse de que los pescadores estén familiarizados de forma suficiente y adecuada con los equipos y con su utilización, incluidas las medidas de seguridad pertinentes, antes de utilizar dichos equipos o de participar en las operaciones de que se trate.

Artículo 33

La evaluación de los riesgos en relación con la pesca deberá llevarse a cabo, según proceda, con la participación de los pescadores o de sus representantes.

Seguridad social

Artículo 34

Todo Miembro deberá 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.

Artículo 35

Todo Miembro deberá comprometerse a adoptar medidas, en función de las circunstancias nacionales, para lograr progresivamente una protección de seguridad social completa para todos los pescadores que residen habitualmente en su territorio.

Artículo 36

Los Miembros deberán cooperar mediante acuerdos bilaterales o multilaterales u otras disposiciones, de conformidad con la legislación o la práctica nacionales, para:

- a) lograr progresivamente 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
- b) asegurar el mantenimiento de los derechos de seguridad social que hayan adquirido o estén adquiriendo todos los pescadores, independientemente de su lugar de residencia.

Artículo 37

No obstante la atribución de responsabilidades con arreglo a los artículos 34, 35 y 36, los Miembros, mediante acuerdos bilaterales y multilaterales y mediante disposiciones adoptadas en el marco de las organizaciones de integración económica regional, podrán determinar otras reglas sobre la legislación en materia de seguridad social a que están sujetos los pescadores.

*Protección en caso de enfermedad, lesión o muerte
relacionadas con el trabajo*

Artículo 38

1. Todo Miembro, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, deberá adoptar medidas para proporcionar protección a los pescadores en caso de enfermedad, lesión o muerte relacionadas con el trabajo.

2. En caso de lesión por accidente de trabajo o de enfermedad profesional, el pescador deberá tener acceso a:

- a) una atención médica apropiada, y
- b) la indemnización correspondiente, con arreglo a la legislación nacional.

3. Habida cuenta de las características del sector pesquero, la protección a que se hace referencia en el párrafo 1 del presente artículo podrá garantizarse mediante:

- a) un sistema basado en la responsabilidad de los propietarios de buques pesqueros, o
- b) un régimen de seguro obligatorio o de indemnización de los trabajadores, u otros regímenes.

Artículo 39

1. Cuando no existan disposiciones nacionales aplicables a los pescadores, todo Miembro deberá adoptar una legislación u otras medidas encaminadas a asegurar que los propietarios de buques pesqueros asuman la responsabilidad de proveer a los pescadores a bordo de los buques que enarbolen su pabellón una protección de la salud y una atención médica mientras estén empleados, contratados o prestando servicios en un buque que se encuentre en el mar o en un puerto extranjero. Dicha legislación o dichas medidas deberán garantizar que los propietarios de los buques pesqueros asuman la responsabilidad de sufragar los gastos por concepto de atención médica, con inclusión de la ayuda y el apoyo material correspondientes, durante el tratamiento médico en un país extranjero y hasta la repatriación del pescador.

2. La legislación nacional podrá permitir que se exima de responsabilidad al propietario del buque pesquero cuando la lesión no se haya producido en el servicio del buque, cuando la enfermedad o deficiencia física hayan sido disimuladas en el momento de la contratación o cuando la lesión o enfermedad sean imputables a una falta intencional del pescador.

Parte VII. Cumplimiento y control de la aplicación

Artículo 40

Todo Miembro deberá ejercer efectivamente su jurisdicción y control sobre los buques que enarboles 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.

Artículo 41

1. Los Miembros deberán exigir que los buques pesqueros que permanezcan más de tres días en el mar y que:

- a) tengan una eslora igual o superior a 24 metros; o
- b) naveguen habitualmente a distancias superiores a 200 millas náuticas de la costa del Estado del pabellón o fuera del borde exterior de su plataforma continental, si esta distancia es mayor, lleven a bordo un documento válido expedido por la autoridad competente, en el que se indique que el buque ha sido inspeccionado por dicha autoridad, o en su nombre, a fin de dar cumplimiento a las disposiciones del presente Convenio relativas a las condiciones de vida y de trabajo.

2. El período de validez de dicho documento podrá coincidir con el período de validez de un certificado nacional o internacional de seguridad para buques pesqueros; no obstante, dicho período de validez no deberá en modo alguno exceder de cinco años.

Artículo 42

1. La autoridad competente deberá nombrar a un número suficiente de inspectores calificados para cumplir sus responsabilidades en virtud del artículo 41.

2. A efectos de establecer un sistema eficaz de inspección de las condiciones de vida y de trabajo a bordo de los buques pesqueros, todo Miembro podrá facultar, cuando proceda, a instituciones públicas o a otros organismos a los que reconozca como competentes e independientes para que efectúen inspecciones y expidan documentos. En todos los casos, el Miembro conservará la entera responsabilidad de la inspección y de la expedición de los documentos conexos relativos a las condiciones de vida y de trabajo de los pescadores a bordo de los buques pesqueros que enarboles su pabellón.

Artículo 43

1. Si un Miembro recibe una queja u obtiene pruebas de que un buque pesquero que enarbola su pabellón no está en conformidad con los requisitos del presente Convenio, deberá adoptar las medidas necesarias para investigar el asunto y velar por que se adopten disposiciones para subsanar todas las deficiencias detectadas.

2. 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.

3. Si adopta las medidas a que se refiere el párrafo 2 del presente artículo, el Miembro deberá enviar de inmediato una notificación al representante más cercano del Estado del pabellón y, en la medida en que sea posible, recabará la presencia de dicho representante. El Miembro no deberá inmovilizar ni demorar indebidamente el buque.

4. A efectos del presente artículo, 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.

5. Este artículo no se aplica a las quejas que el Miembro de que se trate considere manifiestamente infundadas.

Artículo 44

Todo Miembro deberá aplicar el presente Convenio de manera que pueda asegurarse de que los buques pesqueros que enarbolan el pabellón de cualquier Estado que no haya ratificado el presente Convenio no reciban un trato más favorable que los buques pesqueros que enarbolan el pabellón de cualquier Miembro que lo haya ratificado.

Parte VIII. Enmiendas a los Anexos I, II y III

Artículo 45

1. A reserva de las disposiciones pertinentes del presente Convenio, la Conferencia Internacional del Trabajo podrá modificar los anexos I, II y III. El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo podrá inscribir en el orden del día de las reuniones de la Conferencia un punto relativo a las propuestas de enmienda establecidas por una reunión tripartita de expertos. Para adoptar una propuesta de enmienda se requerirá una mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes en la reunión de la Conferencia, incluida al menos la mitad de los Miembros que hayan ratificado el presente Convenio.

2. Toda enmienda adoptada en conformidad con el párrafo 1 del presente artículo entrará en vigor seis meses después de la fecha de su adopción para todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio, a menos que el Miembro notifique por escrito al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo que la enmienda no entrará en vigor para dicho Miembro o entrará en vigor sólo en una fecha posterior que será notificada ulteriormente por escrito.

Parte IX. Disposiciones finales

Artículo 46

El presente Convenio revisa el Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959 (núm. 112); el Convenio sobre el examen médico de los pescadores, 1959 (núm. 113); el Convenio sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores, 1959 (núm. 114), y el Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (pescadores), 1966 (núm. 126).

ANEXO I

Equivalencia de medidas

A efectos del presente Convenio, cuando la autoridad competente, previa celebración de consultas, decida utilizar como base de medida la eslora total o máxima en vez de la eslora, se considerará que:

- a) una eslora total o máxima de 16,5 metros es equivalente a una eslora de 15 metros;
- b) una eslora total o máxima de 26,5 metros es equivalente a una eslora de 24 metros, y
- c) una eslora total o máxima de 50 metros es equivalente a una eslora de 45 metros.

ANEXO II Acuerdo de trabajo del pescador

El acuerdo de trabajo del pescador deberá contener los siguientes datos, salvo que la inclusión de uno o varios de ellos sea innecesaria por estar la cuestión regulada de otro modo en la legislación nacional o, cuando así proceda, en un convenio colectivo:

- a) los nombres y apellidos del pescador, la fecha de nacimiento o la edad, y el lugar de nacimiento;
- b) el lugar y la fecha de celebración del acuerdo;
- c) el nombre del buque o los buques pesqueros y el número de registro del buque o los buques a bordo del cual o de los cuales se comprometa a trabajar el interesado;
- d) el nombre del empleador o del propietario del buque pesquero o de otra parte en el acuerdo con el pescador;
- e) el viaje o los viajes que se vayan a emprender, si cabe determinar este dato al celebrarse el acuerdo;
- f) la función para cuyo desempeño se va a emplear o contratar al pescador;
- g) si es posible, el lugar y la fecha en que el pescador tiene que presentarse a bordo para comenzar su servicio;
- h) los víveres que se suministrarán al pescador, salvo cuando la legislación nacional prevea un sistema diferente;
- i) el importe del salario del pescador o, si fuera remunerado a la parte, el porcentaje de su participación en especie y el método adoptado para el cálculo del mismo, o el importe de su salario y el porcentaje de su participación y el método adoptado para el cálculo de ésta si fuera remunerado mediante una combinación de estos dos métodos, así como el salario mínimo que pudiera haberse convenido;
- j) la terminación del acuerdo y las condiciones correspondientes, a saber:
 - i) si el acuerdo se ha celebrado por un período determinado, la fecha fijada para su expiración;
 - ii) si el acuerdo se ha celebrado por un viaje, el puerto de destino y el tiempo que ha de transcurrir después de la llegada para que el interesado sea dado de baja, y
 - iii) si el acuerdo se ha celebrado por un período indeterminado, las condiciones que permitirán a cada una de las partes rescindirlo, así como el plazo de aviso requerido, que no podrá ser más corto para el empleador, el propietario del buque pesquero u otra parte en el acuerdo que para el pescador;
- k) la protección que cubrirá al pescador en caso de enfermedad, lesión o muerte relacionadas con su trabajo a bordo del buque;
- l) las vacaciones anuales pagadas o la fórmula empleada para calcularlas, cuando proceda;
- m) la cobertura y las prestaciones de salud y de seguridad social que el empleador, el propietario del buque pesquero u otra parte o partes en el acuerdo de trabajo del pescador deberán proporcionar al pescador, según proceda;
- n) el derecho del pescador a la repatriación;
- o) una referencia al convenio colectivo, cuando proceda;
- p) los períodos mínimos de descanso, de conformidad con la legislación nacional u otras medidas, y
- q) todos los demás datos que la legislación nacional pueda exigir.

ANEXO III Alojamiento a bordo de buques pesqueros

Disposiciones generales

1. A los efectos del presente anexo:
 - a) la expresión *buque pesquero nuevo* designa todo buque respecto del cual:
 - i) el contrato de construcción o un contrato de transformación importante se ha adjudicado en la fecha de entrada en vigor del Convenio para el Miembro interesado o después de ésta, o
 - ii) el contrato de construcción o de transformación importante se ha adjudicado antes de la fecha de entrada en vigor del Convenio para el Miembro interesado y la entrega del buque se produce tres o más años después de esta fecha de entrada en vigor, o
 - iii) cuando no existe un contrato de construcción, en la fecha de entrada en vigor del Convenio para el Miembro interesado o después de ésta:
 - se ha colocado la quilla, o
 - se ha iniciado una fase de la construcción que puede identificarse como propia de un buque concreto, o
 - ha comenzado una fase del montaje que supone la utilización de no menos de 50 toneladas del total estimado del material estructural o un 1 por ciento de dicho total, si este segundo valor es inferior;
 - b) la expresión *buque existente* designa todo buque pesquero que no es nuevo.
2. El texto que sigue deberá aplicarse a todos los buques pesqueros nuevos con cubierta, a reserva de cualesquiera exclusiones específicas previstas en conformidad con el artículo 3 del Convenio. La autoridad competente, previa celebración de consultas, deberá aplicar también los requisitos del presente anexo a los buques existentes, cuando y en la medida en que dicha autoridad lo considere factible y razonable.
3. La autoridad competente, previa celebración de consultas, podrá permitir excepciones a las disposiciones del presente anexo por lo que respecta a las embarcaciones pesqueras que permanezcan habitualmente en el mar menos de 24 horas si los pescadores no viven a bordo de dichas embarcaciones amarradas en puerto. Cuando se trate de estas embarcaciones, la autoridad competente deberá asegurarse de que los pescadores interesados dispongan de las instalaciones adecuadas para descansar, alimentarse y asearse.
4. Toda excepción que un Miembro introduzca en virtud del párrafo 3 del presente anexo deberá ser notificada a la Oficina Internacional del Trabajo con arreglo a lo dispuesto en el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.
5. Los requisitos que rigen para los buques de eslora igual o superior a 24 metros podrán aplicarse a los buques de 15 a 24 metros de eslora cuando la autoridad competente, previa celebración de consultas, determine que ello es razonable y factible.
6. Los pescadores que trabajen a bordo de buques auxiliares no equipados con instalaciones sanitarias y alojamientos adecuados deberán disponer de dichas instalaciones y alojamientos a bordo del buque nodriza.
7. Los Miembros podrán extender la aplicación de los requisitos relativos al ruido y las vibraciones, la ventilación, la calefacción y el aire acondicionado, y la iluminación contenidos en el presente anexo a los espacios cerrados de trabajo y de almacenamiento si, previa celebración de consultas, tal extensión se considera apropiada y sin efectos negativos sobre las condiciones de trabajo o el procesamiento o la calidad de las capturas.
8. La utilización del arqueo bruto a que se hace referencia en el artículo 5 del Convenio se limita a los párrafos 14, 37, 38, 41, 43, 46, 49, 53, 55, 61, 64, 65 y 67 del presente anexo. A estos

efectos, cuando la autoridad competente, previa celebración de consultas, decida utilizar el arqueo bruto como base de medida, se considerará que:

- a) un arqueo bruto de 75 es equivalente a una eslora de 15 metros o una eslora total o máxima de 16,5 metros;
- b) un arqueo bruto de 300 es equivalente a una eslora de 24 metros o una eslora total o máxima de 26,5 metros, y
- c) un arqueo bruto de 950 es equivalente a una eslora de 45 metros o una eslora total o máxima de 50 metros.

Planificación y control

9. Cuando se construya un buque o se reconstruya el alojamiento de la tripulación a bordo del buque, la autoridad competente deberá comprobar que en dicho buque se cumplen los requisitos previstos en el presente anexo. La autoridad competente deberá exigir, en la medida en que sea factible, el cumplimiento de lo dispuesto en el presente anexo a todo buque en el que se altere sustancialmente el alojamiento de la tripulación; cuando un buque reemplace su pabellón por el pabellón del Miembro pertinente, se le exigirá que cumpla los requisitos previstos en el presente anexo aplicables de conformidad con el párrafo 2 del mismo.

10. Cuando las situaciones señaladas en el párrafo 9 del presente anexo se refieran a buques de eslora igual o superior a 24 metros, se exigirá que los planos detallados del alojamiento y la información correspondiente se sometan a la aprobación de la autoridad competente o de una entidad habilitada a tal efecto por ésta.

11. En lo que atañe a los buques de eslora igual o superior a 24 metros, cada vez que se reconstruya o altere sustancialmente el alojamiento de la tripulación del buque pesquero, la autoridad competente deberá inspeccionar el alojamiento para verificar que cumple los requisitos del Convenio; cuando un buque reemplace su pabellón por el pabellón del Miembro, la autoridad competente lo inspeccionará para verificar que cumple los requisitos del presente anexo aplicables de conformidad con el párrafo 2 del mismo. Cuando lo considere oportuno, la autoridad competente podrá llevar a cabo inspecciones adicionales del alojamiento de la tripulación.

12. Cuando un buque cambie de pabellón, dejará de aplicarse al mismo cualquier requisito que la autoridad competente del Miembro cuyo pabellón enarbolaba anteriormente el buque haya podido establecer de conformidad con los párrafos 15, 39, 47 o 62 del presente anexo.

Proyecto y construcción

Altura libre

13. Todos los espacios de alojamiento deberán tener una altura libre adecuada. En cuanto a los espacios en los que los pescadores deban permanecer de pie por períodos prolongados, la altura libre mínima será establecida por la autoridad competente.

14. En lo que atañe a los buques de eslora igual o superior a 24 metros, la altura libre mínima permitida en todos los alojamientos en los que se deba circular de forma completa y libre no deberá ser inferior a 200 centímetros.

15. No obstante lo establecido en el párrafo 14, la autoridad competente, previa celebración de consultas, podrá establecer en 190 centímetros la altura libre mínima permitida en cualquier espacio o parte de un espacio de alojamiento si comprueba que esto es razonable y no redundará en incomodidad para los pescadores.

Aberturas hacia y entre los espacios de alojamiento

16. No se admitirán aberturas que comuniquen directamente los dormitorios con las bodegas de pescado y las salas de máquinas, salvo cuando estén destinadas a servir como salidas

de emergencia. Cuando sea razonable y factible, se deberá evitar que haya aberturas que comuniquen directamente los dormitorios con las cocinas, despensas, tendedores o instalaciones sanitarias comunes, salvo que se disponga expresamente otra cosa.

17. En los buques de eslora igual o superior a 24 metros, no se admitirán aberturas que comuniquen directamente los dormitorios con las bodegas de pescado, salas de máquinas, cocinas, despensas, tendedores o instalaciones sanitarias comunes, salvo cuando estén destinadas a servir como salidas de emergencia; las partes de los mamparos que separen estos lugares de los dormitorios y los mamparos exteriores de estos últimos deberán estar adecuadamente contruidos con acero u otro material aprobado, y ser estancos al agua y al gas. La presente disposición no excluye la posibilidad de que las instalaciones sanitarias sean compartidas entre dos cabinas.

Aislamiento

18. Los espacios de alojamiento deberán estar adecuadamente aislados; los materiales que se utilicen para construir los mamparos interiores, paneles, vagras, revestimientos de suelo y uniones deberán ser adecuados para tales fines y aptos para garantizar un entorno saludable. Todos los espacios de alojamiento deberán estar provistos de un desagüe suficiente.

Otras disposiciones

19. Se deberán adoptar todas las medidas factibles a fin de proteger a la tripulación de los buques pesqueros de las moscas y otros insectos, en particular cuando estos buques operen en zonas infestadas de mosquitos.

20. Todos los espacios de alojamiento de la tripulación deberán estar provistos de las salidas de emergencia necesarias.

Ruido y vibraciones

21. La autoridad competente deberá adoptar medidas para limitar el ruido y las vibraciones excesivas en los espacios de alojamiento, en la medida en que sea factible de conformidad con las normas internacionales pertinentes.

22. En lo que atañe a los buques de eslora igual o superior a 24 metros, la autoridad competente deberá adoptar normas relativas al ruido y las vibraciones en los espacios de alojamiento que aseguren una protección adecuada de los pescadores contra los efectos del ruido y las vibraciones, incluidos los efectos de la fatiga provocada por el ruido y las vibraciones.

Ventilación

23. Los espacios de alojamiento deberán estar ventilados, teniendo en cuenta las condiciones climáticas. El sistema de ventilación deberá proporcionar aire de manera satisfactoria cuando los pescadores se encuentren a bordo.

24. Los mecanismos de ventilación u otras medidas deberán servir para proteger a los no fumadores del humo del tabaco.

25. Los buques de eslora igual o superior a 24 metros deberán estar equipados con un sistema de ventilación del alojamiento, que deberá regularse de manera que permita mantener el aire en condiciones satisfactorias y asegure una circulación suficiente del aire en cualquier condición atmosférica y climatológica. Los sistemas de ventilación deberán funcionar en forma ininterrumpida mientras los pescadores se encuentren a bordo del buque.

Calefacción y aire acondicionado

26. Los espacios de alojamiento deberán estar adecuadamente calefaccionados, habida cuenta de las condiciones climáticas.

27. En los buques de eslora igual o superior a 24 metros, con excepción de los buques pesqueros que operen exclusivamente en zonas tropicales, se deberá proporcionar un nivel de

temperatura adecuado, mediante un sistema de calefacción apropiado. El sistema de calefacción suministrará el calor necesario en cualquier circunstancia y deberá funcionar cuando los pescadores estén viviendo o trabajando a bordo y las condiciones lo exijan.

28. En los buques de eslora igual o superior a 24 metros, con excepción de los que operen con regularidad en zonas cuyas condiciones climáticas templadas hagan innecesaria esta disposición, se deberá proporcionar aire acondicionado en los espacios de alojamiento, el puente de mando, la sala de radio y toda sala de control central de máquinas.

Iluminación

29. En todos los espacios de alojamiento se proporcionará una iluminación adecuada.

30. Cuando sea factible, los espacios de alojamiento deberán ser iluminados con luz natural, además de la luz artificial. En los dormitorios que sean iluminados con luz natural deberán preverse medios para bloquear dicha luz.

31. Cada litera deberá estar equipada con un alumbrado individual adecuado para la lectura, además del alumbrado normal del dormitorio.

32. Los dormitorios deberán equiparse con alumbrado de emergencia.

33. Cuando los comedores, pasillos y cualquier otro espacio que se utilice o pueda ser utilizado como salida de emergencia no estén equipados con alumbrado de emergencia, en dichos espacios se deberá instalar un alumbrado nocturno permanente.

34. En los buques de eslora igual o superior a 24 metros, los espacios de alojamiento deberán iluminarse con arreglo a las normas establecidas por la autoridad competente. En todas las partes de los espacios de alojamiento donde se pueda circular libremente, la norma mínima en materia de iluminación deberá permitir que toda persona que tenga una visión normal pueda leer, en un día claro, un periódico corriente.

Dormitorios

Disposiciones generales

35. Cuando el diseño, las dimensiones o el servicio a que esté destinado el buque lo permitan, los dormitorios deberán estar ubicados en partes del buque donde se minimicen los efectos de su movimiento y aceleración, pero en ningún caso delante del mamparo de abordaje.

Superficie

36. El número de personas por dormitorio y la superficie por persona, con exclusión del espacio ocupado por las literas y armarios, deberán ser tales que los pescadores dispongan a bordo de un espacio y una comodidad adecuados, habida cuenta del servicio a que esté destinado el buque.

37. En los buques de eslora igual o superior a 24 metros, pero cuya eslora sea inferior a 45 metros, la superficie por persona en los dormitorios, con exclusión del espacio ocupado por las literas y armarios, no deberá ser inferior a 1,5 metros cuadrados.

38. En los buques de eslora igual o superior a 45 metros, la superficie por persona en los dormitorios, con exclusión del espacio ocupado por las literas y armarios, no deberá ser inferior a 2 metros cuadrados.

39. No obstante lo dispuesto en los párrafos 37 y 38, la autoridad competente, previa celebración de consultas, podrá establecer en 1,0 y 1,5 metros cuadrados respectivamente la superficie mínima autorizada por persona en los dormitorios, con exclusión del espacio ocupado por las literas y armarios, si comprueba que esto es razonable y no redundará en incomodidad para los pescadores.

Personas por dormitorio

40. En la medida en que no se disponga expresamente otra cosa, el número de personas que ocupen un dormitorio no deberá ser superior a seis.

41. En los buques de eslora igual o superior a 24 metros, el número de personas que podrán ocupar un dormitorio no deberá ser superior a cuatro. La autoridad competente podrá permitir excepciones a este requisito en casos particulares en que su aplicación no sea razonable o factible habida cuenta del tipo de buque, sus dimensiones o el servicio a que esté destinado.

42. En la medida en que no se estipule expresamente otra cosa y cuando sea factible, se proporcionará a los oficiales uno o más dormitorios separados.

43. En los buques de eslora igual o superior a 24 metros, los dormitorios de oficiales se destinarán, cada vez que sea posible, a una sola persona; en ningún caso habrá más de dos literas por dormitorio. La autoridad competente podrá permitir excepciones a los requisitos contenidos en este párrafo, en los casos particulares en que la aplicación de los mismos no sea razonable o factible habida cuenta del tipo de buque, sus dimensiones o el servicio a que esté destinado.

Otras disposiciones

44. El número máximo de personas que pueden alojarse en un dormitorio deberá indicarse, en forma legible e indeleble, en un lugar fácilmente visible de la habitación.

45. Deberán proporcionarse literas individuales de dimensiones apropiadas. Los colchones deberán ser de un material apropiado.

46. En los buques de eslora igual o superior a 24 metros, las dimensiones interiores de las literas no deberán ser inferiores a 198 por 80 centímetros.

47. No obstante lo dispuesto en el párrafo 46, la autoridad competente, previa celebración de consultas, podrá determinar que las dimensiones interiores de las literas no sean inferiores a 190 centímetros por 70 centímetros, si comprueba que esto es razonable y no redundará en incomodidad para los pescadores.

48. Los dormitorios deberán proyectarse y equiparse de manera que se facilite su limpieza y se proporcione una comodidad razonable a los ocupantes. En su equipamiento deberán incluirse literas, armarios individuales de dimensiones suficientes para contener la ropa y demás efectos personales, y una superficie adecuada para escribir.

49. En los buques de eslora igual o superior a 24 metros, se deberá proporcionar un escritorio adecuado para escribir y una silla.

50. En la medida en que sea factible, los dormitorios deberán estar ubicados o equipados de manera que los hombres y las mujeres puedan tener una privacidad conveniente.

Comedores

51. Los comedores deberán estar tan cerca como sea posible de la cocina, pero en ningún caso delante del mamparo de abordaje.

52. Los buques deberán disponer de comedores apropiados para su funcionamiento. En la medida en que no se estipule expresamente otra cosa y cuando sea factible, los comedores deberán estar separados de los dormitorios.

53. En los buques de eslora igual o superior a 24 metros, los comedores deberán estar separados de los dormitorios.

54. Las dimensiones y el equipamiento de cada comedor deberán ser suficientes para acoger al número de personas que se estima puedan utilizarlo en cualquier momento.

55. En los buques de eslora igual o superior a 24 metros, los pescadores deberán tener acceso en todo momento a un refrigerador de volumen adecuado y la posibilidad de preparar bebidas calientes o frías.

Bañeras o duchas, retretes y lavabos

56. Se deberán prever instalaciones sanitarias, con inclusión de retretes, lavabos y bañeras o duchas, para todas las personas a bordo, según convenga a la utilización del buque. Dichas instalaciones deberán cumplir, al menos, las normas mínimas de salud e higiene y ofrecer un nivel de calidad razonable.

57. Las instalaciones sanitarias deberán concebirse de manera que, en la medida en que sea factible, se elimine todo riesgo de contaminación de los demás espacios. Las instalaciones sanitarias deberán permitir una privacidad razonable.

58. Todos los pescadores y demás personas a bordo deberán disponer de agua dulce, caliente y fría, en cantidad suficiente para asegurar una higiene adecuada. La autoridad competente, previa celebración de consultas, podrá determinar la cantidad mínima de agua que deberá suministrarse.

59. Cuando se faciliten instalaciones sanitarias, éstas deberán ventilarse por medio de una abertura al aire libre, independiente de cualquier otra parte del alojamiento.

60. Todas las superficies de las instalaciones sanitarias deberán ser aptas para una limpieza fácil y eficaz. Los suelos deberán estar cubiertos con un revestimiento antideslizante.

61. En los buques de eslora igual o superior a 24 metros, todos los pescadores que no ocupen habitaciones con instalaciones sanitarias privadas deberán disponer de, al menos, una bañera o ducha o ambas a la vez, un retrete y un lavabo por cada cuatro personas o menos.

62. No obstante lo dispuesto en el párrafo 61, la autoridad competente, previa celebración de consultas, podrá determinar que se deberá disponer de al menos una bañera o ducha, o ambas a la vez, y de un lavabo para cada seis personas o menos y al menos de un retrete para cada ocho personas o menos, si comprueba que esto es razonable y no redundará en incomodidad para los pescadores.

Lavanderías

63. En la medida en que no se estipule expresamente otra cosa, se deberá disponer de instalaciones para lavar y secar la ropa, según sea necesario y tomando en consideración las condiciones de utilización del buque.

64. En los buques de eslora igual o superior a 24 metros, deberá disponerse de instalaciones adecuadas para lavar, secar y planchar la ropa.

65. En los buques de eslora igual o superior a 45 metros, se emplazarán instalaciones adecuadas para lavar, secar y planchar la ropa en un local separado de los dormitorios, comedores y retretes, que deberá estar suficientemente ventilado, calentado y provisto de cuerdas u otros medios para secar la ropa.

Instalaciones para la atención de pescadores enfermos o lesionados

66. Cada vez que sea necesario, se deberá facilitar una cabina aislada al pescador que padezca una enfermedad o que esté lesionado.

67. En los buques de eslora igual o superior a 45 metros, se deberá disponer de una enfermería separada, que deberá estar adecuadamente equipada y mantenida en condiciones higiénicas.

Otras instalaciones

68. Se deberá disponer de un lugar adecuado para colgar la ropa impermeable y demás equipos de protección personal, fuera de los dormitorios pero en sitios fácilmente accesibles a partir de estos últimos.

Ropa de cama, vajilla y artículos diversos

69. A todos los pescadores que se encuentren a bordo del buque se deberá proporcionar vajilla y ropa de cama apropiadas. Sin embargo, los costos de la ropa de cama podrán recuperarse como costos de explotación, a condición de que ello esté estipulado en un convenio colectivo o en el acuerdo de trabajo del pescador.

Instalaciones de recreo

70. En los buques de eslora igual o superior a 24 metros, se deberá proporcionar a todos los pescadores a bordo instalaciones, equipos y servicios de recreo apropiados. Cuando así proceda, los comedores podrán ser utilizados como instalaciones de recreo.

Instalaciones de comunicación

71. En la medida en que sea factible, todos los pescadores a bordo tendrán un acceso razonable a los equipos de comunicación, a un costo razonable que no excederá del costo efectivo de las comunicaciones para el propietario del buque pesquero.

Cocina y despensa

72. En todo barco pesquero deberán preverse equipos para cocer los alimentos. En la medida en que no se estipule expresamente otra cosa y cuando sea factible, estos equipos deberán instalarse en una cocina separada.

73. La cocina o las instalaciones destinadas a cocer los alimentos cuando no se disponga de una cocina separada deberán ser de dimensiones adecuadas, y estar bien iluminadas y ventiladas y debidamente equipadas y mantenidas.

74. Los buques de eslora igual o superior a 24 metros deberán estar equipados con cocinas separadas.

75. Cuando se utilice gas butano o propano para cocinar, los recipientes de gas deberán mantenerse en la cubierta expuesta, dentro de un refugio que los resguarde de las fuentes de calor y los choques del exterior.

76. Deberá disponerse de un lugar apropiado y de volumen suficiente para almacenar las provisiones, que pueda ser ventilado y mantenido seco y fresco para evitar el deterioro de los alimentos. En la medida en que no se estipule expresamente otra cosa y cuando sea factible, se instalarán refrigeradores u otros medios de almacenamiento a baja temperatura.

77. En los buques de eslora igual o superior a 24 metros, se deberá disponer de una despensa y un refrigerador o de otros lugares de almacenamiento a baja temperatura.

Alimentos y agua potable

78. El abastecimiento de víveres y agua potable deberá ser suficiente en relación con el número de pescadores y la duración y naturaleza del viaje. Además, deberá ser adecuado en cuanto a su valor nutritivo, calidad, cantidad y variedad, habida cuenta asimismo de las exigencias religiosas y las prácticas culturales de los pescadores en materia alimentaria.

79. La autoridad competente podrá establecer requisitos en cuanto a las normas mínimas de calidad y cantidad de los alimentos y del agua que deban suministrarse a bordo.

Condiciones de limpieza y habitabilidad

80. Los espacios de alojamiento de los pescadores deberán mantenerse en condiciones adecuadas de limpieza y habitabilidad, y no se deberá almacenar en ellos ningún material o

mercancía que no sea propiedad personal de sus ocupantes o que no esté destinado a su seguridad o salvamento.

81. La cocina y la despensa deberán mantenerse en buenas condiciones higiénicas.

82. Los desechos deberán depositarse en contenedores bien cerrados y sellados, y deberán retirarse de los lugares donde se manipulen alimentos, cada vez que sea necesario.

Inspecciones por el capitán o patrón o por orden de éste

83. En lo que atañe a los buques pesqueros de eslora igual o superior a 24 metros, la autoridad competente deberá ordenar que el capitán o patrón, u otra persona que actúe bajo sus órdenes, realice inspecciones frecuentes para asegurar que:

- a) el alojamiento de los pescadores esté limpio, sea convenientemente habitable y seguro y se mantenga en buenas condiciones;
- b) el suministro de alimentos y agua potable sea suficiente, y
- c) la higiene y el mantenimiento de la cocina y los locales y equipo de despensa sean apropiados.

Los resultados de estas inspecciones y las medidas adoptadas para solucionar las anomalías que se detecten deberán consignarse y estar disponibles para consulta.

Excepciones

84. La autoridad competente, previa celebración de consultas, podrá permitir excepciones con respecto a las disposiciones del presente anexo a efectos de tener en cuenta, sin incurrir en discriminación alguna, los intereses de los pescadores que observen prácticas religiosas y sociales diferentes y distintivas, a condición de que tales excepciones no redunden en condiciones que, en conjunto, sean menos favorables que las que se obtendrían de la aplicación del presente anexo.

Recomendación sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 199)

Estatus	Adopción
Instrumento actualizado	Ginebra, 96ª reunión CIT (14 junio 2007)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 30 de mayo de 2007 en su nonagésima sexta reunión;

Tomando nota de la Recomendación sobre la formación profesional (pescadores), 1966 (núm. 126);

Teniendo presente la necesidad de reemplazar la Recomendación sobre el trabajo en el sector pesquero, 2005 (núm. 196), que revisaba la Recomendación sobre las horas de trabajo (pesca), 1920 (núm. 7);

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al trabajo en el sector pesquero, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complementa el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (en adelante «el Convenio»), y que reemplaza la Recomendación sobre el trabajo en el sector pesquero, 2005 (núm. 196),

adopta, con fecha catorce de junio de dos mil siete, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre el trabajo en la pesca, 2007.

Parte I. Condiciones de trabajo a bordo de los buques pesqueros

Protección de los jóvenes

1. Los Miembros deberían establecer los requisitos en materia de formación previa al embarque para las personas de 16 a 18 años de edad que vayan a trabajar a bordo de buques pesqueros, teniendo en cuenta los instrumentos internacionales relativos a la formación para el trabajo a bordo de buques pesqueros, incluidas las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo, tales como el trabajo nocturno, las tareas peligrosas, la utilización de maquinaria peligrosa, la manipulación y el transporte de cargas pesadas, el trabajo en altas latitudes, el trabajo por períodos excesivos y las demás cuestiones pertinentes que se hayan determinado tras una evaluación de los riesgos inherentes.

2. La formación de las personas de 16 a 18 años de edad podría impartirse mediante el aprendizaje o la participación en programas de formación homologados, los cuales deberían estar sujetos a normas establecidas y sometidos a la supervisión de la autoridad competente y no afectar a la educación general de la persona.

3. Los Miembros deberían adoptar medidas para garantizar que el equipo de seguridad, salvamento y supervivencia a bordo de los buques pesqueros en que se embarquen personas menores de 18 años sea de tamaño apropiado para dichas personas.

4. Los pescadores menores de 18 años no deberían trabajar más de ocho horas diarias ni más de 40 horas semanales, y no deberían efectuar horas extraordinarias salvo cuando ello sea inevitable por razones de seguridad.

5. Se debería garantizar a los pescadores menores de 18 años una pausa suficiente para cada una de las comidas y una pausa de al menos una hora para la comida principal del día.

Examen médico

6. Al determinar la naturaleza del examen, los Miembros deberían tomar debidamente en consideración la edad de la persona que ha de ser examinada y la naturaleza de las tareas que deberá desempeñar.

7. El certificado médico debería llevar la firma de un médico autorizado por la autoridad competente.

8. Debería preverse un mecanismo para permitir que, cuando se haya declarado que una persona, tras haber sido examinada, no es apta para el trabajo a bordo de buques pesqueros o de ciertos tipos de buques pesqueros o para ciertos tipos de trabajo a bordo, dicha persona pueda solicitar otro examen a uno o varios árbitros médicos independientes que no tengan relación con el propietario del buque pesquero ni con ninguna organización de propietarios de buques pesqueros o de pescadores.

9. La autoridad competente debería tener en cuenta las orientaciones internacionales relativas a los exámenes médicos o los certificados de aptitud física de las personas que trabajan en el mar, como las *Directrices para la realización de reconocimientos médicos periódicos y previos al embarque de la gente de mar* (OIT/OMS).

10. En el caso de los pescadores que estén exentos de la aplicación de las disposiciones del Convenio relativas al examen médico, la autoridad competente debería adoptar las medidas adecuadas para efectuar el seguimiento médico correspondiente en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Competencias profesionales y formación

11. Los Miembros deberían:

- a) tener en cuenta las normas internacionales generalmente aceptadas relativas a la formación y las competencias de los pescadores a la hora de determinar las competencias exigidas para ejercer las funciones de capitán o patrón, oficial de cubierta, maquinista y otras funciones a bordo de buques pesqueros;
- b) abordar las siguientes cuestiones, relativas a la formación profesional de los pescadores: la planificación y la administración en el plano nacional, incluida la coordinación; la financiación y las normas de formación; los programas de formación, incluida la formación preprofesional y los cursos de

corta duración destinados a los pescadores en actividad; los métodos de formación y la cooperación internacional, y

c) asegurar que no haya discriminación en el acceso a la formación profesional.

Parte II. Condiciones de servicio

Hoja de servicios

12. Al término de cada contrato, debería ponerse a disposición del pescador interesado una hoja de servicios relativa a dicho contrato, o anotarse los datos correspondientes en su libreta profesional.

Medidas especiales

13. En el caso de los pescadores excluidos del ámbito de aplicación del Convenio, la autoridad competente debería adoptar medidas encaminadas a proporcionarles una protección adecuada en lo relativo a sus condiciones de trabajo, así como mecanismos para la solución de conflictos.

Remuneración de los pescadores

14. Los pescadores deberían tener derecho a percibir adelantos con cargo a su remuneración, en virtud de las condiciones establecidas.

15. En lo que atañe a los buques de eslora igual o superior a 24 metros, todos los pescadores deberían tener derecho a una remuneración mínima, con arreglo a la legislación nacional o los convenios colectivos.

Parte III. Alojamiento

16. Al determinar requisitos u orientaciones en este ámbito, las autoridades competentes deberían tomar en consideración las directivas internacionales en materia de alojamiento, alimentación, salud e higiene relativas a las personas que trabajan o viven a bordo de buques, incluidas las ediciones más recientes del *Código de seguridad para pescadores y buques pesqueros* (FAO/OIT/OMI) y de las *Directrices de aplicación voluntaria para el proyecto, la construcción y el equipo de buques pesqueros pequeños* (FAO/OIT/OMI).

17. La autoridad competente debería colaborar con las organizaciones y organismos pertinentes a fin de elaborar y difundir a bordo material didáctico, información y orientaciones sobre seguridad y salud en relación con la alimentación y el alojamiento a bordo de los buques pesqueros.

18. Las inspecciones del alojamiento de la tripulación requeridas por la autoridad competente deberían llevarse a cabo al mismo tiempo que las investigaciones o inspecciones iniciales o periódicas realizadas con otros fines.

Proyecto y construcción

19. Deberían aislarse adecuadamente los puentes expuestos situados encima de los espacios de alojamiento de la tripulación, los mamparos exteriores de los dormitorios y comedores, las cubiertas de protección de las máquinas y los mamparos de contorno de las cocinas y de otros locales que despidan calor y, en la medida en que sea necesario, para evitar la condensación o el calor excesivo en los dormitorios, los comedores, las salas de recreo y los pasillos.

20. Asimismo, debería preverse una protección contra los efectos del calor despedido por las tuberías de vapor y de agua caliente. Las tuberías principales de vapor y de escape no deberían pasar por el alojamiento de la tripulación ni por los pasillos que conducen al mismo. Cuando ello no pueda evitarse, las tuberías deberían estar debidamente aisladas y recubiertas.

21. Los materiales y enseres utilizados en los espacios de alojamiento deberían ser impermeables, de fácil limpieza y no susceptibles de albergar parásitos.

Ruido y vibraciones

22. Los niveles de ruido fijados por la autoridad competente para los puestos de trabajo y los espacios de alojamiento deberían ajustarse a las orientaciones de la Organización Internacional del Trabajo relativas a los niveles de exposición a factores ambientales en el lugar de trabajo, así como, en su caso,

a la protección específica recomendada por la Organización Marítima Internacional y a cualesquiera enmienda e instrumentos adicionales relativos a los niveles de ruido aceptables a bordo de buques.

23. La autoridad competente, conjuntamente con los organismos internacionales competentes y los representantes de las organizaciones de propietarios de buques pesqueros y de pescadores, teniendo en cuenta, según proceda, las normas internacionales pertinentes, debería examinar con regularidad el problema de las vibraciones a bordo de los buques pesqueros con el objeto de mejorar la protección de los pescadores contra los efectos adversos de las vibraciones, en la medida en que sea factible.

(1) Este examen debería abarcar los efectos que la exposición a un nivel excesivo de vibraciones tiene para la salud y la comodidad de los pescadores, así como las medidas que habrían de preverse o recomendarse a fin de reducir las vibraciones en los buques pesqueros y proteger a los pescadores.

(2) Las medidas que han de considerarse para reducir las vibraciones o sus efectos deberían consistir, entre otras cosas, en:

- a) instruir a los pescadores con relación a los riesgos que una exposición prolongada a la vibración entraña para su salud;
- b) proporcionar a los pescadores equipos de protección personal homologados, cuando sea necesario, y
- c) evaluar los riesgos y reducir la exposición a las vibraciones en los dormitorios, comedores, salas de recreo y de restauración, así como en otros espacios de habitación de los pescadores, mediante la adopción de medidas acordes con las orientaciones contenidas en el *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre los factores ambientales en el lugar de trabajo* (OIT) y en sus revisiones posteriores, teniendo en cuenta las diferencias en el nivel de exposición entre los puestos de trabajo y los espacios de alojamiento.

Calefacción

24. El sistema de calefacción debería permitir que la temperatura en los espacios de alojamiento de la tripulación se mantenga en un nivel adecuado, conforme a lo establecido por la autoridad competente, habida cuenta de las condiciones meteorológicas y climáticas normales que el buque probablemente encuentre durante la navegación. Dicho sistema debería concebirse de modo que no constituya un peligro para la seguridad y la salud de la tripulación ni para la seguridad del buque.

Iluminación

25. Los sistemas de iluminación no deberían constituir un peligro para la seguridad y la salud de la tripulación ni para la seguridad del buque.

Dormitorios

26. Toda litera debería contar con un colchón cómodo de base mullida o un colchón combinado, como uno con somier, o un colchón con muelles. El relleno utilizado debería ser de un material homologado. Las literas no deberían colocarse una al lado de la otra de forma que, para llegar a una de ellas, haya que pasar obligatoriamente por encima de la otra. Cuando se trate de literas dobles, la litera inferior no debería estar colocada a menos de 0,3 metros del suelo, y la litera superior debería estar equipada de un fondo que impida el paso del polvo y estar colocada aproximadamente a media distancia entre el fondo de la litera inferior y la parte inferior de las vigas del techo. Debería prohibirse la superposición de más de dos literas. En el caso de que las literas estén colocadas a lo largo de la banda del buque, sólo debería disponerse una litera debajo del lugar donde exista un ventanillo.

27. Los dormitorios deberían disponer de ventanillos provistos de cortinas, así como de un espejo, pequeñas cabinas de aseo, una estantería para libros y un número suficiente de colgaderos.

28. En la medida en que sea factible, las literas de los miembros de la tripulación deberían estar distribuidas de forma que las guardias estén separadas y que las personas que trabajan de día no tengan que compartir el dormitorio con personas que hagan guardias nocturnas.

29. En los buques de eslora igual o superior a 24 metros se deberían prever dormitorios separados para hombres y mujeres.

Instalaciones sanitarias

30. Los espacios destinados a las instalaciones sanitarias deberían cumplir los requisitos siguientes:
- los suelos deberían ser de un material duradero homologado, de fácil limpieza e impermeable a la humedad, y estar provistos de un sistema adecuado de desagüe;
 - los mamparos deberían ser de acero o de cualquier otro material aprobado, y estancos hasta una altura de por lo menos 0,23 metros con respecto al suelo del puente;
 - los locales deberían contar con iluminación, calefacción y ventilación suficientes;
 - las tuberías de aguas servidas y de evacuación deberían ser de dimensiones adecuadas y estar construidas de manera que se reduzca al mínimo el riesgo de obstrucción y se facilite su limpieza; no deberían atravesar los depósitos de agua dulce o potable ni, en la medida en que sea factible, pasar por los techos de los comedores o los dormitorios.
31. Los retretes deberían ser de un modelo aprobado y asegurar en todo momento una descarga de agua abundante que pueda controlarse de forma independiente. En la medida en que sea factible, los retretes deberían estar ubicados en un lugar fácilmente accesible desde los dormitorios y desde las instalaciones de aseo personal, pero separados de ellos. Cuando haya varios retretes en un mismo compartimento, éstos deberían estar lo suficientemente aislados como para preservar la intimidad.
32. Deberían facilitarse instalaciones sanitarias separadas para hombres y mujeres.

Instalaciones de recreo

33. Cuando se requiera la existencia de instalaciones de recreo, los equipamientos deberían incluir, como mínimo, una biblioteca y los medios necesarios para la lectura, la escritura y, en la medida en que sea factible, los juegos de salón. Las instalaciones y servicios de recreo deberían ser objeto de revisiones frecuentes para asegurarse de que responden a las necesidades de los pescadores, habida cuenta de la evolución tecnológica, de las condiciones de explotación y de cualquier otra novedad. También se debería considerar la posibilidad de ofrecer, sin costo alguno para los pescadores y cuando sea factible, las instalaciones y servicios siguientes:
- una sala para fumar;
 - la recepción de programas de televisión y de radio;
 - la proyección de películas o videos, cuya oferta debería adecuarse a la duración del viaje y, en caso necesario, renovarse a intervalos razonables;
 - equipos de deporte, incluidos aparatos de ejercicios físicos, juegos de mesa y juegos de cubierta;
 - una biblioteca con obras de contenido profesional y de otra índole, en cantidad suficiente para la duración del viaje y renovada a intervalos razonables;
 - medios para realizar trabajos manuales recreativos, y
 - aparatos electrónicos como radios, televisores, magnetoscopios, lectores de CD/DVD, ordenadores y programas informáticos, y magnetófonos.

Alimentos

34. Los pescadores que cumplan las funciones de cocinero deberían contar con una formación adecuada y estar calificados para ocupar este puesto a bordo.

Parte IV. Protección de la salud, atención médica y seguridad social

Atención médica a bordo

35. La autoridad competente debería establecer una lista de los equipos y suministros médicos que deberían llevar a bordo los buques pesqueros, en función de los riesgos inherentes al sector; en dicha lista deberían figurar productos de protección higiénica para las mujeres y recipientes discretos y que no dañen el entorno.
36. Los buques pesqueros en los que se embarquen 100 o más pescadores deberían llevar a bordo un médico calificado.
37. Los pescadores deberían recibir una formación básica en materia de primeros auxilios, de conformidad con la legislación nacional y habida cuenta de los instrumentos internacionales pertinentes.

38. Debería disponerse de un formulario de informe médico normalizado y especialmente diseñado para facilitar el intercambio confidencial, entre el buque pesquero y las instalaciones en tierra, de informaciones médicas y conexas relativas a los pescadores en caso de enfermedad o accidente.

39. Para los buques de eslora igual o superior a 24 metros, deberían tomarse en consideración, además de las disposiciones del artículo 32 del Convenio, los criterios adicionales siguientes:

- a) al determinar los equipos y suministros médicos que han de llevarse a bordo, la autoridad competente debería tomar en consideración las recomendaciones internacionales en esta materia, tales como las que se recogen en las ediciones más recientes de la *Guía médica internacional de a bordo* (OIT/OMI/OMS) y en la *Lista modelo de medicamentos esenciales* (OMS), y los avances en el campo de los conocimientos médicos y los métodos de tratamiento aprobados;
- b) los equipos y suministros médicos deberían ser objeto de inspecciones periódicas al menos una vez cada 12 meses. El inspector debería asegurarse de que se comprueben las fechas de caducidad y las condiciones de conservación de los medicamentos, que se recoja en una lista el contenido de la farmacia de a bordo, que este contenido se ajuste a lo dispuesto en la guía médica de uso en el plano nacional, y que en las etiquetas de los suministros médicos figuren el nombre genérico, además del nombre de la marca, la fecha de caducidad y las condiciones de conservación;
- c) en la guía médica debería explicarse el modo de utilización de los equipos y suministros médicos; dicha guía debería concebirse de manera que las personas que no sean médicos puedan cuidar de los enfermos o accidentados a bordo, recibiendo o no asesoramiento médico por radio o por satélite, y debería prepararse teniendo en cuenta las recomendaciones internacionales en esta materia, incluidas las que figuren en las ediciones más recientes de la *Guía médica internacional de a bordo* (OIT/OMI/OMS) y de la *Guía de primeros auxilios para uso en caso de accidentes relacionados con mercancías peligrosas* (OMI), y
- d) debería proporcionarse asesoramiento médico gratuito, por radio o por satélite, a todos los buques, cualquiera que sea su pabellón.

Seguridad y salud en el trabajo

Investigación, difusión de información y celebración de consultas

40. A fin de contribuir a la mejora continua de la seguridad y la salud de los pescadores, los Miembros deberían contar con políticas y programas de prevención de los accidentes a bordo de los buques pesqueros, que deberían requerir la recopilación y difusión de materiales, investigaciones y análisis en materia de seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta tanto los avances técnicos y de los conocimientos en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo como los instrumentos internacionales pertinentes.

41. La autoridad competente debería adoptar medidas que permitan garantizar la celebración de consultas periódicas sobre las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo, con miras a asegurarse de que todas las personas interesadas se mantengan debidamente informadas de la evolución de la situación en los planos nacional e internacional, así como de los demás avances logrados en este ámbito, y de su posible aplicación a los buques pesqueros que enarbolan el pabellón del Miembro.

42. Al cerciorarse de que los propietarios de buques pesqueros, los capitanes o patronos, los pescadores y las demás personas interesadas reciban orientaciones, materiales de formación idóneos y demás información apropiada, la autoridad competente debería tener en cuenta las normas internacionales, los códigos, las orientaciones y cualquier otra información pertinente. Para ello, la autoridad competente debería mantenerse al tanto y hacer uso de las investigaciones y orientaciones internacionales en materia de seguridad y salud en el sector de la pesca, incluida la investigación en el ámbito general de la seguridad y la salud en el trabajo que pudiera aplicarse al trabajo a bordo de los buques pesqueros.

43. Deberían señalarse a la atención de todo pescador y de toda persona que se encuentre a bordo de un buque las informaciones relativas a peligros específicos, mediante anuncios oficiales en los que se den instrucciones u orientaciones, o utilizando otros medios adecuados.

44. Deberían establecerse comités paritarios sobre seguridad y salud en el trabajo, ya sea:

- a) en tierra, o

- b)* a bordo de los buques pesqueros, cuando la autoridad competente, previa celebración de consultas, decida que ello es factible habida cuenta del número de pescadores a bordo.

Sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo

45. Al establecer métodos y programas relativos a la seguridad y la salud en el sector pesquero, la autoridad competente debería tener en cuenta todas las orientaciones internacionales pertinentes relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, incluidas las Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, ILO-OSH, 2001.

Evaluación de los riesgos

46. (1) La evaluación de los riesgos en el ámbito de la pesca debería llevarse a cabo, según proceda, con la participación de los pescadores o de sus representantes, y debería incluir:

- a)* la evaluación y la gestión de los riesgos;
- b)* la formación, tomando en consideración las disposiciones pertinentes contenidas en el capítulo III del Convenio internacional sobre normas de formación, titulación y guardia para el personal de los buques pesqueros, 1995 (Convenio de Formación), adoptado por la OMI, y
- c)* la instrucción de los pescadores a bordo.

(2) Para dar efecto a las disposiciones del apartado *a)* del subpárrafo 1 anterior, los Miembros, previa celebración de consultas, deberían adoptar una legislación u otras medidas en las que se exija que:

- a)* todos los pescadores participen regular y activamente en la mejora de la seguridad y la salud, mediante actividades continuas encaminadas a determinar los peligros, evaluar los riesgos y adoptar medidas para hacerles frente por medio de la gestión de la seguridad;
- b)* se establezca un sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, el cual podría incluir una política relativa a esta materia, así como disposiciones sobre la participación de los pescadores y sobre la organización, planificación, aplicación y evaluación del sistema, y la adopción de medidas para mejorarlo, y
- c)* se establezca un sistema para facilitar la aplicación de una política y un programa relativos a la seguridad y la salud en el trabajo, y para ofrecer a los pescadores un foro que les permita influir en las cuestiones de seguridad y salud; los procedimientos de prevención a bordo deberían concebirse de manera que los pescadores contribuyan a la identificación de los peligros existentes y potenciales y a la puesta en práctica de las medidas destinadas a reducir o eliminar dichos peligros.

(3) Cuando elaboren las disposiciones mencionadas en el apartado *a)* del subpárrafo 1 anterior, los Miembros deberían tener en cuenta los instrumentos internacionales pertinentes en materia de evaluación y gestión de los riesgos.

Especificaciones técnicas

47. Los Miembros, en la medida en que sea factible y conforme con las condiciones del sector pesquero, deberían abordar los temas siguientes:

- a)* navegabilidad y estabilidad de los buques pesqueros;
- b)* radiocomunicaciones;
- c)* temperatura, ventilación e iluminación de las zonas de trabajo;
- d)* atenuación del riesgo ligado a las superficies resbaladizas de la cubierta;
- e)* utilización segura de la maquinaria, incluidos los dispositivos de protección;
- f)* familiarización de los pescadores y observadores pesqueros recientemente embarcados con el buque;
- g)* equipo de protección personal;
- h)* salvamento y lucha contra incendios;
- i)* carga y descarga del buque;
- j)* dispositivos de izado;
- k)* equipo de anclaje y amarre;
- l)* seguridad y salud en los espacios de alojamiento;
- m)* ruido y vibraciones en las zonas de trabajo;

- n) ergonomía, inclusive con respecto a la disposición de los puestos de trabajo y al levantamiento manual y la manipulación de cargas;
- o) equipos y procedimientos para la captura, manipulación, almacenamiento y procesamiento del pescado y de otros recursos marinos;
- p) diseño, construcción y modificaciones del buque que guarden relación con la seguridad y la salud en el trabajo;
- q) navegación y maniobra del buque;
- r) materiales peligrosos utilizados a bordo del buque;
- s) seguridad de los medios de acceso y salida de los buques pesqueros en los puertos;
- t) requisitos especiales en materia de seguridad y salud aplicables a los jóvenes;
- u) prevención de la fatiga;
- v) otras cuestiones relativas a la seguridad y la salud.

48. Cuando formule disposiciones legales, normativas u otras medidas relativas a las normas técnicas en materia de seguridad y salud a bordo de los buques pesqueros, la autoridad competente debería tener en cuenta la edición más reciente del *Código de seguridad para pescadores y buques pesqueros, parte A* (FAO/OIT/OMI).

Establecimiento de una lista de enfermedades profesionales

49. Los Miembros deberían elaborar una lista de las enfermedades que, según se sabe, son provocadas por la exposición a sustancias o a condiciones peligrosas en el sector pesquero.

Seguridad social

50. A fin de extender progresivamente la protección de seguridad social a todos los pescadores, los Miembros deberían mantener actualizada la información relativa a las cuestiones siguientes:

- a) el porcentaje de pescadores cubiertos;
- b) la gama de contingencias cubiertas, y
- c) el nivel de las prestaciones.

51. Toda persona protegida por el artículo 34 del Convenio debería tener derecho a recurrir en caso de que se le niegue la prestación de que se trate, o de que la calidad o la cuantía de la misma se determinen de manera desfavorable.

52. Las protecciones a que se hace referencia en los artículos 38 y 39 del Convenio deberían dispensarse mientras exista la contingencia cubierta.

Parte V. Otras disposiciones

53. La autoridad competente debería elaborar una política de inspección destinada a los funcionarios habilitados para adoptar las medidas especificadas en el párrafo 2 del artículo 43 del Convenio.

54. Los Miembros deberían colaborar entre sí en la mayor medida posible a fin de adoptar las pautas concertadas internacionalmente respecto de la política a que se hace referencia en el párrafo 53 de la presente Recomendación.

55. 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. Si tal autorización es expedida por un Estado ribereño, éste debería tomar en consideración los certificados u otros documentos válidos en que se declare que el buque de que se trate ha sido inspeccionado por la autoridad competente, o en su nombre, y declarado conforme con las disposiciones del Convenio.

Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (pescadores), 1966 (núm. 126)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico objeto de una solicitud de información	6 noviembre 1968	Ginebra, 50ª reunión CIT (21 junio 1966)	23 Denuncia: 1

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1 junio 1966 en su quincuagésima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al alojamiento a bordo de los barcos pesqueros, cuestión comprendida en el sexto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que esas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintiuno de junio de mil novecientos sesenta y seis, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (pescadores), 1966:

Parte I. Disposiciones generales

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a todos los barcos y buques, de cualquier naturaleza que sean, de propiedad pública o privada, de navegación marítima, propulsados mecánicamente, que se dediquen a la pesca marítima en aguas saladas y que estén matriculados en un territorio para el cual esté en vigor el presente Convenio.

2. La legislación nacional determinará en qué casos se considerará que un barco o buque está dedicado a la navegación marítima, a los efectos del presente Convenio.

3. El presente Convenio no se aplica a los barcos y buques de menos de 75 toneladas, pero se aplicará a los de 25 a 75 toneladas si la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de armadores de barcos de pesca y con las de pescadores, si existieren, decide que ello es razonable y posible.

4. La autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de armadores de barcos de pesca y con las de pescadores, si existieren, puede utilizar como criterio para los fines de este Convenio la eslora en lugar del tonelaje. En tal caso, el Convenio no se aplicará a los barcos y buques que midan menos de 24,4 metros (80 pies), pero se aplicará a los que midan entre 13,7 y 24,4 metros (45 y 80 pies) de eslora si la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de armadores de barcos de pesca y con las de pescadores, si existieren, decide que ello es razonable y posible.

5. El presente Convenio no se aplica a los barcos y buques siguientes:

- a) a los utilizados normalmente para la pesca deportiva o de recreo;
- b) a los que, siendo propulsados principalmente por velas, tienen sin embargo motores auxiliares;
- c) a los dedicados a la caza de la ballena o a operaciones similares;
- d) a los dedicados a la investigación o a la protección de las pesquerías.

6. Las siguientes disposiciones del presente Convenio no se aplican a los barcos y buques que normalmente permanecen alejados de su puerto de matrícula por menos de treinta y seis horas y cuya tripulación no vive permanentemente a bordo cuando están en puerto:

- a) artículo 9, párrafo 4;
- b) artículo 10;
- c) artículo 11;
- d) artículo 12;
- e) artículo 13, párrafo, 1;
- f) artículo 14;
- g) artículo 16. Sin embargo, tales barcos deberán disponer de instalaciones sanitarias suficientes, de comedores y medios de cocinar, y de lugares de descanso.

7. Las disposiciones de la parte III del presente Convenio podrán ser modificadas, respecto de cualquier barco, si la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de armadores de barcos de pesca y con las de pescadores, si existieren, considera que las modificaciones que van a efectuarse producirán ventajas que tengan por efecto establecer condiciones que, en su conjunto, no sean menos favorables que las que hubieran podido obtenerse de la plena aplicación del Convenio. Los pormenores de todos los cambios de esta índole deberán ser comunicados por el Estado Miembro al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, quien los notificará a los Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 2

En este Convenio:

- a) la expresión **barco pesquero** o **barco** significa cualquier buque o barco al que se aplica el Convenio;
- b) el término **toneladas** significa las toneladas brutas de registro;
- c) la expresión **eslora** significa la distancia entre la parte delantera de la roda del castillo de proa y el codaste, o, si no hay codaste, la parte delantera del timón;
- d) el término **oficial** significa toda persona, con excepción del capitán, que posee el grado de oficial, de acuerdo con la legislación nacional o, a falta de ésta, con los contratos colectivos o la costumbre;
- e) la expresión **personal subalterno** comprende a todo miembro de la tripulación, con excepción de los oficiales;
- f) la expresión **alojamiento de la tripulación** comprende los dormitorios, comedores e instalaciones sanitarias previstos para uso de la tripulación;
- g) el término **prescrito** significa prescrito por la legislación nacional o por la autoridad competente;
- h) el término **aprobado** significa aprobado por la autoridad competente;
- i) la expresión **matriculado de nuevo** significa nueva matrícula obtenida a raíz de un cambio simultáneo en el pabellón y en la propiedad del barco.

Artículo 3

1. Todo Miembro para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a mantener en vigor una legislación que garantice la aplicación de las disposiciones contenidas en las partes II, III y IV de este Convenio.

2. Dicha legislación deberá:

- a) exigir que las autoridades competentes pongan en conocimiento de todas las personas interesadas las disposiciones que se adopten;

- b) determinar las personas encargadas de garantizar su aplicación;
- c) prever la creación y el mantenimiento de un sistema de inspección adecuado para garantizar su cumplimiento efectivo;
- d) prescribir sanciones adecuadas para cualquier infracción;
- e) exigir a la autoridad competente que consulte periódicamente a las organizaciones de armadores de barcos pesqueros y a las de pescadores, si existieren, respecto a la elaboración de reglamentos y que colabore, en la medida de lo posible, con las partes interesadas en la aplicación de dichos reglamentos.

Parte II. Planos y control de alojamiento de la tripulación

Artículo 4

Antes de comenzar la construcción de un barco pesquero y antes de modificar esencialmente o reconstruir el alojamiento de la tripulación a bordo de un barco pesquero ya existente se deberá someter a la aprobación de la autoridad competente el plano detallado del alojamiento, junto con todas las informaciones pertinentes.

Artículo 5

1. La autoridad competente deberá inspeccionar todo barco pesquero para cerciorarse de que el alojamiento de la tripulación reúne todas las condiciones exigidas por la legislación en los siguientes casos:

- a) cuando un barco sea matriculado por primera vez o sea matriculado de nuevo;
- b) cuando el alojamiento de la tripulación haya sufrido alguna modificación esencial o haya sido reconstruido; o
- c) cuando una organización de pescadores reconocida y que represente a toda o parte de la tripulación, o cuando un número o porcentaje prescrito de miembros de la tripulación presenten ante la autoridad competente, en la forma prescrita y con la anticipación necesaria para evitar al barco cualquier retraso, una queja de que el alojamiento de la tripulación no se conforma a las disposiciones del Convenio.

2. La autoridad competente podrá realizar las visitas de inspección que considere oportunas.

Parte III. Prescripciones relativas al alojamiento de la tripulación

Artículo 6

1. La ubicación, los medios de acceso, la estructura y la disposición del alojamiento de la tripulación en relación con otras partes del barco pesquero deberán garantizar seguridad suficiente, protección contra la intemperie y el mar y aislamiento del calor, del frío, del ruido excesivo o de las emanaciones provenientes de otras partes del barco.

2. Las diferentes partes del alojamiento de la tripulación deberán, siempre que sea necesario, estar dotadas de salidas de socorro.

3. Debe hacerse todo lo posible por evitar que haya aberturas directas que comuniquen los dormitorios con las bodegas de pescado o de harina de pescado, salas de máquinas y calderas, cocinas, caja de farolería, pañol de pinturas, pañol de máquinas, pañol de cubierta y cualquier otro pañol, tendederos, cuartos comunes de baño o retretes. Las partes de los mamparos que separen estos lugares de los dormitorios y los mamparos exteriores de estos últimos deberán estar debidamente contruidos con acero, o con cualquier otro material aprobado, estanco al agua y al gas.

4. Los mamparos exteriores de los dormitorios y de los comedores estarán convenientemente aislados. Las cubiertas de protección de las máquinas y los mamparos de las cocinas o

de otros locales que exhale calor estarán debidamente aislados, cuando el calor pueda resultar molesto en los compartimientos o pasadizos adyacentes. También se deben adoptar disposiciones para obtener protección contra los efectos del calor despedido por las tuberías de vapor y de agua caliente.

5. Los mamparos interiores deberán estar contruidos con un material aprobado, que no permita anidar parásitos.

6. Los dormitorios, comedores, salas de recreo y pasadizos situados en el espacio reservado al alojamiento de la tripulación deberán estar debidamente aislados para impedir toda condensación o calor excesivo.

7. Las tuberías maestras de vapor y de escape de los chigres y aparatos auxiliares similares no deberán, cuando sea técnicamente posible, pasar por el alojamiento de la tripulación, ni tampoco por los pasadizos que conduzcan a este alojamiento. Cuando dichas tuberías pasen por tales pasadizos, deberán estar debidamente aisladas y recubiertas.

8. Los paneles o vagras interiores deberán estar contruidos con un material cuya superficie pueda mantenerse limpia fácilmente. No deberá usarse tablazón con ranuras o huecos ni cualquier tipo de construcción que permita que aniden parásitos.

9. La autoridad competente decidirá en qué medida deben tomarse disposiciones en la construcción del alojamiento para prevenir incendios o para retrasar su propagación.

10. Los mamparos y techos de los dormitorios y comedores deberán poder mantenerse limpios fácilmente y, si se pintan, deberán usarse colores claros; se prohibirá el empleo de baños de cal.

11. La superficie de los mamparos interiores deberá renovarse o repararse siempre que sea necesario.

12. Los materiales y la construcción del piso de los locales destinados al alojamiento de la tripulación deberán ser aprobados, y la superficie de los pisos deberá poder limpiarse fácilmente y ser impermeable a la humedad.

13. Los puentes descubiertos situados encima del alojamiento de la tripulación estarán dotados de una capa aisladora de madera o de material análogo.

14. Cuando los pisos sean de una materia compuesta, se deberán redondear los ajustes con los mamparos para evitar la formación de grietas.

15. Se deberán proveer dispositivos suficientes para el desagüe.

16. Se adoptarán todas las medidas posibles a fin de evitar que las moscas y otros insectos penetren en el alojamiento de la tripulación.

Artículo 7

1. Los dormitorios y los comedores estarán debidamente ventilados.

2. El sistema de ventilación deberá ser regulable para que permita mantener el aire en condiciones satisfactorias y para que garantice suficientemente su circulación en todas las condiciones atmosféricas y climáticas.

3. Los barcos pesqueros destinados regularmente a la navegación en los trópicos y otras regiones de condiciones climatológicas similares deberán disponer, en la medida en que lo exijan tales condiciones, de medios mecánicos de ventilación y de ventiladores eléctricos, pero podrá emplearse uno solo de esos medios en los lugares donde esto garantice una ventilación satisfactoria.

4. Los barcos de pesca destinados a la navegación fuera de tales regiones deberán disponer de medios mecánicos o eléctricos de ventilación. La autoridad competente podrá exceptuar

de esta disposición a los barcos de pesca que naveguen regularmente en los mares fríos de los hemisferios septentrional o meridional.

5. La fuerza motriz necesaria para el funcionamiento de los sistemas de ventilación previstos en los párrafos 3 y 4 de este artículo deberá estar disponible, cuando sea factible, durante todo el tiempo en que la tripulación habite o trabaje a bordo y las circunstancias lo requieran.

Artículo 8

1. Siempre que el clima lo exija, deberá preverse un sistema de calefacción adecuado para el alojamiento de la tripulación.

2. El sistema de calefacción deberá funcionar, cuando sea factible, durante todo el tiempo en que la tripulación habite o trabaje a bordo y las circunstancias lo requieran.

3. Se prohibirá todo sistema de calefacción a llama descubierta.

4. El sistema de calefacción deberá permitir que en el alojamiento de la tripulación se mantenga la temperatura a un nivel satisfactorio, dadas las condiciones normales de tiempo y de clima en que el barco probablemente se encuentre durante su servicio. La autoridad competente prescribirá las normas a que deba ajustarse la calefacción.

5. Los radiadores y demás aparatos de calefacción deberán estar colocados, y si es necesario protegidos y dotados de dispositivos de seguridad, en forma tal que se evite el riesgo de incendio o cualquier peligro o incomodidad para los ocupantes de los locales.

Artículo 9

1. Todos los locales destinados a la tripulación deberán estar suficientemente alumbrados. La luz natural en los locales de habitación deberá permitir que una persona cuya vista sea normal pueda leer, en un día claro, un periódico corriente en cualquier parte del espacio disponible para circular. Cuando no fuese posible obtener luz natural suficiente, se deberá instalar un sistema de alumbrado artificial que ofrezca los mismos resultados.

2. El alojamiento de la tripulación de todo barco deberá, en la medida de lo posible, disponer de luz eléctrica. Si no hubiere a bordo dos fuentes independientes que generen electricidad para el alumbrado, deberá preverse un sistema suplementario de alumbrado para los casos de urgencia, con lámparas u otros medios adecuados.

3. El alumbrado artificial estará situado de suerte que los ocupantes del local obtengan el mayor beneficio posible.

4. Además del alumbrado normal del local, deberá haber para cada litera un alumbrado individual que permita leer.

5. Además, deberá proveerse un alumbrado azulado permanente en los dormitorios durante la noche.

Artículo 10

1. Los dormitorios deberán estar situados en el centro o en la popa del barco. La autoridad competente podrá autorizar, en casos particulares, la instalación de dormitorios en la proa del barco, pero nunca delante del mamparo de abordaje, si cualquier otro emplazamiento se considerase inconveniente o no práctico a causa del tipo de barco, de sus dimensiones o del servicio a que esté destinado.

2. Con exclusión del espacio ocupado por las literas y armarios, la superficie por ocupante en cualquier dormitorio no será inferior a las cifras siguientes:

- a) en los barcos de 25 a menos de 50 toneladas 0,5 metros cuadrados (5,4 pies cuadrados)
- b) en los barcos de 50 a menos de 100 toneladas 0,75 metros cuadrados (8,1 pies cuadrados)

- c) en los barcos de 100 a menos de 250 toneladas 0,9 metros cuadrados (9,7 pies cuadrados)
- d) en los barcos de 250 toneladas o más 1,0 metros cuadrados (10,8 pies cuadrados)

3. Cuando la autoridad competente, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 1, párrafo 4, decida utilizar como criterio para los fines de este Convenio la eslora, la superficie por ocupante en cualquier dormitorio, con exclusión del espacio ocupado por las literas y armarios, no será inferior a las cifras siguientes:

- a) en los barcos de 13,7 a 19,8 metros (45 a 65 pies) 0,5 metros cuadrados (5,4 pies cuadrados)
- b) en los barcos de 19,8 a 26,8 metros (65 a 88 pies) 0,75 metros cuadrados (8,1 pies cuadrados)
- c) en los barcos de 26,8 a 35,1 metros (88 a 115 pies) 0,9 metros cuadrados (9,7 pies cuadrados)
- d) en los barcos de 35,1 metros y más (115 pies y más) 1,0 metros cuadrados (10,8 pies cuadrados)

4. La altura libre en los dormitorios de la tripulación no será inferior, en lo posible, a 1,90 metros (6 pies y 3 pulgadas).

5. Deberá haber un número suficiente de dormitorios para que cada servicio de la tripulación pueda disponer de uno o varios dormitorios separados. No obstante, la autoridad competente podrá exceptuar de esta disposición a los barcos de poco tonelaje.

6. El número de personas autorizadas a ocupar cada dormitorio no excederá del siguiente máximo:

- a) oficiales: una persona por dormitorio, cuando sea posible, y en ningún caso más de dos;
- b) personal subalterno: dos o tres personas por dormitorio, cuando sea posible, pero en ningún caso el número de ocupantes será superior a:
 - i) cuatro personas en los barcos de 250 toneladas o más;
 - ii) seis personas en los barcos de menos de 250 toneladas.

7. Cuando la autoridad competente, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1, párrafo 4, decida utilizar como criterio para los fines de este Convenio la eslora, el número de miembros del personal subalterno autorizados a ocupar cada dormitorio no excederá del siguiente máximo:

- a) cuatro personas en los barcos de 35,1 metros (115 pies) de eslora o más;
- b) seis personas en los barcos de menos de 35,1 metros (115 pies) de eslora.

8. En los casos particulares en que la aplicación de estas disposiciones resulte imposible o inadecuada por el tipo de barco, sus dimensiones o el servicio a que está destinado, la autoridad competente podrá permitir excepciones a las disposiciones de los párrafos 6 y 7 de este artículo.

9. El número máximo de personas que pueden alojarse en un dormitorio deberá estar indicado, en forma legible e indeleble, en un lugar fácilmente visible de la habitación.

10. Los miembros de la tripulación dispondrán de literas individuales.

11. Las literas no deberán estar colocadas una al lado de la otra, de suerte que para llegar a una de ellas haya que pasar por encima de la otra.

12. No deberán superponerse más de dos literas, y en caso de que éstas se hallen colocadas a lo largo de la banda del barco se prohibirá superponerlas si están situadas debajo de un ventanillo.

13. En caso de literas superpuestas, la litera inferior no deberá estar colocada a menos de 0,30 metros (12 pulgadas) del suelo; la litera superior deberá estar colocada aproximadamente a la mitad de la distancia entre el fondo de la litera inferior y la cara inferior de las vigas del techo.

14. Las dimensiones interiores mínimas de toda litera deberán ser, siempre que sea posible, de 1,90 por 0,68 metros (6 pies y 3 pulgadas por 2 pies y 3 pulgadas).

15. La armazón de toda litera y la barandilla de protección, si hubiere alguna, deberán ser de material aprobado, duro y liso, que no se corroa fácilmente ni permita anidar parásitos.

16. Si se utilizan armazones tubulares para la construcción de las literas, los tubos deberán estar herméticamente cerrados y no tener ninguna perforación que pueda permitir el acceso de parásitos.

17. Toda litera deberá tener un somier elástico de material aprobado o un fondo elástico y un colchón de material aprobado. No deberá utilizarse paja u otro material que permita anidar parásitos para rellenar colchones.

18. En el caso de literas superpuestas, se deberá colocar debajo de la litera superior un fondo de madera, lona u otro material apropiado que no deje pasar el polvo.

19. Todo dormitorio deberá estar construido y equipado de suerte que facilite la limpieza y proporcione comodidad razonable a sus ocupantes.

20. El mobiliario deberá incluir para cada ocupante un armario provisto de candado y de una barra con ganchos para colgar la ropa. La autoridad competente velará por que los armarios sean lo más espaciosos posible.

21. Todo dormitorio deberá estar provisto de una mesa o de un escritorio de modelo fijo, de corredera, o que permita bajar el tablero, y del número necesario de asientos cómodos.

22. El mobiliario deberá estar construido con material liso y duro que no se deforme, corroa ni permita que aniden parásitos.

23. Cada ocupante deberá disponer de un cajón o de un espacio equivalente cuya capacidad, cuando sea posible, no será inferior a 0,056 metros cúbicos (2 pies cúbicos).

24. Los ventanillos de los dormitorios deberán estar provistos de cortinas.

25. Todo dormitorio deberá estar provisto de un espejo, de pequeñas alacenas para artículos de aseo personal, de un estante para libros y de un número suficiente de ganchos para colgar la ropa.

26. Siempre que sea posible, las literas deberán estar distribuidas de suerte que las guardias estén separadas y que las personas que trabajen durante el día no compartan el mismo dormitorio con personas que hagan guardia nocturna.

Artículo 11

1. En todos los barcos pesqueros con más de diez tripulantes se instalarán comedores separados de los dormitorios. Cuando sea posible, se hará lo mismo en los barcos cuya tripulación sea menos numerosa; pero si las condiciones no lo permiten, el comedor podrá combinarse con el dormitorio.

2. En los barcos dedicados a la pesca de altura y cuya tripulación sea de más de veinte personas, podrá instalarse un comedor separado para el capitán y los oficiales.

3. Las dimensiones y el equipo de los comedores deberán ser suficientes para el número probable de personas que los utilicen a un mismo tiempo.

4. Los comedores deberán disponer de mesas y asientos aprobados que sean suficientes para el número probable de personas que los utilicen a un mismo tiempo.

5. Los comedores deberán estar lo más cerca posible de la cocina.

6. Cuando las despensas no sean directamente accesibles desde los comedores, se deberán proveer armarios de capacidad suficiente para guardar los utensilios de mesa y una instalación adecuada para su lavado.

7. La superficie de las mesas y de los asientos deberá ser de un material sin grietas, resistente a la humedad y fácil de limpiar.

8. Siempre que sea posible, los comedores se diseñarán, amueblarán y dispondrán de suerte que puedan servir de salas de recreo.

Artículo 12

1. Todos los barcos pesqueros deberán tener un número suficiente de instalaciones sanitarias con lavabos y bañeras o duchas, o con unos y otras.

2. Todos los miembros de la tripulación que no ocupen dormitorios con instalaciones privadas deberán disponer, en la medida en que sea posible, de instalaciones sanitarias para los tripulantes de cada servicio en la siguiente proporción:

- a) una bañera o una ducha, o ambas, por cada ocho personas o menos;
- b) un retrete por cada ocho personas o menos;
- c) un lavabo por cada seis personas o menos. Sin embargo, cuando el número de personas de un servicio exceda en menos de la mitad de su múltiplo exacto, se podrá hacer caso omiso del excedente a los efectos del presente párrafo.

3. En todas las instalaciones comunes para el aseo personal se deberá disponer de agua dulce, caliente y fría, o, a falta de agua caliente, de medios para calentarla. La autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de armadores de barcos pesqueros y con las de pescadores, si existieren, podrá fijar la cantidad mínima de agua dulce que deberá ser proporcionada por hombre y por día.

4. Los lavabos y las bañeras deberán tener dimensiones suficientes y ser de material aprobado y de superficie lisa que no se descascare, agriete ni corroa.

5. Todos los locales de los retretes deberán estar ventilados por medio de una comunicación directa con el aire libre que sea independiente de cualquier otra parte del alojamiento.

6. El equipo sanitario que se instale en los retretes deberá ser de un modelo aprobado y estar provisto de fuerte corriente de agua disponible en cualquier momento y accionable independientemente.

7. Los tubos de descenso y de evacuación deberán tener dimensiones adecuadas y estar contruidos de suerte que reduzcan al mínimo el riesgo de obstrucción y faciliten la limpieza. No deberán atravesar los depósitos de agua dulce o potable ni pasar, siempre que sea posible, por los techos de los comedores o de los dormitorios.

8. Las instalaciones sanitarias destinadas al uso de más de una persona deberán reunir los requisitos siguientes:

- a) los pisos serán de material duradero aprobado, de fácil limpieza e impermeables a la humedad y estarán provistos de un sistema eficaz de desagüe;
- b) los mamparos serán de acero o de cualquier otro material aprobado y serán estancos hasta una altura de por lo menos 0,23 metros (9 pulgadas) a partir del puente;
- c) los locales estarán debidamente alumbrados, calentados y ventilados;
- d) los retretes estarán ubicados en un lugar fácilmente accesible desde los dormitorios y desde las instalaciones dedicadas al aseo personal, pero separados de ellos, y no tendrán comunicación directa con los dormitorios ni con ningún pasadizo que constituya solamente un acceso entre los dormitorios y los retretes. Sin embargo, esta última disposición no se aplicará a los retretes ubicados entre dos dormitorios cuyo número total de ocupantes no exceda de cuatro;
- e) cuando haya varios retretes instalados en un mismo local deberán estar separados por medio de tabiques que garanticen su aislamiento.

9. Todos los barcos pesqueros deberán estar provistos de medios para lavar y secar la ropa en proporción con el número de miembros de la tripulación y la duración normal del viaje.

10. Las instalaciones para el lavado de ropa incluirán lavaderos adecuados y con desagüe que podrán ser instalados en los locales destinados al aseo personal, si no es posible instalar lavanderías independientes. Los lavaderos deberán tener un suministro adecuado de agua dulce, caliente y fría. A falta de agua caliente se proporcionarán medios para calentarla.

11. Los tendederos deberán estar instalados en un local separado de los dormitorios, comedores y retretes, que esté suficientemente ventilado, calentado y provisto de cuerdas u otros medios para tender la ropa.

Artículo 13

1. Cuando sea posible, deberá disponerse de una cabina especial, aislada, para todo miembro de la tripulación herido o enfermo. A bordo de los barcos de más de 500 toneladas deberá instalarse una enfermería. Cuando la autoridad competente de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1, párrafo 4, decida utilizar como criterio para los fines de este Convenio la eslora, deberá instalarse una enfermería en los barcos de más de 45,7 metros (150 pies) de eslora.

2. Todo barco que no lleve un médico a bordo deberá estar provisto de un botiquín de modelo aprobado y con instrucciones fácilmente comprensibles. La autoridad competente tomará en consideración a este respecto la Recomendación sobre los botiquines a bordo de los buques, 1958, y la Recomendación sobre consultas médicas en alta mar, 1958.

Artículo 14

Se deberán instalar armarios en número suficiente y debidamente aireados, para colgar los trajes de hule fuera de los dormitorios, pero en sitios fácilmente accesibles desde éstos.

Artículo 15

El alojamiento de la tripulación deberá mantenerse en condiciones adecuadas de limpieza y de habitabilidad, y no se deberá almacenar en él ningún material o mercancía que no sea propiedad personal de sus ocupantes.

Artículo 16

1. Todo barco pesquero deberá estar provisto de instalaciones adecuadas para preparar las comidas, situadas siempre que sea posible en una cocina separada.

2. La cocina deberá ser de dimensiones adecuadas y estar debidamente iluminada y ventilada.

3. La cocina deberá estar dotada de utensilios adecuados, del número necesario de armarios y anaqueles, y de escurrerplatos de material inoxidable con un desagüe satisfactorio. El suministro de agua potable a las cocinas deberá efectuarse por medio de tuberías. Cuando el suministro se hace a presión el sistema contendrá protección contra el reflujo. En los casos en que no se suministre agua caliente a la cocina se instalará un aparato para calentarla.

4. La cocina deberá estar provista de una instalación para preparar en cualquier momento bebidas calientes para la tripulación.

5. Se dispondrá la instalación de una despensa de volumen adecuado que pueda ser ventilada y mantenida seca y fresca para evitar que se deterioren los alimentos. En caso necesario, se instalarán refrigeradores u otros medios de almacenamiento de baja temperatura.

6. Cuando se utilice gas butano o propano para fines culinarios en la cocina, los recipientes de gas se depositarán en la cubierta.

Parte IV. Aplicación a los barcos pesqueros existentes

Artículo 17

1. A reserva de las disposiciones de los párrafos 2, 3 y 4 de este artículo, el presente Convenio se aplicará a los barcos pesqueros cuya quilla haya sido colocada con posterioridad a la entrada en vigor del Convenio en el territorio donde esté matriculado el barco.

2. Si un barco completamente terminado en la fecha en que entre en vigor el presente Convenio en el territorio de su matrícula no alcanza el nivel de las normas establecidas en la parte III de este Convenio, la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de armadores de barcos pesqueros y con las de pescadores, si existieren, podrá exigir, en los siguientes casos, que se introduzcan las modificaciones que estime posibles, a fin de que el barco cumpla con las disposiciones del Convenio, habida cuenta de los problemas prácticos inherentes:

- a) cuando el barco sea matriculado de nuevo;
- b) cuando se hagan modificaciones o reparaciones importantes en el barco, como resultado de planes preestablecidos y no como resultado de un accidente o de un caso de emergencia.

3. En el caso de un barco en construcción o transformación en la fecha en que entre en vigor este Convenio en el territorio de su matrícula, la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de armadores de barcos pesqueros y con las de pescadores, si existieren, podrá exigir que se introduzcan las modificaciones que estime posibles, a fin de que el barco cumpla con las disposiciones de este Convenio habida cuenta de los problemas prácticos implícitos. Estas modificaciones constituirán la aplicación definitiva de los términos del Convenio, a menos que el barco sea matriculado de nuevo.

4. Cuando un barco pesquero sea matriculado de nuevo en un territorio después de la entrada en vigor de este Convenio en dicho territorio, la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de armadores de barcos pesqueros y con las de pescadores, si existieren, podrá exigir la introducción de las modificaciones que estime posibles, a fin de que el barco cumpla con las disposiciones de este Convenio habida cuenta de los problemas prácticos implícitos. Estas modificaciones constituirán la aplicación definitiva de los términos del Convenio, a menos que el barco sea matriculado de nuevo. Este párrafo no se aplica a los barcos a que se refieren los párrafos 2 y 3 de este artículo ni a aquellos a los cuales era aplicable este Convenio durante su construcción.

Parte V. Disposiciones finales

Artículo 18

Ninguna de las disposiciones del presente Convenio menoscabará en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos celebrados entre armadores de barcos pesqueros y pescadores que garanticen condiciones más favorables que las prescritas en este Convenio.

Convenio sobre el examen médico de los pescadores, 1959 (núm. 113)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico pendiente de revisión	7 noviembre 1961	Ginebra, 43ª reunión CIT (19 junio 1959)	30 Denuncia: 1

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 junio 1959 en su cuadragésima tercera reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al examen médico de los pescadores, cuestión comprendida en el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha diecinueve de junio de 1959, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el examen médico de los pescadores, 1959:

Artículo 1

1. A los efectos del presente Convenio, la expresión *barco de pesca* comprende todas las embarcaciones, buques y barcos, cualquiera que sea su clase, de propiedad pública o privada, que se dediquen a la pesca marítima en agua salada.

2. La autoridad competente podrá, previa consulta a las organizaciones interesadas de armadores de barcos de pesca y de pescadores, cuando dichas organizaciones existan, autorizar excepciones en la aplicación de las disposiciones del presente Convenio a los barcos que, normalmente, no efectúen en el mar viajes de más de tres días de duración.

3. El presente Convenio no se aplica a la pesca en los puertos o en los estuarios, ni a las personas que se dedican a la pesca deportiva o de recreo.

Artículo 2

Ninguna persona podrá ser empleada a bordo de un barco de pesca, en cualquier calidad, si no presenta un certificado que pruebe su aptitud física para el trabajo marítimo en que vaya a ser empleada, firmado por un médico autorizado por la autoridad competente.

Artículo 3

1. La autoridad competente, previa consulta a las organizaciones interesadas de armadores de barcos de pesca y de pescadores, cuando dichas organizaciones existan, determinará la naturaleza del examen médico que deba efectuarse y las indicaciones que deban anotarse en el certificado médico.

2. Cuando se determine la naturaleza del examen, se tendrán en cuenta la edad de la persona que vaya a ser examinada y la clase de trabajo que deba efectuar.

3. En el certificado médico se deberá hacer constar, en particular, que la persona no sufre enfermedad alguna que pueda agravarse, con el servicio en el mar, que la incapacite para realizar dicho servicio o que pueda constituir un peligro para la salud de las demás personas a bordo.

Artículo 4

1. Tratándose de personas menores de veintiún años de edad, el certificado médico será válido durante un período que no exceda de un año a partir de la fecha en que fue expedido.
2. Tratándose de personas que hayan alcanzado la edad de veintiún años, el certificado médico será válido durante un período que será fijado por la autoridad competente.
3. Si el período de validez del certificado expira durante una travesía, el certificado seguirá siendo válido hasta el fin de la misma.

Artículo 5

Deberán dictarse disposiciones para que la persona a quien se haya negado un certificado, después de haber sido examinada, pueda pedir otro reconocimiento por uno o más árbitros médicos que sean independientes de cualquier armador de barcos de pesca o de cualquier organización de armadores de barcos de pesca o de pescadores.

Convenio sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores, 1959 (núm. 114)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico pendiente de revisión	7 noviembre 1961	Ginebra, 43ª reunión CIT (19 junio 1959)	23 Denuncia: 1

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 junio 1959 en su cuadragésima tercera reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al contrato de enrolamiento de los pescadores, cuestión comprendida en el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha diecinueve de junio de mil novecientos cincuenta y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores, 1959:

Artículo 1

1. A los efectos del presente Convenio, la expresión *barco de pesca* comprende todas las embarcaciones, buques y barcos matriculados o provistos de documentos de a bordo, cualquiera que sea su clase, de propiedad pública o privada, que se dediquen a la pesca marítima en agua salada.
2. La autoridad competente podrá exceptuar de la aplicación de las disposiciones del presente Convenio a ciertos barcos de pesca cuyo tipo o tonelaje hayan sido fijados previa consulta a las organizaciones interesadas de armadores de barcos de pesca y de pescadores, si dichas organizaciones existen.

3. La autoridad competente, después de comprobar que las cuestiones de que trata este Convenio están debidamente reglamentadas por contratos colectivos celebrados entre los armadores de barcos de pesca o sus organizaciones y las organizaciones de pescadores, podrá exceptuar de las disposiciones del presente Convenio, relativas a los contratos individuales, a los armadores y pescadores a quienes se apliquen tales contratos colectivos.

Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, el término *pescadores* comprende todas las personas empleadas o contratadas a bordo de cualquier barco de pesca, en cualquier calidad, que figuren en el rol de la tripulación, con excepción de los prácticos, los alumnos de buques escuela, los aprendices sujetos a un contrato especial de aprendizaje, los tripulantes de la flota de guerra y demás personas al servicio permanente del Estado.

Artículo 3

1. El contrato de enrolamiento será firmado por el armador del barco de pesca o su representante autorizado y por el pescador. Deberán darse facilidades al pescador y a su consejero para que examinen el contrato de enrolamiento antes de ser firmado.

2. Las condiciones en que el pescador firmará el contrato deberán fijarse por la legislación nacional de forma que quede garantizado el control de la autoridad pública competente.

3. Las disposiciones relativas a la firma del contrato se considerarán cumplidas si la autoridad competente certifica que las cláusulas del contrato le han sido presentadas por escrito y han sido confirmadas a la vez por el armador del barco de pesca o su representante autorizado y por el pescador.

4. La legislación nacional deberá prever disposiciones para garantizar que el pescador comprenda el sentido de las cláusulas del contrato.

5. El contrato no deberá contener ninguna cláusula contraria a la legislación nacional.

6. La legislación nacional deberá prever todas las demás formalidades y garantías concernientes a la celebración del contrato que se consideren necesarias para proteger los intereses del armador del barco de pesca y del pescador.

Artículo 4

1. Deberán adoptarse medidas adecuadas, de acuerdo con la legislación nacional, para impedir que el contrato de enrolamiento contenga alguna cláusula por la que las partes convengan de antemano en apartarse de las reglas normales de la competencia jurisdiccional.

2. Esta disposición no deberá interpretarse en el sentido de que excluye el recurso al arbitraje.

Artículo 5

Deberá conservarse, por la autoridad competente o según disposiciones establecidas por ésta, un documento que contenga una relación de los servicios de cada pescador. Al término de cada viaje o expedición, la relación de servicios que corresponda a dicho viaje o expedición será puesta a disposición de cada pescador o transcrita en su libreta profesional.

Artículo 6

1. El contrato de enrolamiento podrá celebrarse por duración definida, o por un viaje, o, si la legislación nacional lo permite, por duración indefinida.

2. El contrato de enrolamiento deberá indicar claramente las obligaciones y los derechos respectivos de cada una de las partes.

3. El contrato de enrolamiento deberá contener los siguientes datos, salvo que la inclusión de uno o varios de ellos sea innecesaria en virtud de que tal cuestión esté ya reglamentada de otra manera por la legislación nacional:

- a) los nombres y apellidos del pescador, la fecha de nacimiento o la edad, así como el lugar de nacimiento;
- b) el lugar y la fecha de celebración del contrato;
- c) el nombre del barco o de los barcos de pesca a bordo del cual o de los cuales se comprometa a servir el interesado;
- d) el viaje o los viajes que deba emprender, si ello puede determinarse al celebrarse el contrato;
- e) el servicio que va a desempeñar el interesado;
- f) si es posible, el lugar y la fecha en que el interesado esté obligado a presentarse a bordo para comenzar su servicio;
- g) los víveres que se suministrarán al pescador, salvo el caso en que la legislación nacional prevea un régimen diferente;
- h) el importe del salario del pescador o, si fuera remunerado a la parte, el importe de su participación y el método adoptado para el cálculo de la misma; o el importe de su salario y de su participación y el método adoptado para el cálculo de la participación si fuera remunerado mediante una combinación de estos dos métodos, así como el salario mínimo que pudiera haberse estipulado;
- i) la terminación del contrato, es decir:
 - i) si el contrato se ha celebrado por duración definida, la fecha fijada para la expiración del contrato;
 - ii) si el contrato se ha celebrado por un viaje, el puerto de destino y el tiempo que deberá transcurrir después de la llegada para que el interesado pueda ser licenciado;
 - iii) si el contrato se ha celebrado por duración indefinida, las condiciones que permitirán a cada parte terminarlo, así como el plazo de aviso, que no podrá ser más corto para el armador del barco de pesca que para el pescador;
- j) todos los demás datos que la legislación nacional pueda exigir.

Artículo 7

Cuando la legislación nacional exija llevar a bordo un rol de tripulación, el contrato de enrolamiento ha de transcribirse en dicho rol o anexarse a él.

Artículo 8

A fin de permitir que los pescadores conozcan la naturaleza y el alcance de sus derechos y obligaciones, la autoridad competente deberá prever las medidas necesarias para que los pescadores se puedan informar a bordo, de manera precisa, sobre las condiciones de su empleo.

Artículo 9

El contrato de enrolamiento que se celebre por un viaje, por duración definida o por duración indefinida, quedará legalmente terminado en los casos siguientes:

- a) mutuo consentimiento de las partes;
- b) fallecimiento del pescador;
- c) pérdida o incapacidad absoluta del barco de pesca para la navegación;
- d) cualquier otra causa que pueda establecer la legislación nacional.

Artículo 10

La legislación nacional, los contratos colectivos o los contratos individuales deberán determinar las circunstancias en las que el armador o el patrón podrán despedir inmediatamente al pescador.

Artículo 11

La legislación nacional, los contratos colectivos o los contratos individuales deberán determinar las circunstancias en las que el pescador podrá solicitar su desembarco inmediato.

Artículo 12

A reserva de las disposiciones que anteceden, las disposiciones de este Convenio deberán ser aplicadas mediante leyes nacionales o mediante contratos colectivos.

Convenio sobre los certificados de competencia de pescadores, 1966 (núm. 125)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico pendiente de revisión	15 julio 1969	Ginebra, 50ª reunión CIT (21 junio 1966)	10

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1 junio 1966 en su quincuagésima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a los certificados de competencia de pescadores, cuestión comprendida en el sexto punto del orden del día de la reunión;

Después de haber tomado nota de las disposiciones del Convenio sobre los certificados de capacidad de los oficiales, 1936, en virtud del cual nadie podrá ejercer ni ser contratado para ejercer, a bordo de un buque al que se aplique dicho Convenio, las funciones de capitán o patrón, de oficial de puente encargado de la guardia, de primer maquinista o de maquinista encargado de la guardia, si no posee un certificado que pruebe su capacidad para el ejercicio de estas funciones, expedido o aprobado por la autoridad pública del territorio donde el buque está matriculado;

Considerando que la experiencia ha demostrado que sería conveniente la adopción de otras normas internacionales relativas a las condiciones mínimas que deben reunirse para la obtención de certificados de competencia necesarios para prestar servicios a bordo de barcos de pesca, y

Después de haber decidido que estas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintiuno de junio de mil novecientos sesenta y seis, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los certificados de competencia de pescadores, 1966:

Parte I. Campo de aplicación y definiciones

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio, la expresión *barco pesquero* comprende todos los barcos y buques de cualquier naturaleza que sean, de propiedad pública o privada, que se dediquen a la pesca marítima en aguas saladas y que estén matriculados en un territorio para el cual esté en vigor el presente Convenio, con excepción de:

- a) los barcos y buques de menos de 25 toneladas brutas de registro;
- b) los barcos y buques dedicados a la caza de la ballena o a operaciones similares;
- c) los barcos y buques empleados en la pesca deportiva o de recreo;
- d) los barcos dedicados a la investigación o a la protección de las pesquerías.

Artículo 2

La autoridad competente puede, previa consulta con las organizaciones de armadores de barcos de pesca y con las de pescadores, si existieren, excluir del campo de aplicación del presente Convenio a los barcos dedicados a la pesca costera, de acuerdo con la definición que de ésta dé la legislación nacional.

Artículo 3

A los efectos del presente Convenio, los siguientes términos tendrán el significado que se indica a continuación:

- a) **capitán o patrón**: toda persona encargada del mando de un barco de pesca;
- b) **segundo de a bordo**: toda persona encargada del mando subalterno de un barco de pesca, que en un momento dado tenga que encargarse de la navegación del barco, con excepción de los prácticos;
- c) **maquinista**: toda persona que dirija de manera permanente la propulsión mecánica de un barco de pesca.

Parte II. Certificados

Artículo 4

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá establecer normas de calificación para los certificados de competencia que capacitan a la persona que los posee para ejercer las funciones de patrón, segundo o maquinista a bordo de un barco pesquero.

Artículo 5

1. Todos los barcos pesqueros a los cuales se aplica el presente Convenio deberán llevar a bordo un patrón que posea un certificado.
2. Todos los barcos pesqueros de más de 100 toneladas brutas de registro que son utilizados en operaciones y regiones determinadas por la legislación nacional deberán llevar a bordo un segundo que posea un certificado.
3. Todos los barcos pesqueros con un motor cuya potencia sea superior a la que determine la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de armadores de barcos de pesca y con las de pescadores, si existieren, deberán llevar a bordo un maquinista que posea un certificado. Sin embargo, el patrón o el segundo del barco pesquero puede actuar como maquinista en determinados casos siempre que también sea titular de un certificado de maquinista.
4. Los certificados de patrón, segundo o maquinista pueden ser de primera o de segunda clase, según el tamaño de los barcos de pesca, el tipo y naturaleza de sus operaciones y la región de pesca, conforme determine la legislación nacional.
5. La autoridad competente podrá permitir en casos particulares la navegación de un barco de pesca sin que los correspondientes miembros de la tripulación sean titulares de los certificados previstos si ha comprobado que no existen personas disponibles que reúnan las calificaciones requeridas y que, habida cuenta de las circunstancias, no es peligroso autorizar la navegación del barco.

Artículo 6

1. La edad mínima prescrita por la legislación nacional para otorgar un certificado de competencia no deberá ser inferior a:

- a) veinte años para capitán o patrón;
- b) diecinueve años para segundo de a bordo;
- c) veinte años para maquinista.

2. Sin embargo, puede fijarse la edad mínima en dieciocho años para el servicio en calidad de patrón o de segundo en un barco dedicado a la pesca costera, y para el servicio en calidad de maquinista en un pequeño barco de pesca con un motor cuya potencia sea inferior a la que determine la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de armadores de barcos de pesca y con las de pescadores, si existieren.

Artículo 7

La experiencia profesional mínima prescrita por la legislación nacional para conceder un certificado de competencia en calidad de segundo de a bordo no será inferior a tres años de servicio en el mar en trabajos de cubierta.

Artículo 8

1. La experiencia profesional mínima prescrita por la legislación nacional para conceder un certificado de competencia en calidad de patrón no será inferior a cuatro años de servicio en el mar en trabajos de cubierta.

2. La autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de armadores de barcos de pesca y con las de pescadores, si existieren, podrá exigir que parte de este servicio sea prestado en calidad de segundo de a bordo calificado. Cuando la legislación nacional disponga que se expidan certificados de competencia de diferentes grados, de primera y de segunda clase, para un patrón de barco de pesca, la naturaleza del servicio de prácticas necesario para el certificado de segundo de a bordo o el tipo de certificado requerido durante el servicio podrán variar en consecuencia.

Artículo 9

1. La experiencia profesional mínima prescrita por la legislación nacional para conceder un certificado de competencia de maquinista no será inferior a tres años de servicio en el mar en la sala de máquinas.

2. En los casos de un capitán o de un segundo de a bordo que sean titulares de certificados puede especificarse un período de servicio en el mar más corto.

3. Respecto a los pequeños barcos de pesca a los que se refiere el artículo 6, párrafo 2, de este Convenio, la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de armadores de barcos de pesca y con las de pescadores, si existieren, podrá establecer un período de servicio en el mar de doce meses.

4. Una parte de los períodos de servicio en el mar previstos en los párrafos 1, 2 y 3 de este artículo puede ser reemplazada por el período durante el cual el candidato al certificado ha trabajado en un taller de mecánica.

Artículo 10

Para las personas que hayan terminado con éxito un curso de formación aprobado se disminuirá el período de tiempo dedicado a dicha formación de los períodos de servicio en el mar exigidos en virtud de los artículos 7, 8 y 9 de este Convenio, pero en ningún caso en más de doce meses.

Parte III. Exámenes

Artículo 11

En los exámenes organizados y supervisados por las autoridades competentes para comprobar que los candidatos a los certificados de competencia poseen las calificaciones necesarias para ejecutar los correspondientes trabajos, los candidatos deberán demostrar un conocimiento adecuado a las categorías y grados de los certificados, en materias tales como las siguientes:

- a) para capitán o patrón y segundo de a bordo:
 - i) cuestiones náuticas generales, incluidas marinería, maniobras del barco, seguridad de la vida en el mar, y un buen conocimiento de las regulaciones internacionales para la prevención de abordajes marítimos;
 - ii) navegación práctica, incluida la utilización de instrumentos auxiliares, electrónicos y mecánicos, para la navegación;
 - iii) prácticas de seguridad en el trabajo, incluida la seguridad en la manipulación de los instrumentos de pesca;
- b) para maquinista:
 - i) teoría, manejo, mantenimiento y reparación de máquinas de vapor o de combustión interna y equipos auxiliares;
 - ii) utilización, mantenimiento y reparación de los sistemas de refrigeración, bombas contra incendios, maquinillas de cubierta y otro equipo mecánico de los barcos de pesca, incluidos sus efectos sobre la estabilidad;
 - iii) principios generales sobre instalaciones de fuerza eléctrica a bordo de los barcos y mantenimiento y reparación de la maquinaria eléctrica y del equipo de los barcos de pesca; y
 - iv) precauciones de seguridad técnica y procedimientos de urgencia, incluido el empleo de los aparatos salvavidas y contra incendios.

Artículo 12

Los exámenes para certificados de capitán o patrón y segundo de a bordo, mencionados en el apartado a) del artículo 11 de este Convenio, pueden referirse también a las siguientes materias:

- a) técnicas de pesca, incluidos, cuando se considere pertinente, el manejo de equipo electrónico para la detección de peces y el manejo, mantenimiento y reparación de los instrumentos de pesca;
- b) almacenamiento, limpieza y preparación del pescado a bordo.

Artículo 13

Durante los tres años siguientes a la fecha en que entre en vigor la legislación nacional que dé efecto a las disposiciones del presente Convenio, podrán expedirse certificados de competencia a las personas que no hayan pasado uno de los exámenes a que se hace referencia en los artículos 11 y 12 de este Convenio, si tienen suficiente experiencia práctica en las tareas correspondientes a los certificados de que se trata, y si no hay evidencia de que han cometido un error técnico de gravedad.

Parte IV. Disposiciones ejecutorias

Artículo 14

1. Todo Miembro asegurará, mediante un sistema eficaz de inspección, la debida aplicación de la legislación nacional que dé efecto a las disposiciones del presente Convenio.
2. La legislación nacional que dé efecto a las disposiciones del presente Convenio señalará los casos en que las autoridades de un Estado Miembro puedan detener barcos matriculados en su territorio por violación de dicha legislación.

Artículo 15

1. La legislación nacional que dé efecto a las disposiciones del presente Convenio deberá prescribir las sanciones o medidas disciplinarias para los casos en que no se respete dicha legislación.

2. En particular, tales sanciones o medidas disciplinarias deberán preverse para los casos siguientes:

- a) cuando el armador de un barco de pesca o su agente, o bien el patrón, haya contratado a una persona que no posea el certificado exigido;
- b) cuando una persona, sin ser titular del certificado necesario, haya obtenido por fraude o mediante documentos falsificados un contrato para ejecutar trabajos para los que se requiere el certificado de calificación.

Recomendación sobre la formación profesional (pescadores), 1966 (núm. 126)

Estatus	Adopción
Instrumento pendiente de revisión	Ginebra, 50ª reunión CIT (21 junio 1966)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1 junio 1966 en su quincuagésima reunión;

Habiendo tomado nota de la Recomendación sobre la formación profesional, 1962;

Considerando que, en aplicación de este instrumento, la formación profesional de pescadores debería ser de un nivel equivalente a la impartida para otros oficios, ocupaciones e industrias;

Considerando además que los objetivos fundamentales de la formación profesional de pescadores deberían ser:

Mejorar el rendimiento de la industria pesquera y hacer que se reconozca en forma general la importancia económica y social de esta industria en la economía nacional;

Estimular el ingreso en la industria pesquera de un número suficiente de personas aptas;

Proveer facilidades de formación y readaptación profesionales correspondientes a las necesidades presentes o futuras de mano de obra de la industria pesquera en todas sus ocupaciones;

Ayudar a todas las personas que hayan terminado un curso de formación profesional para que encuentren trabajo en la industria pesquera;

Ayudar a los que han seguido cursos de formación profesional para que alcancen su más alto nivel de productividad y de ganancia;

Mejorar las normas de seguridad a bordo de los barcos pesqueros;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la formación profesional de los pescadores, cuestión comprendida en el sexto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que esas proposiciones revistan la forma de una recomendación, adopta, con fecha veintiuno de junio de mil novecientos sesenta y seis, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la formación profesional (pescadores), 1966:

I. Campo de aplicación y definiciones

1. (1) A los efectos de la presente Recomendación, la expresión *barco pesquero* comprende todos los barcos y buques de cualquier naturaleza que sean, de propiedad pública o privada, que se dediquen a la pesca marítima en aguas saladas, con excepción de los barcos y buques dedicados a la caza de la ballena o a operaciones similares y de los barcos dedicados a la investigación o a la protección de las pesquerías.

(2) La presente Recomendación se aplica a toda formación profesional para el trabajo a bordo de los barcos pesqueros.

(3) La presente Recomendación no se aplica a las personas que se dedican a la pesca deportiva o de recreo.

2. A los efectos de la presente Recomendación, los siguientes términos tienen el significado que se indica a continuación:

a) *capitán o patrón*: toda persona encargada del mando de un barco de pesca;

b) *segundo de a bordo*: toda persona encargada del mando subalterno de un barco de pesca, que en un momento dado tenga que encargarse de la navegación del barco, con excepción de los prácticos;

c) *maquinista*: toda persona que dirija de manera permanente la propulsión mecánica de un barco de pesca, así como cualquier otra persona que pueda ser llamada en cualquier momento a manejar o a ocuparse de la conservación de las máquinas e instalaciones mecánicas del barco; y

d) *pescador calificado*: todo miembro experimentado de la tripulación de un barco de pesca que tome parte a bordo en las maniobras del barco, prepare el material para la pesca, tome parte en la pesca, la cargue a bordo y la prepare, conserve y repare las redes y otros materiales o aparejos de pesca.

II. Planificación y administración nacionales

Planificación y coordinación

3. Al establecer la política nacional de educación y formación profesionales, las autoridades competentes, en los países donde exista o se intente establecer una industria pesquera, deberían vigilar que se imparta formación profesional adecuada a los pescadores dentro del sistema general de los servicios de formación.

4. Si las circunstancias nacionales no permiten desarrollar medios de formación de pescadores a todos los niveles de competencia requeridos, debería considerarse la posibilidad de colaborar con otros países y con organizaciones internacionales a fin de establecer programas de formación común para las calificaciones y profesiones que no puedan ser comprendidas en los programas nacionales.

5. (1) Las actividades de todas las instituciones públicas y privadas que en cada país se dediquen a la formación de pescadores deberían ser coordinadas y desarrolladas sobre la base de un programa nacional.

(2) Este programa debería elaborarse por las autoridades competentes con la cooperación de las organizaciones de armadores de barcos de pesca y de las de pescadores, de las instituciones docentes y de investigación de la industria pesquera y de otros organismos o personas con amplios conocimientos sobre formación profesional de pescadores. En los países en vías de desarrollo en los que se establezcan institutos de estudios o de investigación ictiológica con la cooperación de otros países o de organizaciones internacionales, tales institutos deberían desempeñar un papel primordial en la elaboración del programa nacional.

(3) Para facilitar la planificación, desarrollo, coordinación y administración de los programas de formación de pescadores, deberían establecerse, siempre que sea posible a nivel nacional, organismos mixtos asesores sobre política de formación y administración, y, cuando fuere apropiado, también a nivel regional o local.

6. Las autoridades competentes deberían asegurar que las diversas instituciones y organismos responsables de la difusión de información relativa a las posibilidades de formación y de empleo, tales como las escuelas primarias y secundarias, los servicios de asesoramiento y orientación profesional y empleo, los servicios públicos de empleo, las instituciones de formación profesional y técnica y las organizaciones de armadores de barcos de pesca y las de pescadores, dispongan de una información

completa sobre los programas públicos o privados de formación de pescadores y sobre las condiciones de ingreso en la industria pesquera.

7. Las autoridades competentes deberían velar por que los programas de formación profesional de pescadores estén plenamente coordinados con cualesquiera otros programas y actividades, públicos o privados, que se relacionen con la industria pesquera. En particular, deberían asegurar:

- a) que las instituciones de investigación de la industria pesquera pongan sin demora toda información sobre sus últimos descubrimientos a disposición de los centros de formación y otros organismos interesados, y a través de éstos a disposición de los pescadores. Siempre que fuere posible, las instituciones de investigación deberían contribuir a mejorar la formación de los pescadores, y los centros de formación de pescadores deberían a su vez, si fuere oportuno, ayudar a estas instituciones en sus labores;
- b) que se tomen medidas, mediante una enseñanza general, anterior o simultánea con la formación profesional, para elevar el nivel general de educación en las colectividades de pescadores, promover el que éstos encuentren mayor satisfacción en su trabajo, y para facilitar la asimilación de la formación técnica y profesional;
- c) que se tomen las medidas pertinentes, con la cooperación de las organizaciones de armadores de barcos de pesca y de las de pescadores, a fin de que, en igualdad de circunstancias, se dé preferencia en las oficinas de empleo a las personas que hayan terminado un curso de formación público o privado;
- d) que se tomen las debidas disposiciones, con la cooperación de las organizaciones de armadores de barcos de pesca y de las de pescadores, particularmente en los países en vías de desarrollo, para que quienes hayan terminado cursos públicos o privados ingresen como trabajadores en barcos de pesca o para que, individualmente o mediante la creación de cooperativas para la adquisición y explotación conjunta de barcos de pesca u otros medios adecuados, adquieran y exploten barcos debidamente equipados; y
- e) que el número de pescadores que terminen su formación corresponda a la importancia de la flota y al equipo de pesca disponible o previsto en el país.

Financiamiento

8. (1) Los programas de formación de pescadores deberían organizarse sistemáticamente y su financiamiento debería establecerse sobre una base regular y adecuada que tenga en cuenta el desarrollo y las necesidades presentes y futuras de la industria pesquera.

(2) Cuando sea necesario, el Estado debería contribuir financieramente a los programas de formación establecidos por las autoridades locales o por organismos privados. Esas contribuciones podrían efectuarse en forma de subvenciones generales, concesiones de terreno y edificios o proporcionando material de demostración (como barcos, motores, equipos náuticos e instrumentos de pesca), facilitando instructores gratuitamente o pagando las matrículas de los alumnos que siguen los cursos de formación.

(3) La instrucción en los centros públicos de formación de pescadores debería ser gratuita. Además, debería facilitarse la formación de adultos y jóvenes que carecen de medios mediante una ayuda financiera y económica análoga a la prevista en los apartados 3) y 5) del párrafo 7 de la Recomendación sobre la formación profesional, 1962.

Normas de formación

9. (1) Las autoridades competentes, con la cooperación de los organismos mixtos mencionados en el apartado 3) del párrafo 5 de esta Recomendación, deberían definir y establecer las normas generales de formación de pescadores aplicables en todo el territorio del país. Estas normas deberían estar en armonía con los requisitos nacionales para obtener los diversos certificados de competencia de los pescadores, y deberían estipular:

- a) la edad mínima de admisión a los cursos de formación de pescadores;
- b) la naturaleza de los exámenes médicos (incluidas radiografías del tórax, pruebas acústicas y optométricas) exigidos de las personas que ingresan en los centros de formación; los exámenes, particularmente los de la vista y del oído, pueden ser diferentes según se refieran a cursos relativos a trabajos sobre cubierta o a los relacionados con las máquinas;

- c)* el nivel de instrucción general necesario para poder ser admitido en los regímenes de formación de pescadores;
- d)* las materias que sobre pesca, navegación, seguridad, mecánica, conservación y otras deberían figurar en el programa de formación;
- e)* la extensión de conocimientos que en la formación práctica deban recibir los alumnos, con inclusión del tiempo de permanencia en los talleres mecánicos y en el mar;
- f)* la duración de los cursos de formación para las diversas actividades de pesca y los diferentes niveles de competencia;
- g)* la naturaleza de los exámenes al terminar los cursos de formación; y
- h)* la experiencia y calificaciones del personal docente de las instituciones de formación.

(2) Cuando no sea posible establecer normas aplicables en todo el país, las autoridades competentes, en cooperación con los organismos mixtos mencionados en el apartado 3) del párrafo 5 de esta Recomendación, deberían preparar un conjunto de disposiciones que se presentarán como recomendaciones que sirvan de guía a fin de establecer reglas tan uniformes como sea posible para todo el país.

III. Programas de formación

10. Los programas de formación de pescadores deberían basarse en un análisis sistemático de los trabajos que requiere la pesca, y deberían ser establecidos con la cooperación de los organismos mixtos mencionados en el apartado 3) del párrafo 5 de esta Recomendación. Deberían ser revisados periódicamente y puestos al día de acuerdo con los adelantos técnicos, y, en función del empleo que el estudiante vaya a ocupar a bordo, deberían incluir cursos sobre:

- a)* técnicas sobre pesca, incluyendo cuando sea pertinente utilización y cuidado del equipo electrónico para la detección de peces, así como la manipulación, conservación y reparación del equipo de pesca;
- b)* navegación, marinería, maniobras del barco, en forma adecuada tanto a la zona marítima respectiva como al tipo de pesca objeto del curso profesional de que se trate. Los cursos deberían también incluir un buen conocimiento de las Regulaciones internacionales para la prevención de abordajes marítimos;
- c)* almacenamiento, limpieza y preparación del pescado a bordo;
- d)* conservación del barco y otros asuntos conexos;
- e)* manejo, conservación y reparación de máquinas de vapor o de combustión interna (gasolina o Diesel) y otro equipo que los alumnos puedan ser llamados a utilizar;
- f)* manejo y cuidado de las instalaciones de radio y de radar que los alumnos puedan ser llamados a utilizar;
- g)* seguridad en el mar y seguridad en el manejo del equipo de pesca, incluidas cuestiones tales como la estabilidad, efectos de la congelación, lucha contra incendios, conservación de la impermeabilidad, seguridad personal, protección de aparatos y maquinaria, medidas de seguridad en el aparejo, seguridad en la sala de máquinas, maniobra de los botes salvavidas, utilización de las balsas neumáticas salvavidas, primeros auxilios, asistencia médica y otras materias conexas;
- h)* temas de carácter teórico relacionados con la pesca, incluidas la biología marina y la oceanografía, cuyo estudio permitirá a los alumnos adquirir una amplia base para nuevos conocimientos y para proseguir su formación con fines de promoción, o pasar a trabajar en otras actividades pesqueras o en otro tipo de pesca;
- i)* temas de educación general, que también podrían ser incluidos en forma más limitada en los cursos de corta duración;
- j)* utilización, conservación y reparación de los sistemas de refrigeración, del equipo contra incendios, de las maquinillas de cubierta y auxiliares para la pesca y de otro equipo mecánico de los barcos de pesca;
- k)* principios generales sobre instalaciones de fuerza eléctrica a bordo de los barcos y conservación y reparación de la maquinaria eléctrica y del equipo de los barcos de pesca;
- l)* higiene y educación física, especialmente natación, cuando las instalaciones del centro de formación lo permitan;
- m)* cursos de especialización sobre servicio en cubierta, servicio en máquinas y otras materias, que se dictarán después de un período preliminar de instrucción general relativa a la pesca.

11. (1) Siempre que sea adecuado y posible, deberían establecerse normas nacionales sobre certificados de competencia o diplomas que califiquen a una persona para que pueda actuar como capitán o patrón (diversos grados), segundo de a bordo (diversos grados), maquinista (diversos grados), técnico de pesca (diversos grados), contraмаestre, pescador calificado (diversos grados), cocinero u otra categoría de personal de cubierta o de la sala de máquinas.

(2) Los programas de formación deberían ser estructurados principalmente para preparar a los alumnos para que puedan obtener un certificado y estar directamente relacionados con las normas nacionales sobre certificados. Los programas deberían tener en cuenta la edad mínima y la experiencia profesional mínima que las autoridades competentes exigen respecto a los diversos grados de certificados de competencia.

(3) En los casos en que no existan exámenes en el plano nacional o para una función determinada, los cursos de formación, deberían de todas maneras, preparar a los alumnos para actividades determinadas, como las que se han indicado anteriormente. Todos los alumnos que terminen con éxito dichos cursos de formación deberían recibir el diploma correspondiente.

12. (1) Deberían establecerse programas que capaciten a los pescadores para las funciones de patrón y de maquinista en todos los tipos de barco utilizados en la flota pesquera del país interesado, incluidos los barcos de mayor tonelaje que se dediquen a la pesca de altura.

(2) Cuando sea apropiado a la clase de buques utilizados, se deberían establecer cursos superiores de pesca y navegación que estén al mismo nivel que los programas de formación de oficiales de la marina mercante, y que ofrezcan a la vez formación en materias propias de la industria pesquera.

13. La duración de los diversos cursos de formación debería ser suficiente para que los interesados puedan asimilar la instrucción recibida, y debería ser determinada en función de factores tales como:

- a) el nivel de formación necesario respecto de la ocupación para la cual se haya establecido el curso;
- b) el nivel general de educación y la edad que se exijan para ingresar en el curso;
- c) la experiencia práctica que tengan los estudiantes; y
- d) la necesidad que tenga el país de pescadores debidamente formados, observando, no obstante, un nivel de formación adecuado.

14. (1) El personal docente debería estar compuesto por personas que posean instrucción general amplia, conocimientos teóricos técnicos y experiencia satisfactoria en las actividades prácticas de la pesca.

(2) Si no fuere posible contratar personal docente con las citadas calificaciones, debería contratarse a personas que tengan experiencia práctica en pesca y certificados de competencia adecuados.

(3) Si no fuere posible contratar a tiempo completo personal docente con experiencia práctica en materia de pesca, debería contratarse a tiempo parcial personal con experiencia satisfactoria a este respecto.

(4) Todo el personal docente debería tener aptitudes para la enseñanza y debería recibir formación pedagógica de las autoridades docentes competentes.

Formación preprofesional

15. En la medida en que lo permitan las condiciones generales del país y teniendo en cuenta las disposiciones del Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959, se debería proporcionar a los niños en edad escolar de las poblaciones de pescadores una formación preprofesional que incluya nociones prácticas sobre marinería elemental, técnicas fundamentales de pesca comercial y principios de navegación.

Cursos de corta duración para pescadores en actividad

16. Deberían organizarse cursos de formación para los pescadores en actividad, a fin de que éstos puedan completar sus conocimientos y aptitudes teóricos y prácticos, mantenerse al corriente de las técnicas modernas sobre pesca y navegación, y adquirir las calificaciones necesarias para poder ascender en su empleo.

17. (1) Los cursos de formación para pescadores que trabajan deberían establecerse expresamente para los fines siguientes:

- a) completar los cursos básicos de larga duración mediante una formación superior especializada con fines de promoción;
- b) familiarizar a los estudiantes con las técnicas de la industria pesquera recién introducidas en la región, en la manipulación, conservación y reparación de los nuevos tipos de máquinas e instrumentos de pesca, e instruirlos en la construcción de estos últimos cuando sea pertinente;
- c) proporcionar formación en todos los niveles a los pescadores que no hayan podido participar en un curso básico de larga duración;
- d) proporcionar una formación acelerada en los países en vías de desarrollo. 2) Los cursos deberían ser de corta duración y considerarse como complementarios y no como sustitutivos de los cursos básicos de formación a largo plazo.

18. Los cursos que pueden tomar la forma de cursos ambulantes en que los instructores y el equipo de demostración son enviados a centros pesqueros deberían realizarse en particular mediante:

- a) cursos nocturnos;
- b) cursos de temporada durante los meses de mal tiempo o cuando escasea la pesca; o
- c) cursos diurnos para los cuales los pescadores abandonan temporalmente su trabajo durante cortos períodos.

19. (1) Deberían adoptarse todas las medidas necesarias para que los pescadores que trabajan asistan a cursos de corta duración en tierra.

(2) Los pescadores que trabajan deberían recibir una compensación financiera adecuada por los períodos en que asisten a cursos cortos de formación.

20. Cuando los cursos a largo plazo y los cursos de corta duración para pescadores que trabajan no respondan a las necesidades de formación, especialmente en zonas aisladas, se debería completarlos por medio de:

- a) cursos y programas especiales transmitidos por radio y televisión que den información sobre cuestiones de pesca;
- b) cursos por correspondencia especialmente adaptados a las necesidades de los pescadores que trabajan y preparados para grupos de estudio completados con conferencias o asistencia ocasional a escuelas de formación;
- c) visitas periódicas de investigadores e instructores a las poblaciones de pescadores.

IV. Métodos de formación

21. Los métodos de formación adoptados para los programas de formación de pescadores deberían ser lo más eficaces posible teniendo en cuenta la naturaleza de los cursos, la experiencia de los alumnos, la instrucción general y la edad, así como el equipo de demostración y el apoyo financiero disponible.

22. La formación práctica en que participan los estudiantes debería constituir una parte importante de todos los programas de formación sobre pesca.

23. (1) Todas las instituciones que tengan programas de formación para personas que ingresan en la industria pesquera deberían utilizar barcos escuela para la instrucción en técnica de pesca, navegación y marinería, utilización de máquinas y otras actividades. Estos barcos deberían efectuar operaciones reales de pesca.

(2) Los barcos escuela deberían estar, siempre que fuese posible, a disposición de las escuelas técnicas que proporcionen formación superior.

24. (1) En los cursos de formación debería utilizarse material de demostración, como motores, equipo de pesca, modelos de barcos de pesca, equipos de taller e instrumentos náuticos auxiliares.

(2) El material de demostración debería ser preparado en colaboración con las instituciones de investigación de la industria pesquera y debería incluir, siempre que fuere posible, los más recientes equipos e instrumentos auxiliares de pesca y navegación.

(3) Este material de demostración debería ser seleccionado en relación con la instalación, botes y máquinas que el estudiante pueda ser llamado a utilizar.

(4) Las películas y otros medios auxiliares audiovisuales, aunque pueden ser útiles en algunos casos, no deberían reemplazar al material de demostración en cuya utilización los estudiantes participan activamente.

(5) Deberían organizarse visitas de los alumnos a los barcos de pesca equipados con instalaciones modernas o especiales, a las instituciones de investigación de la industria pesquera o a los centros de pesca distantes de la zona en que esté ubicada la escuela.

25. La formación práctica podrá también facilitarse mediante períodos de pesca en el mar a bordo de buques pesqueros comerciales.

26. La formación teórica y la enseñanza general que se den como parte de la formación profesional deberían estar directamente relacionadas con los conocimientos y calificaciones exigidos de los pescadores y, siempre que fuere posible, constituir parte integrante de la formación práctica impartida.

V. Cooperación internacional

27. (1) Todos los países deberían cooperar para promover la formación profesional de los pescadores, especialmente en aquellos que están en vías de desarrollo.

(2) Dentro del marco de esta cooperación, cuando sea del caso, se podría, por ejemplo.

- a) con la ayuda de organizaciones internacionales o de otros países, obtener y preparar personal docente para establecer y mejorar los servicios de formación pesquera;
- b) establecer con otros países centros comunes de formación o instituciones comunes de investigación de la industria pesquera;
- c) proporcionar medios de formación a estudiantes o a instructores estudiantes extranjeros, seleccionados a este efecto, y enviarlos a centros de formación en el extranjero.
- d) organizar intercambios internacionales de personal y celebrar seminarios y reuniones de grupos de trabajo internacionales;
- e) proporcionar instructores para las escuelas de formación pesquera de otros países.

Trabajos portuarios*

Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (núm. 152)	989
Recomendación sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (núm. 160)	1000
Convenio sobre el trabajo portuario, 1973 (núm. 137)	1003
Recomendación sobre el trabajo portuario, 1973 (núm. 145)	1005
Convenio sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929 (núm. 27)	1010

* 1) Instrumentos superados: Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (revisado), 1932 (núm. 32); Recomendación sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (reciprocidad), 1932 (núm. 40). 2) Convenio dejado de lado: Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes, 1929 (núm. 28). 3) Recomendaciones retiradas: Recomendación sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (reciprocidad), 1929 (núm. 33); Recomendación sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (consulta a las organizaciones), 1929 (núm. 34).

Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (núm. 152)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico actualizado	5 diciembre 1981	Ginebra, 65ª reunión CIT (25 junio 1979)	26

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 de junio 1979 en su sexagésima quinta reunión;

Recordando las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo pertinentes, y en especial las del Convenio sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929; del Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963, y del Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la revisión del Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (revisado), 1932 (núm. 32), cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión,

y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veinticinco de junio de mil novecientos setenta y nueve, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979:

Parte I. Campo de aplicación y definiciones

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio, la expresión *trabajos portuarios* comprende la totalidad o cada una de las partes de los trabajos de carga o descarga de todo buque, así como cualesquiera operaciones relacionadas con estos trabajos; la definición de tales trabajos deberá fijarse por la legislación o la práctica nacionales. Al elaborar o revisar dicha definición se deberá consultar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas o recabar su concurso con ese fin en alguna otra forma.

Artículo 2

1. Cuando los trabajos portuarios se efectúen en un lugar donde el tráfico es irregular y se limita a buques de poco tonelaje o en relación con las operaciones de buques de pesca o de ciertas categorías de buques de pesca, todo Estado Miembro podrá autorizar excepciones parciales o totales respecto de la aplicación de las disposiciones del presente Convenio a condición de que:

- a) los trabajos se efectúen en condiciones de seguridad;
- b) la autoridad competente se cerciore, previa consulta de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, de que puedan razonablemente concederse tales excepciones habida cuenta de todas las circunstancias.

2. Algunas de las exigencias de la parte III del presente Convenio podrán modificarse si la autoridad competente, después de consultar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, tiene el convencimiento de que tales modificaciones presentan ventajas correspondientes y de que la protección general que se establece no es inferior a la que hubiera resultado de la plena aplicación de las disposiciones del presente Convenio.

3. Las excepciones totales o parciales previstas en el párrafo 1 del presente artículo, y las modificaciones de importancia previstas en el párrafo 2, así como sus motivos, deberán comunicarse en las memorias sobre la aplicación del Convenio que se sometán en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 3

A los efectos del presente Convenio:

- a) la expresión **trabajador** significa toda persona empleada en trabajos portuarios;
- b) la expresión **persona competente** significa toda persona en posesión de los conocimientos y experiencia necesarios para el ejercicio de una o varias funciones específicas y reconocida como tal por la autoridad competente;
- c) la expresión **persona responsable** significa toda persona nombrada por el empleador, por el capitán del buque o por el propietario de una máquina, según el caso, para asegurar el cumplimiento de una o varias funciones específicas, y que posea suficientes conocimientos y experiencia y la necesaria autoridad para el desempeño adecuado de tales funciones;
- d) la expresión **persona autorizada** significa toda persona habilitada por el empleador, por el capitán del buque o por una persona responsable para realizar una o varias tareas determinadas, y que posea los conocimientos técnicos y la experiencia necesarios;
- e) la expresión **aparejo de izado** incluye todo aparejo de manipulación fijo o móvil, incluyendo las rampas de muelle accionadas mecánicamente, utilizado en tierra o a bordo del buque para suspender, elevar y descender cargas y para trasladarlas, en suspensión o sostenidas, de una posición a otra;
- f) la expresión **equipo accesorio de manipulación** comprende todo dispositivo por medio del cual pueda fijarse una carga a un aparejo de izado, pero que no forme parte integrante de dicho aparejo o de la carga;
- g) el término **acceso** comprende igualmente la idea de salida;
- h) el término **buque** comprende todas las categorías de buques, embarcaciones, gabarras, alijadores y aerodeslizadores, con exclusión de los buques de guerra.

Parte II. Disposiciones generales

Artículo 4

1. La legislación nacional deberá disponer que se tomen respecto de los trabajos portuarios medidas conformes a la parte III del presente Convenio con miras a:

- a) proporcionar y mantener lugares y equipos y utilizar métodos de trabajo que sean seguros y no entrañen riesgos para la salud;
- b) proporcionar y mantener medios seguros de acceso a los lugares de trabajo;
- c) proporcionar la información, formación y 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;
- d) proporcionar a los trabajadores todo el equipo y prendas de protección personal y todos los medios de salvamento que razonablemente resulten necesarios, cuando no pueda proporcionarse por otros medios una protección adecuada contra los riesgos de accidente o de daño para la salud;

- e) proporcionar y mantener servicios apropiados y suficientes de primeros auxilios y de salvamento;
- f) elaborar y fijar procedimientos apropiados para hacer frente a cualesquiera situaciones de urgencia que pudieran surgir.

2. Las medidas que se tomen para aplicar el presente Convenio deberán comprender:

- a) prescripciones generales relativas a la construcción, equipo y conservación de las instalaciones portuarias y de otros lugares donde se realicen trabajos portuarios;
- b) prevención y protección contra el fuego y las explosiones;
- c) medios seguros de acceso a los buques, bodegas, plataformas, equipos y aparejos de izado;
- d) transporte de trabajadores;
- e) apertura y cierre de escotillas, protección de las bocas de escotilla y trabajo en las bodegas;
- f) construcción, conservación y manejo del equipo de izado y de manipulación de carga;
- g) construcción, conservación y utilización de plataformas;
- h) aparejamiento y manejo de puntales de carga en los buques;
- i) pruebas, exámenes, inspección y certificación, según convenga, de los aparejos de izado y del equipo accesorio de manipulación, incluidos cadenas y cabos, y de las eslingas y demás dispositivos elevadores que formen parte integrante de la carga;
- j) manipulación de las diferentes clases de carga;
- k) apilamiento y almacenamiento de la carga;
- l) sustancias peligrosas y otros riesgos en el medio de trabajo;
- m) equipo de protección personal y prendas de protección;
- n) instalaciones sanitarias y lavabos, así como instalaciones de bienestar;
- o) control médico;
- p) servicios de primeros auxilios y salvamento;
- q) organización de la seguridad y de la higiene;
- r) formación de los trabajadores;
- s) notificación e investigación de accidentes y enfermedades profesionales.

3. La aplicación práctica de las normas establecidas con arreglo al párrafo 1 del presente artículo deberá garantizarse o facilitarse mediante normas técnicas o repertorios de recomendaciones prácticas aprobados por la autoridad competente, o según otros métodos conformes a la práctica y las condiciones nacionales.

Artículo 5

1. La legislación nacional deberá hacer recaer sobre las personas apropiadas, sean empleadores, propietarios, capitanes u otras personas, según los casos, la responsabilidad de asegurar que se cumplan las medidas a que se refiere el párrafo 1 del artículo 4 del presente Convenio.

2. Siempre que varios empleadores realicen simultáneamente actividades en el mismo lugar de trabajo, deberán colaborar en la aplicación de las medidas prescritas, sin perjuicio de la responsabilidad de cada empleador respecto de la seguridad e higiene de los trabajadores que emplea. En casos apropiados, la autoridad competente deberá prescribir los procedimientos generales a que se ajustará esta colaboración.

Artículo 6

1. Deberán tomarse las disposiciones necesarias para que los trabajadores:

- a) no perturben sin causa válida el funcionamiento ni hagan uso indebido de ningún dispositivo o sistema de seguridad previsto para su propia protección o la protección de los demás;
- b) 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;

c) informen inmediatamente a su superior inmediato de cualquier situación que, a su juicio, pueda entrañar un riesgo y que ellos mismos no puedan remediar, con objeto de que puedan tomarse medidas correctivas.

2. Los trabajadores deberán tener el derecho en cualquier lugar de trabajo a contribuir a la seguridad en el trabajo, en la medida en que puedan ejercer un control sobre los equipos y métodos de trabajo, y a expresar sus opiniones acerca de las cuestiones de seguridad que planteen los procedimientos de trabajo utilizados. En la medida que resulte apropiado de conformidad con la legislación y práctica nacionales, cuando existan comisiones de seguridad e higiene creadas en virtud del artículo 37 del presente Convenio, dicho derecho deberá ejercerse por conducto de dichas comisiones.

Artículo 7

1. Al dar efecto a las disposiciones del presente Convenio por vía legislativa o por otros medios apropiados conformes a la práctica y a las condiciones nacionales, la autoridad competente deberá actuar en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.

2. Se deberá establecer una colaboración estrecha entre los empleadores y los trabajadores o sus representantes para la aplicación de las medidas a que se refiere el párrafo 1 del artículo 4 del presente Convenio.

Parte III. Medidas técnicas

Artículo 8

Toda vez que en lugar de trabajo entrañe riesgos para la seguridad o la salud deberán tomarse medidas eficaces (vallándolo, colocando señales de advertencia o utilizando otros medios adecuados, incluyendo, en caso de necesidad, la cesación del trabajo) para proteger a los trabajadores hasta que el lugar reúna de nuevo condiciones de seguridad.

Artículo 9

1. Todos los lugares en donde se efectúen trabajos portuarios y todos los accesos a dichos lugares deberán contar con alumbrado apropiado y suficiente.

2. Todo obstáculo que pueda ser peligroso para el movimiento de un aparejo de izado, para un vehículo o para una persona, si no puede ser eliminado por razones prácticas, deberá ser conveniente y claramente señalado y, si es preciso, disponer de alumbrado adecuado.

Artículo 10

1. Todas las superficies utilizadas para el tránsito de vehículos o para el apilamiento de mercancías y materiales deberán ser apropiadas para tales fines y mantenerse adecuadamente.

2. Cuando se apilen o desapilen y se estiben o desestiben productos o mercancías estas operaciones deberán efectuarse ordenadamente y con precaución, habida cuenta de la naturaleza de los productos o mercancías y de su acondicionamiento.

Artículo 11

1. Deberán dejarse pasillos de anchura adecuada para permitir la utilización sin peligro de vehículos y aparejos de manipulación de la carga.

2. Cuando sea necesario y factible, deberán disponerse pasillos separados para el tránsito de peatones; estos pasillos deberán ser de anchura suficiente y, en la medida en que ello sea posible, estar separados de los pasillos destinados al tránsito de los vehículos.

Artículo 12

Se deberán proporcionar y mantener disponibles medios convenientes y adecuados de lucha contra incendios para utilizarlos donde se realicen trabajos portuarios.

Artículo 13

1. Todas las partes peligrosas de una máquina deberán estar eficazmente protegidas, a menos que por su construcción o por su disposición sean tan seguras como si estuvieran eficazmente protegidas.

2. Deberán tomarse medidas eficaces para poder cortar el suministro de energía de cualquier máquina si fuese necesario en caso de urgencia.

3. Cuando en una máquina haya que realizar trabajos de limpieza, mantenimiento o reparación que entrañen riesgos para una persona, deberá pararse la máquina antes de que empiece el trabajo y deberán tomarse las medidas apropiadas para garantizar que no se pueda poner en marcha la máquina hasta que se haya completado el trabajo, sin perjuicio de que una persona responsable pueda ponerla en funcionamiento a fin de realizar pruebas o ajustes que no se puedan efectuar mientras la máquina esté parada.

4. Sólo a una persona autorizada se permitirá:

- a) quitar un resguardo cuando ello sea necesario para el trabajo que debe efectuarse;
- b) quitar un dispositivo de seguridad o neutralizarlo para proceder a limpiezas, ajustes o reparaciones.

5. Si se quitase un resguardo, deberán tomarse precauciones adecuadas y el resguardo se volverá a colocar tan pronto como sea posible.

6. Si se quitase o neutralizase un dispositivo de seguridad, se deberá volver a colocar o poner en funcionamiento tal dispositivo tan pronto como sea posible y se adoptarán medidas para que la instalación en cuestión no pueda ser puesta en marcha por inadvertencia ni utilizarse mientras dicho dispositivo de seguridad no se haya vuelto a colocar o a poner en funcionamiento.

7. A los efectos del presente artículo, el término *máquina* comprende los aparejos de izado y los cuarteles de escotilla u otros dispositivos accionados por motor.

Artículo 14

Todo los equipos e instalaciones eléctricos deberán construirse, instalarse, accionarse y mantenerse de manera que se prevengan los riesgos; deberán ajustarse a las normas reconocidas por la autoridad competente.

Artículo 15

Cuando se cargue o descargue un buque atracado a un muelle o a otro buque, los medios de acceso al buque deberán estar correctamente instalados y sujetos.

Artículo 16

1. Cuando los trabajadores tengan que embarcar para ir a un buque o desde un buque a otro lugar, deberán tomarse medidas adecuadas para garantizar su embarque, transporte y desembarque en condiciones de seguridad; se deberán determinar las condiciones que han de reunir las embarcaciones utilizadas para este fin.

2. Cuando haya que transportar trabajadores, por tierra, hasta un lugar de trabajo o de regreso de éste, los medios de transporte provistos por el empleador deberán reunir condiciones de seguridad.

Artículo 17

1. El acceso a las bodegas o a las cubiertas de carga de los buques deberá tener lugar:
 - a) por una escalera fija o, cuando esto no sea posible, una escala fija o por tojinos o nichos de dimensiones apropiadas, de resistencia suficiente y de construcción adecuada, o
 - b) por otros medios aceptados por la autoridad competente.
2. En la medida en que ello sea posible y razonable, los medios de acceso especificados en el presente artículo deberán estar separados de la boca de la escotilla.
3. Los trabajadores no deberán utilizar, ni verse obligados a utilizar, otros medios de acceso a las bodegas o cubiertas de carga del buque que no sean los especificados en el presente artículo.

Artículo 18

1. No deberán utilizarse cuarteles, baos o galeotas de escotilla a menos que sean de sólida construcción y de resistencia adecuada para el uso que se les debe dar y se conserven de manera apropiada.
2. Si se accionan con un aparato elevador, los cuarteles de escotilla deberán estar provistos de fijaciones apropiadas y de fácil acceso para trincar las eslingas u otros accesorios de izado.
3. Cuando no sean intercambiables los cuarteles y baos de escotilla, deberán mantenerse señalados claramente para indicar la escotilla a que corresponden y su posición en ella.
4. Sólo a una persona autorizada (siempre que sea posible, un miembro de la tripulación del buque) se le permitirá abrir o cerrar los cuarteles de escotilla accionados por motor, los cuales no se deberán abrir ni cerrar mientras tales operaciones puedan entrañar peligro para alguien.
5. Las disposiciones del párrafo 4 del presente artículo se aplicarán, mutatis mutandis, a las instalaciones del buque accionadas por motor, como las puertas del casco del buque, rampas, puentes retráctiles para el transporte de vehículos y otros equipos similares.

Artículo 19

1. Deberán tomarse medidas adecuadas de protección para impedir que puedan caer personas o vehículos por las aberturas de los puentes o entrepuentes en donde haya que trabajar.
2. Toda boca de escotilla no protegida por medio de brazolas de altura y firmeza adecuadas deberá ser cerrada o vallada de nuevo cuando ya no se utilice, excepto durante breves interrupciones de trabajo, y deberá confiarse a una persona responsable el cuidado de que se lleven a cabo esas medidas.

Artículo 20

1. Deberán tomarse todas las medidas necesarias para garantizar la seguridad de los trabajadores que deban permanecer en las bodegas o en los entrepuentes de carga del buque mientras funcionen en ellos vehículos a motor o se realicen operaciones de carga o descarga por medio de aparejos accionados por motor.
2. No deberán quitarse ni colocarse los cuarteles y baos de escotilla mientras se realicen trabajos en la bodega situada bajo la boca de la escotilla. Antes de que se realicen operaciones de carga o descarga, deberá retirarse todo cuartel o bao de escotilla que pueda deslizarse por defecto de fijación.
3. En las bodegas o en los entrepuentes de carga del buque deberá funcionar un sistema adecuado de renovación del aire, para prevenir los riesgos para la salud que puedan entrañar los gases emitidos por motores de combustión interna o de cualquier otro origen.
4. Deberán adoptarse medidas adecuadas, incluidos medios de evacuación exentos de peligro, para garantizar la seguridad de toda persona cuando se cargue o descargue carga seca

a granel en la bodega o entrepuente de un buque, o cuando un trabajador deba trabajar en una tolva a bordo del buque.

Artículo 21

Todo aparejo de izado y todas las piezas del equipo accesorio de manipulación, así como toda eslinga o dispositivo elevador que forme parte integrante de la carga, deberán ser:

- a) bien diseñados y contruidos, de solidez adecuada a la finalidad para que se utilizan y conservados en buenas condiciones de funcionamiento y, en el caso de los aparejos de izado que así lo requieran, instalados adecuadamente;
- b) utilizados de manera adecuada y segura; en especial, no se sobrepasarán la carga o cargas máximas de seguridad, excepto con fines de ensayos reglamentarios bajo la dirección de una persona competente.

Artículo 22

1. Todo aparejo de izado y todas las piezas del equipo accesorio de manipulación deberán ser sometidos a prueba, de conformidad con la legislación nacional, por una persona competente antes de ser utilizados por primera vez o después de toda modificación o reparación importante de cualquier parte que pudiera repercutir sobre su seguridad.

2. Todo dispositivo de izado que forme parte del aparejo de un buque se someterá de nuevo a prueba una vez cada cinco años por lo menos.

3. El equipo de izado de muelle será sometido a prueba con la periodicidad que prescriba la autoridad competente.

4. Después de someter a prueba un aparejo de izado o una pieza del equipo accesorio de manipulación, de acuerdo con el presente artículo, el aparejo o la pieza del equipo accesorio serán examinados detalladamente por la persona que haya llevado a cabo la prueba, la cual expedirá el certificado correspondiente.

Artículo 23

1. Además de las disposiciones del artículo 22 del presente Convenio, todo aparejo de izado y toda pieza del equipo accesorio de manipulación deberán ser objeto periódicamente de examen detallado y una persona competente deberá expedir el certificado correspondiente. Estos exámenes deberán efectuarse por lo menos una vez cada doce meses.

2. A los efectos del párrafo 4 del artículo 22 y del párrafo 1 del presente artículo, se entenderá por examen detallado un examen visual detenido efectuado por una persona competente, completado en caso necesario por otros medios o medidas adecuados, para llegar a conclusiones fidedignas en cuanto a la seguridad del aparejo o de la pieza del equipo accesorio examinado.

Artículo 24

1. Toda pieza del equipo accesorio de manipulación deberá inspeccionarse con regularidad antes de cada utilización. Las eslingas fungibles o desechables no deberán volver a utilizarse. Cuando se trate de carga preeslingada, las eslingas deberán ser inspeccionadas con tanta frecuencia como sea posible y razonable.

2. A los efectos del párrafo 1 del presente artículo se entiende por inspección un examen visual realizado por una persona responsable para determinar, en la medida en que lo permita tal tipo de examen, si el equipo accesorio o la eslinga pueden seguir utilizándose sin riesgo.

Artículo 25

1. En tierra o a bordo, según los casos, deberán conservarse registros debidamente autenticados, que en principio constituyan prueba suficiente de las condiciones de seguridad de los aparejos de izado y del equipo accesorio de manipulación, con especificación de la carga máxima de seguridad y de las fechas y resultados de las pruebas, exámenes detallados e inspecciones a que se refieren los artículos 22, 23 y 24 del presente Convenio, a reserva de que en el caso de las inspecciones mencionadas en el párrafo 1 del artículo 24 sólo se levantará acta cuando a raíz de la inspección se descubra un defecto.

2. Deberá mantenerse un registro de los aparejos de izado y del equipo accesorio de manipulación en la forma que establezca la autoridad competente teniendo en cuenta el modelo recomendado por la Oficina Internacional del Trabajo.

3. En el registro deberán constar los certificados concedidos o reconocidos como válidos por la autoridad competente, o copias certificadas conformes de dichos certificados, en la forma que establezca la autoridad competente, teniendo en cuenta los modelos recomendados por la Oficina Internacional del Trabajo con respecto a las pruebas, exámenes detallados e inspección, según sea el caso, de los aparejos de izado y el equipo accesorio de manipulación.

Artículo 26

1. Con objeto de asegurar el reconocimiento mutuo de las disposiciones tomadas por los Estados Miembros que hayan ratificado el presente Convenio en lo que concierne a las pruebas, exámenes detallados, inspecciones y certificados de los aparejos de izado y el equipo accesorio de manipulación que formen parte del aparejo permanente de un buque y de los registros correspondientes:

- a) la autoridad competente de todo Estado Miembro que haya ratificado el presente Convenio deberá designar o reconocer de otra manera a las personas u organizaciones nacionales o internacionales competentes para llevar a cabo ensayos, inspecciones detalladas y otras funciones conexas, en condiciones que garanticen que la continuidad de tal designación o reconocimiento dependerá de un desempeño satisfactorio de su cometido;
- b) todos los Estados Miembros que hayan ratificado el presente Convenio deberán aceptar o reconocer a las personas o instituciones designadas o reconocidas de acuerdo con el apartado a) del presente párrafo o deberán concluir acuerdos de reciprocidad acerca de tal aceptación o reconocimiento, a condición, en ambos casos, de que dichas personas o entidades desempeñen satisfactoriamente su cometido.

2. Ningún aparejo de izado, accesorio de manipulación u otro aparejo de manipulación deberá ser utilizado:

- a) si la autoridad competente, al presentársele un certificado de prueba o de examen, o bien un acta autenticada, según sea el caso, no está convencida de que la prueba, el examen o la inspección necesaria se ha efectuado de conformidad con las disposiciones del presente Convenio;
- b) si, en opinión de la autoridad competente, la utilización del aparejo o del accesorio entraña riesgos.

3. No deberá aplicarse el párrafo 2 del presente artículo de manera que retrase la carga o descarga de un buque cuyo equipo en utilización satisfaga a la autoridad competente.

Artículo 27

1. Todo aparejo de izado (salvo los puntales de carga) para el que esté prevista una carga máxima de seguridad invariable y todo equipo accesorio de manipulación deberán llevar marcada claramente su carga máxima de seguridad por estampado o, cuando esto no fuera posible, por otro medio adecuado.

2. Todo aparejo de izado (salvo los puntales de carga) para el que se prevea más de una carga máxima de seguridad deberá estar equipado con medios eficaces que permitan al conductor determinar la carga máxima de seguridad para cada modalidad de utilización.

3. En todo puntal de carga (salvo en las grúas de pescante móvil) deberá marcarse claramente la carga máxima de seguridad aplicable cuando se utiliza:

- a) aisladamente;
- b) con un aparejo prolongado para la carga;
- c) acoplado a la americana en todas las posiciones posibles de carga.

Artículo 28

En todo buque deberá disponerse de los planes de utilización de los aparejos y de cualquier otra información apropiada que sea necesaria para aparejar los puntales de carga y sus accesorios en condiciones de seguridad.

Artículo 29

Las bateas o paletas y otros aparatos similares de recepción o contención de carga deberán ser de sólida construcción, resistencia adecuada y carecer de defectos ostensibles que puedan hacer peligrosa su utilización.

Artículo 30

Las unidades de carga no deberán ser izadas ni bajadas, a menos que estén eslingadas o fijadas de otro modo al aparejo de izado de manera segura.

Artículo 31

1. La disposición y funcionamiento de las estaciones terminales de contenedores de carga deberán ser tales que se garantice, en la medida en que sea razonable y posible, la seguridad de los trabajadores.

2. Los buques portacontenedores deberán estar equipados con medios que garanticen la seguridad de los trabajadores que trincan o destrincan los contenedores.

Artículo 32

1. Toda mercancía peligrosa deberá ser embalada, marcada y rotulada, manipulada, almacenada y estibada de acuerdo con los requisitos que al respecto establezcan los reglamentos internacionales relativos al transporte de mercancías peligrosas por vía acuática y los referentes específicamente a la manipulación de mercancías peligrosas en los puertos.

2. Las sustancias peligrosas sólo se manipularán, almacenarán y estibarán si están empaquetadas, marcadas y rotuladas de acuerdo con los reglamentos internacionales que regulan su transporte.

3. Si los recipientes o los contenedores de sustancias peligrosas sufren roturas o desperfectos que puedan entrañar riesgos, los trabajos portuarios que no sean necesarios para eliminar el peligro deberán interrumpirse en la zona amenazada, trasladándose a los trabajadores a un lugar seguro hasta que se elimine el riesgo.

4. Deberán adoptarse medidas adecuadas para prevenir la exposición de los trabajadores a sustancias o agentes tóxicos o nocivos, o a atmósferas que carezcan de suficiente oxígeno o presenten riesgo de explosión.

5. Cuando los trabajadores tengan que entrar en un espacio reducido donde pueda existir concentración de sustancias tóxicas o nocivas, o manifestarse una deficiencia de oxígeno, deberán adoptarse medidas adecuadas para la prevención de los riesgos de accidente o de daño para la salud.

Artículo 33

Deberán tomarse precauciones especiales para proteger a los trabajadores contra los efectos nocivos de un ruido excesivo en el lugar de trabajo.

Artículo 34

1. Cuando no se pueda garantizar por otros medios una protección adecuada contra los riesgos de accidente o de daño para la salud, deberán ponerse a disposición de los trabajadores, exigiéndoles que los utilicen adecuadamente, el equipo y prendas de protección personal que puedan ser razonablemente exigidos para que realicen su trabajo en condiciones de seguridad.

2. Los trabajadores deberán estar obligados a cuidar adecuadamente del equipo y prendas de protección personal.

3. El equipo y las prendas de protección personal deberán ser mantenidos por el empleador en buen estado de conservación.

Artículo 35

En caso de accidente, deberá disponerse de medios adecuados, incluido personal calificado, a los que pueda recurrirse con facilidad para salvar a cualquier persona en peligro, dar primeros auxilios y evacuar a los heridos cuando esto sea posible y razonable sin agravar su estado.

Artículo 36

1. Todo Estado Miembro deberá determinar por vía legislativa o por cualesquiera otros métodos conformes a la práctica y condiciones nacionales, previa consulta de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas:

- a) los riesgos profesionales para los que se requieran exámenes médicos iniciales o periódicos, o ambos;
- b) habida cuenta de la naturaleza y grado de los riesgos y de las circunstancias de cada caso, los intervalos máximos para la realización de los exámenes médicos periódicos;
- c) cuando se trate de trabajadores expuestos a riesgos profesionales particulares, la amplitud de los exámenes especiales que se estimen necesarios;
- d) medidas apropiadas para proporcionar servicios de medicina del trabajo a los trabajadores.

2. Los exámenes médicos y especiales a que se refiere el párrafo 1 del presente artículo no deberán ocasionar gasto alguno al trabajador.

3. Deberá mantenerse el carácter confidencial de las comprobaciones hechas con ocasión de los exámenes médicos y especiales.

Artículo 37

1. En todos los puertos donde se emplea gran número de trabajadores se deberán crear comisiones de seguridad e higiene integradas por representantes de los empleadores y de los trabajadores. Si ha lugar, también deberán crearse estas comisiones en otros puertos.

2. El establecimiento, composición y funciones de estas comisiones deberán determinarse por la legislación nacional o por cualesquiera otros métodos apropiados conformes a la práctica y condiciones nacionales, previa consulta de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas y habida cuenta de las condiciones locales.

Artículo 38

1. No deberá emplearse en trabajos portuarios a ningún trabajador que no haya recibido instrucción o formación adecuada acerca de los riesgos que pueden entrañar tales trabajos y sobre las principales precauciones que se deben tomar.

2. Sólo deberá encargarse del funcionamiento de los aparejos de izado y de otros aparatos de manipulación de carga a personas mayores de dieciocho años que posean las aptitudes y experiencia necesarias o a personas en período de formación que trabajen bajo supervisión adecuada.

Artículo 39

A fin de contribuir a la prevención de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales deberán adoptarse medidas para que tales accidentes y enfermedades se notifiquen a la autoridad competente y, si ha lugar, se proceda a una investigación.

Artículo 40

De conformidad con la legislación o la práctica nacionales, en cada muelle en que sea factible se deberá contar con suficiente número de instalaciones sanitarias y de aseo, en condiciones de servicio adecuadas, a una distancia razonable del lugar de trabajo.

Parte IV. Aplicación práctica

Artículo 41

Todo Estado Miembro que ratifique el presente Convenio deberá:

- a) especificar las obligaciones, en materia de higiene y seguridad del trabajo, de las personas y organismos relacionados con los trabajos portuarios;
- b) adoptar las medidas necesarias, incluido el establecimiento de sanciones adecuadas, para asegurar la aplicación de las disposiciones del presente Convenio;
- c) proporcionar servicios adecuados de inspección para velar por la aplicación de las medidas que hayan de adoptarse en virtud del presente Convenio, o cerciorarse de que se ejerce una inspección adecuada.

Artículo 42

1. La legislación nacional deberá determinar el plazo en el que las disposiciones del presente Convenio deberán aplicarse en lo que respecta a:

- a) la construcción o el equipo permanente de un buque;
- b) la construcción o equipo de cualquier aparejo de izado o de manipulación de carga en tierra firme;
- c) la construcción de cualquier equipo accesorio de manipulación.

2. Los plazos prescritos en aplicación del párrafo 1 del presente artículo no deberán sobrepasar un máximo de cuatro años a partir de la fecha de ratificación del presente Convenio.

Parte V. Disposiciones finales

Artículo 43

El presente Convenio revisa el Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes, 1929, y el Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (revisado), 1932.

Recomendación sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (núm. 160)

Estatus	Adopción
Instrumento actualizado	Ginebra, 65ª reunión CIT (25 junio 1979)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 de junio de 1979 en su sexagésima quinta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la revisión del Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (revisado), 1932 (núm. 32), cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complete el Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979,

adopta, con fecha veinticinco de junio de mil novecientos setenta y nueve, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979:

I. Campo de aplicación y definiciones

1. A los efectos de la presente Recomendación, la expresión *trabajos portuarios* comprende la totalidad o cada una de las partes de los trabajos de carga o descarga de todo buque, así como cualesquiera operaciones relacionadas con estos trabajos; la definición de tales trabajos debería fijarse por la legislación o la práctica nacionales. Al elaborar o revisar dicha definición se debería consultar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas o recabar su concurso con ese fin en alguna otra forma.

2. A los efectos de la presente Recomendación:

- a) la expresión *trabajador* significa toda persona empleada en trabajos portuarios;
- b) la expresión *persona competente* significa toda persona en posesión de los conocimientos y experiencia necesarios para el ejercicio de una o varias funciones específicas y reconocida como tal por la autoridad competente;
- c) la expresión *persona responsable* significa toda persona nombrada por el empleador, por el capitán del buque o por el propietario de una máquina, según el caso, para asegurar el cumplimiento de una o varias funciones específicas, y que posea suficientes conocimientos y experiencia y la necesaria autoridad para el desempeño adecuado de tales funciones;
- d) la expresión *persona autorizada* significa toda persona habilitada por el empleador, por el capitán del buque o por una persona responsable para realizar una o varias tareas determinadas, y que posea los conocimientos técnicos y la experiencia necesarios;
- e) la expresión *aparejo de izado* incluye todo aparejo de manipulación fijo o móvil, incluyendo las rampas de muelle accionadas mecánicamente, utilizado en tierra o a bordo del buque para suspender, elevar y descender cargas y para trasladarlas, en suspensión o sostenidas, de una posición a otra;
- f) la expresión *equipo accesorio de manipulación* comprende todo dispositivo por medio del cual pueda fijarse una carga a un aparejo de izado, pero que no forme parte integrante de dicho aparejo o de la carga;
- g) el término *acceso* comprende igualmente la idea de salida;
- h) el término *buque* comprende todas las categorías de buques, embarcaciones, gabarras, alijadores y aerodeslizadores, con exclusión de los buques de guerra.

II. Disposiciones generales

3. Al dar efecto al Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979, cada Estado Miembro debería tener en cuenta:

- a) las disposiciones de los convenios, reglas y recomendaciones pertinentes adoptados bajo los auspicios de la Organización Consultiva Marítima Intergubernamental (OCMI), en particular las de la Convención internacional sobre la seguridad de los contenedores, 1972, con las modificaciones de que pueda ser objeto;
- b) las normas adoptadas al respecto por organizaciones internacionales de normalización autorizadas;
- c) las disposiciones de los convenios, reglas y recomendaciones pertinentes, relativas a la navegación interior, adoptadas bajo los auspicios de organizaciones internacionales.

4. Al establecer medidas en virtud del párrafo 1 del artículo 4 del Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979, cada Estado Miembro debería tener en cuenta las sugerencias técnicas contenidas en la última edición del Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la seguridad e higiene en los trabajos portuarios, publicado por la Oficina Internacional del Trabajo, en la medida en que sean apropiadas y pertinentes habida cuenta de las circunstancias y condiciones nacionales.

5. Al adoptar las medidas a que se refiere el párrafo 1 del artículo 4 del Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979, todo Estado Miembro debería tener en cuenta las disposiciones de la parte III de la presente Recomendación, que complementan las disposiciones de la parte III de dicho Convenio.

6. Con objeto de prevenir los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, los trabajadores deberían recibir instrucción o formación suficiente sobre métodos de trabajo que no entrañen riesgos y en materia de higiene del trabajo, y, en la medida en que sea necesario, en primeros auxilios y acerca de la utilización de los aparejos de manipulación en condiciones de seguridad.

III. Medidas técnicas

7. (1) Todos los pasillos deberían:
 - a) estar claramente señalados;
 - b) siempre que sea posible y razonable, estar despejados de todo obstáculo no relacionado con el trabajo en curso.
- (2) Siempre que sea posible y razonable, los pasillos para el tránsito de vehículos deberían ser de dirección única.
8. (1) Siempre que sea posible y razonable, los medios de acceso deberían estar situados de manera que por encima de ellos no pasen cargas en suspensión.
- (2) Siempre que sea necesario, los medios de acceso al buque deberían estar equipados de una red de seguridad adecuadamente fijada para impedir que los trabajadores caigan al agua entre el costado del buque y el muelle adyacente.
9. Las placas de conexión utilizadas con las puertas-rampas de los buques de transbordo horizontal deberían concebirse y utilizarse de manera que reúnan todas las garantías de seguridad.
10. (1) Toda boca de escotilla en el puente superior que no esté protegida por medio de brazolas de altura y firmeza adecuadas debería estar cubierta o vallada de modo eficaz.
- (2) Toda boca de escotilla de entrepuentes debería estar eficazmente vallada hasta una altura suficiente.
- (3) La barandilla debería poder quitarse provisionalmente en cualquier lado de la boca de escotilla cuando ello sea necesario para la carga o descarga de mercancías.
- (4) En caso de no poder aplicarse por razones de orden técnico las disposiciones de los subpárrafos 1) y 2) del presente párrafo, una persona autorizada debería velar por la seguridad de los trabajadores.
- (5) No debería depositarse ninguna carga sobre los cuarteles de escotilla ni debería pasar por ellos ningún vehículo, a menos que dichos cuarteles sean de suficiente resistencia para este uso.
11. Cuando las dimensiones de la bodega lo requieran, convendría prever más de un medio de evacuación.
12. Los conductores de aparejos de izado deberían comprobar el funcionamiento de los dispositivos de seguridad antes de comenzar las operaciones.

13. (1) El reaprovisionamiento de gasolina de los vehículos o de los aparejos de izado alimentados con ese combustible no debería efectuarse en las bodegas del buque. En el caso de vehículos o de aparejos de izado que utilicen otros combustibles, su reaprovisionamiento sólo debería efectuarse en las bodegas en condiciones que garanticen, en la medida en que esto sea posible y razonable, la seguridad de los trabajadores a bordo de los buques.

(2) Siempre que sea posible y razonable, en las bodegas deberían utilizarse preferentemente motores que no contaminen el aire.

14. En la medida en que sea posible y razonable, los trabajadores no deberían encontrarse en el sector de la bodega donde funcionen máquinas de arrumaje o grúas de mordaza.

15. Ninguna parte nueva de un aparejo de izado o de un equipo accesorio de manipulación debería fabricarse con hierro forjado.

16. No debería someterse a tratamiento térmico ninguna pieza accesorio de manipulación, a menos que el tratamiento se realice bajo el control de una persona competente y de acuerdo con sus instrucciones.

17. Las unidades de carga deberían embalarse en caso necesario con materiales adecuados y en cantidad suficiente para proteger las eslingas de unidades de carga preeslingadas.

18. No se deberían utilizar en ningún caso eslingas no aprobadas o inspeccionadas previamente.

19. Toda pluma o bastidor de izado, todo dispositivo magnético o neumático de izado que no forme parte integrante de un aparejo de izado y cualquier otro accesorio de manipulación que pese más de 100 kilogramos deberían llevar marcados claramente su propio peso.

20. Las bateas o paletas fungibles y aparatos similares:

- a) deberían estar claramente marcados o rotulados con la indicación de que son fungibles;
- b) no deberían ser utilizados si no están exentos de cualquier defecto que pudiera afectar su utilización en condiciones de seguridad;
- c) no deberían ser utilizados nuevamente.

21. Las unidades de carga trabadas mediante alambres o flejes no deberían ser izadas ni bajadas con ganchos u otros aparatos sujetos a los alambres o flejes, a menos que tales alambres o flejes sean de resistencia suficiente.

22. Deberían adoptarse todas las medidas razonables a fin de reducir al mínimo posible los riesgos de accidente cuando se deba trabajar sobre la cubierta de los contenedores.

23. (1) Las sustancias peligrosas sólo se deberían manipular, almacenar y estibar bajo la supervisión de una persona responsable.

(2) Cuando se hayan de manipular, almacenar y estibar sustancias peligrosas, debería informarse adecuadamente a los trabajadores que participen en tales operaciones acerca de las precauciones especiales que se deben observar, incluyendo la acción que debe tomarse en caso de derrame o escape accidental de los recipientes.

24. El personal encargado de prestar los primeros auxilios debería ser capaz de aplicar métodos de reanimación y de salvamento apropiados.

25. Los aparejos de izado deberían estar provistos, si es necesario y en la medida en que sea posible y razonable, de medios para que el conductor pueda abandonar su cabina en caso de peligro. Se deberían tomar disposiciones para hacer posible la evacuación del conductor lesionado o enfermo sin agravar su estado.

26. (1) Los resultados de los exámenes médicos y especiales a que se refiere el artículo 36 del Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979, deberían comunicarse al trabajador interesado.

(2) Debería informarse al empleador de si el trabajador está en condiciones de llevar a cabo sus tareas y de si puede constituir un riesgo para otras personas, siempre que, de conformidad con el artículo 39 de dicho Convenio, se respete el carácter confidencial de esta información.

27. En la medida en que sea razonable y realizable, las instalaciones a que se refiere el artículo 40 del Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979, deberían incluir vestuarios.

Convenio sobre el trabajo portuario, 1973 (núm. 137)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico en situación provisoria	24 julio 1975	Ginebra, 58ª reunión CIT (25 junio 1973)	25 Denuncia: 1

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 junio 1973 en su quincuagésima octava reunión;

Considerando que se han producido y siguen produciéndose importantes cambios en los métodos de manipulación de cargas en los puertos –por ejemplo, la adopción de unidades de carga, la introducción de sistemas de transbordo horizontal (roll-on/roll-off) y el aumento de la mecanización y de la automatización– y en el movimiento de mercancías y que se espera que en el futuro tales cambios adquieran aún más importancia;

Considerando que dichos cambios, al acelerar el transporte de la carga y reducir el tiempo de estadía de los buques en el puerto y los costos de transporte, pueden beneficiar a la economía del país en general y contribuir a la elevación del nivel de vida;

Considerando que tales cambios tienen también considerables repercusiones en el nivel de empleo en los puertos y en las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores portuarios y que deberían adoptarse medidas para prevenir o reducir los problemas que se presenten;

Considerando que los trabajadores portuarios deberían beneficiarse de la introducción de nuevos métodos de manipulación de cargas y que, por lo tanto, a la vez que se planean e introducen los nuevos métodos, deberían planearse y adoptarse una serie de medidas para mejorar en forma duradera su situación, tales como la regularización del empleo y la estabilización de los ingresos, y otras medidas relativas a las condiciones de trabajo y de vida y a la seguridad e higiene del trabajo portuario;

Después de haber decidido adoptar ciertas proposiciones relativas a las repercusiones sociales de los nuevos métodos de manipulación de cargas en los puertos, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veinticinco de junio de mil novecientos setenta y tres, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el trabajo portuario, 1973:

Artículo 1

1. El Convenio se aplicará a las personas que se dedican al trabajo portuario de manera regular y que obtienen de ese trabajo la mayor parte de sus ingresos anuales.

2. A los efectos del presente Convenio, las expresiones *trabajadores portuarios* y *trabajo portuario* designan a las personas y a las actividades que la legislación o la práctica nacionales definen como tales. Se deberá consultar a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores en cuanto a tales definiciones o recabar su concurso en alguna otra forma para la elaboración o revisión de las mismas; se tendrán asimismo en cuenta los nuevos métodos de manipulación de cargas y sus efectos sobre las diversas tareas de los trabajadores portuarios.

Artículo 2

1. La política nacional deberá estimular a todas las partes interesadas a que, en la medida de lo posible, se asegure el empleo permanente o regular de los trabajadores portuarios.
2. En cualquier caso, deberán asegurarse a los trabajadores portuarios períodos mínimos de empleo o ingresos mínimos, cuya amplitud e índole dependerán de la situación económica y social del país y del puerto de que se trate.

Artículo 3

1. Deberán establecerse y llevarse registros para todas las categorías de trabajadores portuarios, en la forma que determinen la legislación o práctica nacionales.
2. Los trabajadores portuarios registrados deberán tener la prioridad para el trabajo portuario.
3. Los trabajadores portuarios registrados deberán manifestar que están disponibles para el trabajo en la forma que determinen la legislación o práctica nacionales.

Artículo 4

1. El número de trabajadores inscritos en los registros deberá ser revisado periódicamente a fin de mantenerlo a un nivel que responda a las necesidades del puerto.
2. Cuando sea inevitable reducir el contingente total de trabajadores registrados, se deberán adoptar las medidas necesarias para impedir o atenuar los efectos perjudiciales de tal reducción sobre los trabajadores portuarios.

Artículo 5

A fin de que la introducción de nuevos métodos de manipulación de cargas se traduzca en los máximos beneficios sociales, la política nacional deberá fomentar la colaboración entre los empleadores o sus organizaciones y las organizaciones de trabajadores, para aumentar el rendimiento del trabajo portuario con la participación, cuando proceda, de las autoridades competentes.

Artículo 6

Los Miembros deberán asegurarse de que los trabajadores portuarios están cubiertos por disposiciones adecuadas en materia de seguridad, higiene, bienestar y formación profesional.

Artículo 7

Las disposiciones de este Convenio deberán ser aplicadas por la legislación nacional salvo en la medida en que se apliquen por contratos colectivos, laudos arbitrales o por cualquier otro medio que esté conforme con la práctica nacional.

Recomendación sobre el trabajo portuario, 1973 (núm. 145)

Estatus	Adopción
Instrumento en situación provisoria	Ginebra, 58ª reunión CIT (25 junio 1973)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 junio 1973 en su quincuagésima octava reunión;

Considerando que se han producido y siguen produciéndose importantes cambios en los métodos de manipulación de cargas en los puertos –por ejemplo, la adopción de unidades de carga, la introducción de sistemas de transbordo horizontal (roll-on/roll-off) y el aumento de la mecanización y de la automatización– y en el movimiento de mercancías y que se espera que en el futuro tales cambios adquieran aún más importancia;

Considerando que dichos cambios, al acelerar el transporte de la carga y reducir el tiempo de estadía de los buques en el puerto y los costos del transporte, pueden beneficiar a la economía del país en general y contribuir a la elevación del nivel de vida;

Considerando que tales cambios tienen también repercusiones considerables en el nivel de empleo en los puertos y en las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores portuarios y que deberían adoptarse medidas para prevenir o reducir los problemas que se presenten;

Considerando que los trabajadores portuarios deberían beneficiarse de la introducción de nuevos métodos de manipulación de cargas y que, por lo tanto, a la vez que se planean e introducen los nuevos métodos, deberían planearse y adoptarse una serie de medidas para mejorar en forma duradera su situación, tales como la regularización del empleo y la estabilización de los ingresos, y otras medidas relativas a las condiciones de trabajo y de vida y a la seguridad e higiene del trabajo portuario;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a las repercusiones sociales de los nuevos métodos de manipulación de cargas en los puertos, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complete el Convenio sobre el trabajo portuario, 1973,

adopta, con fecha veinticinco de junio de mil novecientos setenta y tres, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre el trabajo portuario, 1973:

I. Campo de aplicación y definiciones

1. Salvo lo dispuesto en el párrafo 36, la presente Recomendación se aplica a las personas que se dedican al trabajo portuario de manera regular y que obtienen de ese trabajo la mayor parte de sus ingresos anuales.

2. A los efectos de la presente Recomendación, las expresiones *trabajador portuario* y *trabajo portuario* designan a las personas y a las actividades que la legislación o la práctica nacionales definen como tales. Se debería consultar a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores en cuanto a tales definiciones o recabar su concurso en alguna otra forma para la elaboración o revisión de las mismas; se deberían tener asimismo en cuenta los nuevos métodos de manipulación de cargas y sus efectos sobre las diversas tareas de los trabajadores portuarios.

II. Repercusiones de los cambios en los métodos de manipulación de la carga

3. En cada país, y eventualmente en cada puerto, deberían evaluarse en forma regular y sistemática las posibles repercusiones de los cambios en los métodos de manipulación de cargas, y concretamente en las oportunidades de empleo y en las condiciones de trabajo de los trabajadores portuarios, así como en la estructura del empleo en los puertos; asimismo, deberían revisarse sistemáticamente las medidas resultantes de tal evaluación por organismos en que participen representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas y, si fuese apropiado, de las autoridades competentes.

4. La introducción de nuevos métodos de manipulación de cargas y las medidas consiguientes deberían coordinarse con los programas y políticas nacionales y regionales de desarrollo de la mano de obra.

5. Con los fines indicados en los párrafos 3 y 4, debería compilarse de forma continua toda la información pertinente, y en particular:

- a) estadísticas relativas al tránsito de la carga por los puertos, con indicación de los métodos de manipulación utilizados;
- b) gráficos que muestren la procedencia y el destino de las principales corrientes de transporte de mercancías, así como los puntos de reunión y dispersión de la carga de los contenedores y otras unidades de carga;
- c) evaluación de las futuras tendencias, si es posible presentadas en forma análoga;
- d) previsiones acerca de la mano de obra necesaria en los puertos para manipular la carga, habida cuenta de la evolución futura en los métodos de manipulación de cargas y de la procedencia y el destino de las principales corrientes de transporte de mercancías.

6. En la medida de lo posible, cada país debería adoptar los cambios en los métodos de manipulación de cargas más convenientes para su economía, habida cuenta, en particular, de la disponibilidad relativa de capitales –especialmente de divisas–, de mano de obra y de medios de transporte interno.

III. Regularización del empleo y de los ingresos

A. Empleo permanente o regular

7. En lo posible, se debería asegurar a los trabajadores portuarios un empleo permanente o regular.

B. Garantías de empleo o de ingresos

8. (1) En los casos en que no sea posible el empleo permanente o regular, deberían proporcionarse garantías de empleo o de ingresos, o ambas cosas a la vez; la índole y la amplitud de tales garantías dependerán de la situación económica y social del país o del puerto de que se trate.

(2) Entre tales garantías podrían incluirse una o varias de las siguientes:

- a) empleo durante un número convenido de horas o turnos por año, por mes o por semana o, en su lugar, el pago correspondiente;
- b) asignación monetaria cuando los trabajadores portuarios estén presentes en los llamamientos o se hallen disponibles en alguna otra forma para el trabajo, sin conseguirlo, mediante un sistema que no requiera la contribución financiera de los trabajadores;
- c) prestaciones de desempleo cuando no haya trabajo.

9. Todos los interesados deberían adoptar medidas positivas para evitar o restringir al mínimo, en la medida de lo posible, cualquier reducción de la fuerza de trabajo, sin perjuicio del desarrollo eficaz de las operaciones portuarias.

10. Deberían tomarse las disposiciones adecuadas para dar protección financiera a los trabajadores portuarios en caso de reducción inevitable de la fuerza de trabajo, por medios tales como:

- a) un seguro de desempleo u otras formas de seguridad social;
- b) una asignación por terminación de la relación de trabajo u otros tipos de prestación por este motivo, a cargo de los empleadores;
- c) una combinación de prestaciones según prevea la legislación nacional o los contratos colectivos.

C. Registro

11. Deberían establecerse y llevarse registros para todas las categorías de trabajadores portuarios en la forma que determine la legislación o práctica nacionales con el fin de:

- a) evitar la utilización de mano de obra adicional cuando el trabajo existente no baste para proporcionar medios adecuados de vida a los trabajadores portuarios;
- b) poner en práctica planes de regularización del empleo o estabilización de los ingresos y sistemas de distribución de la mano de obra en los puertos.

12. El número de categorías especializadas debería ser reducido y deberían modificarse sus atribuciones a medida que vaya cambiando la naturaleza del trabajo y que un número más elevado de trabajadores se capaciten para efectuar una mayor variedad de tareas.

13. Debería suprimirse, cuando sea posible, la distinción entre el trabajo a bordo y el trabajo en tierra, a fin de lograr mayor posibilidad de intercambio de la mano de obra, mayor flexibilidad en la asignación del trabajo y mayor rendimiento de las operaciones.

14. Cuando no haya empleo permanente o regular para todos los trabajadores portuarios, los registros deberían tomar la forma de:

- a) un registro único; o de
- b) registros independientes para:
 - i) los trabajadores con empleo más o menos regular;
 - ii) los trabajadores del grupo de reserva.

15. No debería normalmente emplearse como trabajador portuario a quien no esté registrado como tal. En casos excepcionales, cuando todos los trabajadores portuarios registrados estén empleados, podría contratarse a otros trabajadores.

16. Los trabajadores portuarios registrados deberían manifestar que están disponibles para el trabajo en la forma que determine la legislación o práctica nacionales.

D. Ajuste del número de inscritos en los registros

17. El número de trabajadores inscritos en los registros debería ser revisado periódicamente por las partes interesadas de forma que resulte adecuado, pero no excesivo, para satisfacer las necesidades del puerto. Al proceder a esas revisiones, los interesados deberían tener en cuenta todos los factores pertinentes, en particular los factores a largo plazo, como los cambios en los métodos de manipulación de cargas y en las corrientes comerciales.

18. (1) Cuando disminuya la demanda de determinadas categorías de trabajadores portuarios debería hacerse todo lo posible por retener a estos trabajadores en empleos de la industria portuaria, proporcionándoles la readaptación profesional necesaria para trabajar en otras categorías; esta readaptación debería facilitarse con suficiente antelación a cualquier cambio previsto en los métodos de trabajo.

(2) Si fuera inevitable reducir el volumen total de inscritos, deberían hacerse todos los esfuerzos necesarios para ayudar a los trabajadores portuarios a conseguir otro empleo, poniendo a su disposición los servicios de readaptación profesional y la asistencia de los servicios públicos del empleo.

19. (1) En lo posible, toda reducción del volumen de inscritos en el registro que resulte necesaria debería efectuarse gradualmente y sin recurrir a la terminación de la relación de trabajo. A este respecto, podría ser útil aplicar a los puertos la experiencia relativa a las técnicas de planificación del personal en la empresa.

(2) Al determinar el alcance de la reducción deberían tomarse en consideración, entre otros factores:

- a) la disminución natural de los efectivos;
- b) la suspensión de la contratación, salvo en el caso de funciones especiales en que no pueda formarse a los trabajadores portuarios ya registrados;
- c) la exclusión de los trabajadores que no obtengan sus principales medios de vida del trabajo portuario;
- d) la reducción de la edad de la jubilación o la ayuda con miras a la jubilación voluntaria, mediante la concesión de pensiones, suplementos a las pensiones del Estado o pago de sumas globales;
- e) cuando la situación lo aconseje, y a reserva de los contratos colectivos y del consentimiento de los trabajadores interesados, el traslado permanente de trabajadores portuarios de los puertos en que haya exceso a los puertos en que escaseen dichos trabajadores.

(3) La terminación de la relación de trabajo sólo debería considerarse después de haberse tenido debidamente en cuenta los medios mencionados en el subpárrafo 2) precedente y a reserva de las garantías de empleo que pudieren haber sido acordadas. Dentro de lo posible, la terminación de la relación de trabajo debería hacerse según criterios convenidos y con sujeción a un preaviso adecuado y al pago de las asignaciones establecidas en el párrafo 10.

E. Distribución de la mano de obra

20. Excepto en los casos de empleo regular o permanente con un empleador determinado, deberían establecerse sistemas de distribución de la mano de obra que:

- a) a reserva de las disposiciones de los párrafos 11, 15 y 17, proporcionen a cada empleador la mano de obra que necesite para la rotación rápida de los barcos o, si hubiere escasez de trabajadores y con arreglo a las prioridades establecidas, una parte equitativa de la mano de obra disponible;
- b) proporcionen a cada trabajador portuario registrado una parte equitativa del trabajo disponible;
- c) reduzcan al mínimo la necesidad de presentarse a los llamamientos para la selección y asignación de trabajo, así como el tiempo necesario para ello;
- d) aseguren, en lo posible, y a reserva de la necesaria rotación de equipos, que los trabajos sean terminados por los mismos trabajadores portuarios que los hayan comenzado.

21. En las condiciones que se establezcan en la legislación nacional o en los contratos colectivos, debería permitirse, en caso necesario, el traslado de los trabajadores portuarios empleados regularmente por un empleador a un empleo temporal con otro empleador.

22. En las condiciones que se establezcan en la legislación nacional o en los contratos colectivos, debería permitirse, en caso necesario, el traslado temporal y voluntario de los trabajadores portuarios de un puerto a otro.

IV. Relaciones de trabajo

23. Las discusiones y las negociaciones entre los empleadores y los trabajadores interesados deberían orientarse no sólo a resolver los problemas corrientes, como los de salarios y condiciones de trabajo, sino también a obtener un acuerdo general que abarque las diversas medidas sociales necesarias para hacer frente a las repercusiones de los nuevos métodos de manipulación de cargas.

24. Con tal fin, debería reconocerse la importancia de que existan organizaciones de empleadores y de trabajadores portuarios, establecidas conforme a los principios del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, que puedan entablar libremente negociaciones y asegurar la ejecución de los acuerdos que se concluyan.

25. Donde no exista aún, debería establecerse un sistema paritario de relaciones de trabajo con el fin de crear un clima de confianza y de colaboración entre los trabajadores portuarios y los empleadores, merced al cual puedan efectuarse reformas sociales y técnicas sin tensiones ni conflictos, y puedan resolverse rápidamente las quejas de conformidad con la Recomendación sobre el examen de reclamaciones, 1967.

26. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores, en unión, cuando proceda, de las autoridades competentes, deberían participar en la aplicación de las medidas sociales necesarias, y en particular en el funcionamiento de los sistemas de regularización del empleo o de estabilización de los ingresos.

27. Deberían instaurarse métodos efectivos de comunicación entre empleadores y trabajadores portuarios y entre los dirigentes de las organizaciones de trabajadores y sus afiliados, de conformidad con la Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967. Tales métodos deberían ponerse en práctica por todos los medios posibles y a todos los niveles.

V. Organización del trabajo portuario

28. A fin de que la introducción de nuevos métodos de manipulación de las cargas se traduzca en los máximos beneficios sociales, debería fomentarse la colaboración entre los empleadores o sus organizaciones y las organizaciones de trabajadores para aumentar el rendimiento del trabajo portuario, con la participación, cuando proceda, de las autoridades competentes.

29. Entre las medidas objeto de tales acuerdos podrían incluirse:

- a) el empleo de conocimientos científicos y de técnicas en lo que respecta al ambiente de trabajo, con particular referencia a las condiciones del trabajo portuario;
- b) programas completos de formación profesional, que comprendan formación en medidas de seguridad;

- c)* esfuerzos mutuos para eliminar prácticas obsoletas;
- d)* una mayor flexibilidad al distribuir a los trabajadores portuarios entre las distintas calas, entre los distintos buques, entre los que trabajan a bordo y en tierra y entre las distintas faenas en tierra;
- e)* el recurso en caso necesario al trabajo por turnos y en fin de semana;
- f)* una organización del trabajo y una formación profesional que permitan a los trabajadores desempeñar varias funciones conexas;
- g)* la adaptación del número de trabajadores de cada cuadrilla a las necesidades convenidas, teniendo en cuenta la necesidad de asegurar períodos razonables de descanso;
- h)* esfuerzos mutuos para eliminar en lo posible el tiempo improductivo;
- i)* disposiciones para la utilización eficaz del equipo mecánico que tomen en cuenta las normas de seguridad adecuadas y las restricciones de peso que impone la capacidad máxima de utilización de las máquinas.

30. Dichas medidas deberían ir acompañadas de acuerdos en materia de regularización del empleo o de estabilización de los ingresos, y de las mejoras en las condiciones de trabajo a que se refiere la parte siguiente de la presente Recomendación.

VI. Condiciones de trabajo y de vida

31. La legislación sobre seguridad, higiene, bienestar y formación profesional aplicable a las empresas industriales debería aplicarse efectivamente en los puertos con las adaptaciones técnicas que se consideren necesarias; debería haber servicios de inspección adecuados y calificados.

32. Las normas relativas a duración del trabajo, descanso semanal, vacaciones pagadas y condiciones análogas no deberían ser menos favorables para los trabajadores portuarios que para la mayoría de los trabajadores de las empresas industriales.

33. Se deberían adoptar medidas con relación al trabajo por turnos; entre ellas:

- a)* evitar que la misma persona trabaje en dos turnos consecutivos más allá de los límites establecidos por la legislación nacional o los contratos colectivos;
- b)* compensación especial por los inconvenientes que cause al trabajador el trabajo por turnos, incluido el efectuado en fines de semana;
- c)* fijación de una duración máxima y de un horario adecuado de los turnos, habida cuenta de las condiciones locales.

34. Cuando se introduzcan nuevos métodos de manipulación de cargas y se apliquen tarifas basadas en el tonelaje u otras formas de pago por rendimiento, deberían adoptarse medidas para examinar y, en caso necesario, revisar los métodos de remuneración y las escalas de salarios. En lo posible, deberían aumentarse las ganancias de los trabajadores portuarios como resultado de la introducción de los nuevos métodos de manipulación.

35. Donde no existan aún, deberían establecerse sistemas adecuados de pensiones y de jubilación.

VII. Disposiciones varias

36. Las disposiciones apropiadas de la presente Recomendación deberían aplicarse, en la medida de lo posible, a los trabajadores portuarios ocasionales o estacionales, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

Convenio sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929 (núm. 27)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico pendiente de revisión	9 marzo 1932	Ginebra, 12ª reunión CIT (21 junio 1929)	66

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 30 mayo 1929 en su duodécima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la indicación del peso en los grandes fardos transportados por barco, cuestión que está comprendida en el primer punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintiuno de junio de mil novecientos veintinueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

Artículo 1

1. Todo fardo u objeto cuyo peso bruto sea de mil kilogramos (una tonelada métrica) o más, consignado dentro de los límites del territorio de un Miembro que ratifique el presente Convenio y que haya de ser transportado por mar o vía navegable interior, deberá tener marcado su peso en su superficie exterior en forma clara y duradera.

2. La legislación nacional podrá autorizar la indicación del peso aproximado en aquellos casos excepcionales en que sea difícil determinar el peso exacto.

3. La obligación de velar por la observancia de esta disposición sólo incumbirá al gobierno del país desde donde se expida el fardo y no a los gobiernos de los países que pueda atravesar para llegar a su destino.

4. Las legislaciones nacionales podrán decidir si la obligación de indicar el peso de la manera antes mencionada debe corresponder al remitente o a otra persona.

Pueblos indígenas y tribales*

Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)	1013
Recomendación sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957 (núm. 104)	1022

* 1) Convenio que ha sido superado: Convenio sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957 (núm. 107). 2) Convenios dejados de lado: Convenio sobre el reclutamiento de trabajadores indígenas, 1936 (núm. 50); Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1939 (núm. 64); Convenio sobre las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1939 (núm. 65); Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1947 (núm. 86); Convenio sobre la abolición de las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1955 (núm. 104). 3) Recomendaciones retiradas: Recomendación sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1939 (núm. 58); Recomendación sobre la inspección del trabajo (trabajadores indígenas), 1939 (núm. 59).

Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico actualizado	5 septiembre 1991	Ginebra, 76ª reunión CIT (27 junio 1989)	22

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 junio 1989, en su septuagésima sexta reunión;

Observando las normas internacionales enunciadas en el Convenio y en la Recomendación sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957;

Recordando los términos de la Declaración Universal de Derechos Humanos, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y de los numerosos instrumentos internacionales sobre la prevención de la discriminación;

Considerando que la evolución del derecho internacional desde 1957 y los cambios sobrevenidos en la situación de los pueblos indígenas y tribales en todas las regiones del mundo hacen aconsejable adoptar nuevas normas internacionales en la materia, a fin de eliminar la orientación hacia la asimilación de las normas anteriores;

Reconociendo las aspiraciones de esos pueblos a asumir el control de sus propias instituciones y formas de vida y de su desarrollo económico y a mantener y fortalecer sus identidades, lenguas y religiones, dentro del marco de los Estados en que viven;

Observando que en muchas partes del mundo esos pueblos no pueden gozar de los derechos humanos fundamentales en el mismo grado que el resto de la población de los Estados en que viven y que sus leyes, valores, costumbres y perspectivas han sufrido a menudo una erosión;

Recordando la particular contribución de los pueblos indígenas y tribales a la diversidad cultural, a la armonía social y ecológica de la humanidad y a la cooperación y comprensión internacionales;

Observando que las disposiciones que siguen han sido establecidas con la colaboración de las Naciones Unidas, de la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura y de la Organización Mundial de la Salud, así como del Instituto Indigenista Interamericano, a los niveles apropiados y en sus esferas respectivas, y que se tiene el propósito de continuar esa colaboración a fin de promover y asegurar la aplicación de estas disposiciones;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones sobre la revisión parcial del Convenio sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957 (núm. 107), cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional que revise el Convenio sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957,

adopta, con fecha veintisiete de junio de mil novecientos ochenta y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989:

Parte I. Política general

Artículo 1

1. El presente 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 la colonización o del establecimiento de las actuales fronteras estatales y que, cualquiera que sea su situación jurídica, conservan todas sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas.
2. La conciencia de su identidad indígena o tribal deberá considerarse un criterio fundamental para determinar los grupos a los que se aplican las disposiciones del presente Convenio.
3. La utilización del término **pueblos** en este Convenio no deberá interpretarse en el sentido de que tenga implicación alguna en lo que atañe a los derechos que pueda conferirse a dicho término en el derecho internacional.

Artículo 2

1. Los gobiernos deberán asumir la responsabilidad de desarrollar, con la participación de los pueblos interesados, una acción coordinada y sistemática con miras a proteger los derechos de esos pueblos y a garantizar el respeto de su integridad.
2. Esta acción deberá incluir medidas:
 - a) que aseguren a los miembros de dichos pueblos gozar, en pie de igualdad, de los derechos y oportunidades que la legislación nacional otorga a los demás miembros de la población;
 - b) que promuevan la plena efectividad de los derechos sociales, económicos y culturales de esos pueblos, respetando su identidad social y cultural, sus costumbres y tradiciones, y sus instituciones;
 - c) que ayuden a los miembros de los pueblos interesados 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.

Artículo 3

1. Los pueblos indígenas y tribales deberán gozar plenamente de los derechos humanos y libertades fundamentales, sin obstáculos ni discriminación. Las disposiciones de este Convenio se aplicarán sin discriminación a los hombres y mujeres de esos pueblos.
2. No deberá emplearse ninguna forma de fuerza o de coerción que viole los derechos humanos y las libertades fundamentales de los pueblos interesados, incluidos los derechos contenidos en el presente Convenio.

Artículo 4

1. Deberán adoptarse las medidas especiales que se precisen para salvaguardar las personas, las instituciones, los bienes, el trabajo, las culturas y el medio ambiente de los pueblos interesados.
2. Tales medidas especiales no deberán ser contrarias a los deseos expresados libremente por los pueblos interesados.
3. El goce sin discriminación de los derechos generales de ciudadanía no deberá sufrir menoscabo alguno como consecuencia de tales medidas especiales.

Artículo 5

Al aplicar las disposiciones del presente Convenio:

- a) deberán reconocerse y protegerse los valores y prácticas sociales, culturales, religiosos y espirituales propios de dichos pueblos y deberá tomarse debidamente en consideración la índole de los problemas que se les plantean tanto colectiva como individualmente;
- b) deberá respetarse la integridad de los valores, prácticas e instituciones de esos pueblos;
- c) deberán adoptarse, con la participación y cooperación de los pueblos interesados, medidas encaminadas a allanar las dificultades que experimenten dichos pueblos al afrontar nuevas condiciones de vida y de trabajo.

Artículo 6

1. Al aplicar las disposiciones del presente Convenio, los gobiernos deberán:

- a) consultar a los pueblos interesados, mediante procedimientos apropiados y en particular a través de sus instituciones representativas, cada vez que se prevean medidas legislativas o administrativas susceptibles de afectarles directamente;
- b) establecer los medios a través de los cuales los pueblos interesados puedan participar libremente, por lo menos en la misma medida que otros sectores de la población, y a todos los niveles en la adopción de decisiones en instituciones electivas y organismos administrativos y de otra índole responsables de políticas y programas que les conciernan;
- c) establecer los medios para el pleno desarrollo de las instituciones e iniciativas de esos pueblos, y en los casos apropiados proporcionar los recursos necesarios para este fin.

2. Las consultas llevadas a cabo en aplicación de este Convenio deberán efectuarse de buena fe y de una manera apropiada a las circunstancias, con la finalidad de llegar a un acuerdo o lograr el consentimiento acerca de las medidas propuestas.

Artículo 7

1. Los pueblos interesados deberán tener el derecho de decidir sus propias prioridades en lo que atañe al proceso de desarrollo, en la medida en que éste afecte a sus vidas, creencias, instituciones y bienestar espiritual y a las tierras que ocupan o utilizan de alguna manera, y de controlar, en la medida de lo posible, su propio desarrollo económico, social y cultural. Además, dichos pueblos deberán participar en la formulación, aplicación y evaluación de los planes y programas de desarrollo nacional y regional susceptibles de afectarles directamente.

2. El mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo y del nivel de salud y educación de los pueblos interesados, con su participación y cooperación, deberá ser prioritario en los planes de desarrollo económico global de las regiones donde habitan. Los proyectos especiales de desarrollo para estas regiones deberán también elaborarse de modo que promuevan dicho mejoramiento.

3. Los gobiernos deberán velar por que, siempre que haya lugar, se efectúen estudios, en cooperación con los pueblos interesados, a fin de evaluar la incidencia social, espiritual y cultural y sobre el medio ambiente que las actividades de desarrollo previstas puedan tener sobre esos pueblos. Los resultados de estos estudios deberán ser considerados como criterios fundamentales para la ejecución de las actividades mencionadas.

4. Los gobiernos deberán tomar medidas, en cooperación con los pueblos interesados, para proteger y preservar el medio ambiente de los territorios que habitan.

Artículo 8

1. Al aplicar la legislación nacional a los pueblos interesados deberán tomarse debidamente en consideración sus costumbres o su derecho consuetudinario.

2. Dichos pueblos deberán tener el derecho de conservar sus costumbres e instituciones propias, siempre que éstas no sean incompatibles con los derechos fundamentales definidos por el sistema jurídico nacional ni con los derechos humanos internacionalmente reconocidos. Siempre que sea necesario, deberán establecerse procedimientos para solucionar los conflictos que puedan surgir en la aplicación de este principio.

3. La aplicación de los párrafos 1 y 2 de este artículo no deberá impedir a los miembros de dichos pueblos ejercer los derechos reconocidos a todos los ciudadanos del país y asumir las obligaciones correspondientes.

Artículo 9

1. En la medida en que ello sea compatible con el sistema jurídico nacional y con los derechos humanos internacionalmente reconocidos, deberán respetarse los métodos a los que los pueblos interesados recurren tradicionalmente para la represión de los delitos cometidos por sus miembros.

2. Las autoridades y los tribunales llamados a pronunciarse sobre cuestiones penales deberán tener en cuenta las costumbres de dichos pueblos en la materia.

Artículo 10

1. Cuando se impongan sanciones penales previstas por la legislación general a miembros de dichos pueblos deberán tenerse en cuenta sus características económicas, sociales y culturales.

2. Deberá darse la preferencia a tipos de sanción distintos del encarcelamiento.

Artículo 11

La ley deberá prohibir y sancionar la imposición a miembros de los pueblos interesados de servicios personales obligatorios de cualquier índole, remunerados o no, excepto en los casos previstos por la ley para todos los ciudadanos.

Artículo 12

Los pueblos interesados deberán tener protección contra la violación de sus derechos, y poder iniciar procedimientos legales, sea personalmente o bien por conducto de sus organismos representativos, para asegurar el respeto efectivo de tales derechos. Deberán tomarse medidas para garantizar que los miembros de dichos pueblos puedan comprender y hacerse comprender en procedimientos legales, facilitándoles, si fuere necesario, intérpretes u otros medios eficaces.

Parte II. Tierras

Artículo 13

1. Al aplicar las disposiciones de esta parte del Convenio, los gobiernos deberán respetar la importancia especial que para las culturas y valores espirituales de los pueblos interesados reviste su relación con las tierras o territorios, o con ambos, según los casos, que ocupan o utilizan de alguna otra manera, y en particular los aspectos colectivos de esa relación.

2. La utilización del término **tierras** en los artículos 15 y 16 deberá incluir el concepto de territorios, lo que cubre la totalidad del hábitat de las regiones que los pueblos interesados ocupan o utilizan de alguna otra manera.

Artículo 14

1. Deberá reconocerse a los pueblos interesados el derecho de propiedad y de posesión sobre las tierras que tradicionalmente ocupan. Además, en los casos apropiados, deberán tomarse medidas para salvaguardar el derecho de los pueblos interesados a utilizar tierras que no estén exclusivamente ocupadas por ellos, pero a las que hayan tenido tradicionalmente acceso para

sus actividades tradicionales y de subsistencia. A este respecto, deberá prestarse particular atención a la situación de los pueblos nómadas y de los agricultores itinerantes.

2. Los gobiernos deberán tomar las medidas que sean necesarias para determinar las tierras que los pueblos interesados ocupan tradicionalmente y garantizar la protección efectiva de sus derechos de propiedad y posesión.

3. Deberán instituirse procedimientos adecuados en el marco del sistema jurídico nacional para solucionar las reivindicaciones de tierras formuladas por los pueblos interesados.

Artículo 15

1. Los derechos de los pueblos interesados a los recursos naturales existentes en sus tierras deberán protegerse especialmente. Estos derechos comprenden el derecho de esos pueblos a participar en la utilización, administración y conservación de dichos recursos.

2. En caso de que pertenezca al Estado la propiedad de los minerales o de los recursos del subsuelo, o tenga derechos sobre otros recursos existentes en las tierras, los gobiernos deberán establecer o mantener procedimientos con miras a consultar a los pueblos interesados, a fin de determinar si los intereses de esos pueblos serían perjudicados, y en qué medida, antes de emprender o autorizar cualquier programa de prospección o explotación de los recursos existentes en sus tierras. Los pueblos interesados deberán participar siempre que sea posible en los beneficios que reporten tales actividades, y percibir una indemnización equitativa por cualquier daño que puedan sufrir como resultado de esas actividades.

Artículo 16

1. A reserva de lo dispuesto en los párrafos siguientes de este artículo, los pueblos interesados no deberán ser trasladados de las tierras que ocupan.

2. Cuando excepcionalmente el traslado y la reubicación de esos pueblos se consideren necesarios, sólo deberán efectuarse con su consentimiento, dado libremente y con pleno conocimiento de causa. Cuando no pueda obtenerse su consentimiento, el traslado y la reubicación sólo deberá tener lugar al término de procedimientos adecuados establecidos por la legislación nacional, incluidas encuestas públicas, cuando haya lugar, en que los pueblos interesados tengan la posibilidad de estar efectivamente representados.

3. Siempre que sea posible, estos pueblos deberán tener el derecho de regresar a sus tierras tradicionales en cuanto dejen de existir la causas que motivaron su traslado y reubicación.

4. Cuando el retorno no sea posible, tal como se determine por acuerdo o, en ausencia de tales acuerdos, por medio de procedimientos adecuados, dichos pueblos deberán recibir, en todos los casos posibles, tierras cuya calidad y cuyo estatuto jurídico sean por lo menos iguales a los de las tierras que ocupaban anteriormente, y que les permitan subvenir a sus necesidades y garantizar su desarrollo futuro. Cuando los pueblos interesados prefieran recibir una indemnización en dinero o en especie, deberá concedérseles dicha indemnización, con las garantías apropiadas.

5. Deberá indemnizarse plenamente a las personas trasladadas y reubicadas por cualquier pérdida o daño que hayan sufrido como consecuencia de su desplazamiento.

Artículo 17

1. Deberán respetarse las modalidades de transmisión de los derechos sobre la tierra entre los miembros de los pueblos interesados establecidas por dichos pueblos.

2. Deberá consultarse a los pueblos interesados siempre que se considere su capacidad de enajenar sus tierras o de transmitir de otra forma sus derechos sobre estas tierras fuera de su comunidad.

3. Deberá impedirse que personas extrañas a esos pueblos puedan aprovecharse de las costumbres de esos pueblos o de su desconocimiento de las leyes por parte de sus miembros para arrojarse la propiedad, la posesión o el uso de las tierras pertenecientes a ellos.

Artículo 18

La ley deberá prever sanciones apropiadas contra toda intrusión no autorizada en las tierras de los pueblos interesados o todo uso no autorizado de las mismas por personas ajenas a ellos, y los gobiernos deberán tomar medidas para impedir tales infracciones.

Artículo 19

Los programas agrarios nacionales deberán garantizar a los pueblos interesados condiciones equivalentes a las que disfruten otros sectores de la población, a los efectos de:

- a) la asignación de tierras adicionales a dichos pueblos cuando las tierras de que dispongan sean insuficientes para garantizarles los elementos de una existencia normal o para hacer frente a su posible crecimiento numérico;
- b) el otorgamiento de los medios necesarios para el desarrollo de las tierras que dichos pueblos ya poseen.

Parte III. Contratación y condiciones de empleo

Artículo 20

1. Los gobiernos deberán adoptar, en el marco de su legislación nacional y en cooperación con los pueblos interesados, medidas especiales para garantizar a los trabajadores pertenecientes a esos pueblos 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.

2. Los gobiernos deberán hacer cuanto esté en su poder por evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados y los demás trabajadores, especialmente en lo relativo a:

- a) acceso al empleo, incluidos los empleos calificados y las medidas de promoción y de ascenso;
- b) remuneración igual por trabajo de igual valor;
- c) asistencia médica y social, seguridad e higiene en el trabajo, todas las prestaciones de seguridad social y demás prestaciones derivadas del empleo, así como la vivienda;
- d) derecho de asociación, derecho a dedicarse libremente a todas las actividades sindicales para fines lícitos, y derecho a concluir convenios colectivos con empleadores o con organizaciones de empleadores.

3. Las medidas adoptadas deberán en particular garantizar que:

- a) los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados, incluidos los trabajadores estacionales, eventuales y migrantes empleados en la agricultura o en otras actividades, así como los empleados por contratistas de mano de obra, gocen de la protección que confieren la legislación y la práctica nacionales a otros trabajadores de estas categorías en los mismos sectores, y sean plenamente informados de sus derechos con arreglo a la legislación laboral y de los recursos de que disponen;
- b) los trabajadores pertenecientes a estos pueblos no estén sometidos a condiciones de trabajo peligrosas para su salud, en particular como consecuencia de su exposición a plaguicidas o a otras sustancias tóxicas;
- c) los trabajadores pertenecientes a estos pueblos no estén sujetos a sistemas de contratación coercitivos, incluidas todas las formas de servidumbre por deudas;
- d) los trabajadores pertenecientes a estos pueblos gocen de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo y de protección contra el hostigamiento sexual.

4. Deberá prestarse especial atención a la creación de servicios adecuados de inspección del trabajo en las regiones donde ejerzan actividades asalariadas trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados, a fin de garantizar el cumplimiento de las disposiciones de esta parte del presente Convenio.

Parte IV. Formación profesional, artesanía e industrias rurales

Artículo 21

Los miembros de los pueblos interesados deberán poder disponer de medios de formación profesional por lo menos iguales a los de los demás ciudadanos.

Artículo 22

1. Deberán tomarse medidas para promover la participación voluntaria de miembros de los pueblos interesados en programas de formación profesional de aplicación general.

2. Cuando los programas de formación profesional de aplicación general existentes no respondan a las necesidades especiales de los pueblos interesados, los gobiernos deberán asegurar, con la participación de dichos pueblos, que se pongan a su disposición programas y medios especiales de formación.

3. Estos programas especiales de formación deberán basarse en el entorno económico, las condiciones sociales y culturales y las necesidades concretas de los pueblos interesados. Todo estudio a este respecto deberá realizarse en cooperación con esos pueblos, los cuales deberán ser consultados sobre la organización y el funcionamiento de tales programas. Cuando sea posible, esos pueblos deberán asumir progresivamente la responsabilidad de la organización y el funcionamiento de tales programas especiales de formación, si así lo deciden.

Artículo 23

1. La artesanía, las industrias rurales y comunitarias y las actividades tradicionales y relacionadas con la economía de subsistencia de los pueblos interesados, como la caza, la pesca, la caza con trampas y la recolección, deberán reconocerse como factores importantes del mantenimiento de su cultura y de su autosuficiencia y desarrollo económicos. Con la participación de esos pueblos, y siempre que haya lugar, los gobiernos deberán velar por que se fortalezcan y fomenten dichas actividades.

2. A petición de los pueblos interesados, deberá facilitárseles, cuando sea posible, una asistencia técnica y financiera apropiada que tenga en cuenta las técnicas tradicionales y las características culturales de esos pueblos y la importancia de un desarrollo sostenido y equitativo.

Parte V. Seguridad social y salud

Artículo 24

Los regímenes de seguridad social deberán extenderse progresivamente a los pueblos interesados y aplicárseles sin discriminación alguna.

Artículo 25

1. Los gobiernos deberán velar por que se pongan a disposición de los pueblos interesados servicios de salud adecuados o proporcionar a dichos pueblos los medios que les permitan organizar y prestar tales servicios bajo su propia responsabilidad y control, a fin de que puedan gozar del máximo nivel posible de salud física y mental.

2. Los servicios de salud deberán organizarse, en la medida de lo posible, a nivel comunitario. Estos servicios deberán planearse y administrarse en cooperación con los pueblos interesados y tener en cuenta sus condiciones económicas, geográficas, sociales y culturales, así como sus métodos de prevención, prácticas curativas y medicamentos tradicionales.

3. El sistema de asistencia sanitaria deberá dar la preferencia a la formación y al empleo de personal sanitario de la comunidad local y centrarse en los cuidados primarios de salud, manteniendo al mismo tiempo estrechos vínculos con los demás niveles de asistencia sanitaria.

4. La prestación de tales servicios de salud deberá coordinarse con las demás medidas sociales, económicas y culturales que se tomen en el país.

Parte VI. Educación y medios de comunicación

Artículo 26

Deberán adoptarse medidas para garantizar a los miembros de los pueblos interesados la posibilidad de adquirir una educación a todos los niveles, por lo menos en pie de igualdad con el resto de la comunidad nacional.

Artículo 27

1. Los programas y los servicios de educación destinados a los pueblos interesados deberán desarrollarse y aplicarse en cooperación con éstos a fin de responder a sus necesidades particulares, y deberán abarcar su historia, sus conocimientos y técnicas, sus sistemas de valores y todas sus demás aspiraciones sociales, económicas y culturales.

2. La autoridad competente deberá asegurar la formación de miembros de estos pueblos y su participación en la formulación y ejecución de programas de educación, con miras a transferir progresivamente a dichos pueblos la responsabilidad de la realización de esos programas, cuando haya lugar.

3. Además, los gobiernos deberán reconocer el derecho de esos pueblos a crear sus propias instituciones y medios de educación, siempre que tales instituciones satisfagan las normas mínimas establecidas por la autoridad competente en consulta con esos pueblos. Deberán facilitárseles recursos apropiados con tal fin.

Artículo 28

1. Siempre que sea viable, deberá enseñarse a los niños de los pueblos interesados a leer y a escribir en su propia lengua indígena o en la lengua que más comúnmente se hable en el grupo a que pertenezcan. Cuando ello no sea viable, las autoridades competentes deberán celebrar consultas con esos pueblos con miras a la adopción de medidas que permitan alcanzar este objetivo.

2. Deberán tomarse medidas adecuadas para asegurar que esos pueblos tengan la oportunidad de llegar a dominar la lengua nacional o una de las lenguas oficiales del país.

3. Deberán adoptarse disposiciones para preservar las lenguas indígenas de los pueblos interesados y promover el desarrollo y la práctica de las mismas.

Artículo 29

Un objetivo de la educación de los niños de los pueblos interesados deberá ser impartirles conocimientos generales y aptitudes que les ayuden a participar plenamente y en pie de igualdad en la vida de su propia comunidad y en la de la comunidad nacional.

Artículo 30

1. Los gobiernos deberán adoptar medidas acordes a las tradiciones y culturas de los pueblos interesados, a fin de darles a conocer sus derechos y obligaciones, especialmente en lo que atañe al trabajo, a las posibilidades económicas, a las cuestiones de educación y salud, a los servicios sociales y a los derechos dimanantes del presente Convenio.

2. A tal fin, deberá recurrirse, si fuere necesario, a traducciones escritas y a la utilización de los medios de comunicación de masas en las lenguas de dichos pueblos.

Artículo 31

Deberán adoptarse medidas de carácter educativo en todos los sectores de la comunidad nacional, y especialmente en los que estén en contacto más directo con los pueblos interesados, con objeto de eliminar los prejuicios que pudieran tener con respecto a esos pueblos. A tal fin, deberán hacerse esfuerzos por asegurar que los libros de historia y demás material didáctico ofrezcan una descripción equitativa, exacta e instructiva de las sociedades y culturas de los pueblos interesados.

Parte VII. Contactos y cooperación a través de las fronteras*Artículo 32*

Los gobiernos deberán tomar medidas apropiadas, incluso por medio de acuerdos internacionales, para facilitar los contactos y la cooperación entre pueblos indígenas y tribales a través de las fronteras, incluidas las actividades en las esferas económica, social, cultural, espiritual y del medio ambiente.

Parte VIII. Administración*Artículo 33*

1. La autoridad gubernamental responsable de las cuestiones que abarca el presente Convenio deberá asegurarse de que existen instituciones u otros mecanismos apropiados para administrar los programas que afecten a los pueblos interesados, y de que tales instituciones o mecanismos disponen de los medios necesarios para el cabal desempeño de sus funciones.

2. Tales programas deberán incluir:

- a) la planificación, coordinación, ejecución y evaluación, en cooperación con los pueblos interesados, de las medidas previstas en el presente Convenio;
- b) la proposición de medidas legislativas y de otra índole a las autoridades competentes y el control de la aplicación de las medidas adoptadas en cooperación con los pueblos interesados.

Parte IX. Disposiciones generales*Artículo 34*

La naturaleza y el alcance de las medidas que se adopten para dar efecto al presente Convenio deberán determinarse con flexibilidad, teniendo en cuenta las condiciones propias de cada país.

Artículo 35

La aplicación de las disposiciones del presente Convenio no deberá menoscabar los derechos y las ventajas garantizados a los pueblos interesados en virtud de otros convenios y recomendaciones, instrumentos internacionales, tratados, o leyes, laudos, costumbres o acuerdos nacionales.

Parte X. Disposiciones finales*Artículo 36*

Este Convenio revisa el Convenio sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957.

Recomendación sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957 (núm. 104)

Estatus	Adopción
Instrumento actualizado	Ginebra, 40ª reunión CIT (26 junio 1957)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 junio 1957 en su cuadragésima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección e integración de las poblaciones indígenas y de otras poblaciones tribales y semitribales en los países independientes, cuestión que constituye el sexto punto del orden del día de la reunión;

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complete el Convenio sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957;

Observando que las normas siguientes han sido establecidas con la colaboración de las Naciones Unidas, de la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura y de la Organización Mundial de la Salud, en niveles apropiados, y en sus respectivos campos, y que se propone obtener de dichas organizaciones que presten, de manera continua, su colaboración a las medidas destinadas a fomentar y asegurar la aplicación de dichas normas,

adopta, con fecha veintiséis de junio de mil novecientos cincuenta y siete, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957:

La Conferencia recomienda a los Miembros que apliquen las disposiciones siguientes:

I. Disposiciones preliminares

1. (1) La presente Recomendación se aplica:

- a) a los miembros de las poblaciones tribales o semitribales en los países independientes, cuyas condiciones sociales y económicas correspondan a una etapa menos avanzada que la alcanzada por los otros sectores de la colectividad nacional y que estén regidas total o parcialmente por sus propias costumbres o tradiciones o por una legislación especial;
- b) a los miembros de las poblaciones tribales o semitribales en los países independientes, consideradas 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 la colonización, y que, cualquiera que sea su situación jurídica, viven más de acuerdo con las instituciones sociales, económicas y culturales de dicha época que con las instituciones de la nación a que pertenecen.

(2) A los efectos de la presente Recomendación, el término *semitribual* comprende a los grupos y personas que, aunque próximos a perder sus características tribales, no están aún integrados en la colectividad nacional.

(3) Las poblaciones indígenas y otras poblaciones tribales o semitribales mencionadas en los apartados 1) y 2) del presente párrafo se designan en los párrafos siguientes con las palabras las poblaciones en cuestión.

II. Tierras

2. Se deberían adoptar medidas legislativas o administrativas para reglamentar las condiciones, de hecho o de derecho, en que las poblaciones en cuestión utilizan la tierra.

3. (1) Se debería garantizar a las poblaciones en cuestión una reserva de tierras adecuada a las necesidades del cultivo trashumante, mientras no se pueda introducir un mejor sistema de cultivo.

(2) Mientras no se alcancen los objetivos de una política de asentamiento de los grupos seminómadas, se deberían determinar áreas en las que esos grupos puedan pastorear su ganado libremente.

4. Respecto a la propiedad de las riquezas del subsuelo o del derecho prioritario a su explotación, los miembros de las poblaciones en cuestión deberían gozar del mismo trato que los otros miembros de la colectividad nacional.

5. (1) Salvo en casos excepcionales especificados por la ley, se debería restringir el arrendamiento directo o indirecto de las tierras de propiedad de miembros de las poblaciones en cuestión a personas naturales o jurídicas ajenas al grupo interesado.

(2) En los casos en que se permita dicho arrendamiento, se deberían tomar medidas para asegurar que los propietarios perciban rentas equitativas. Las rentas de tierras de propiedad colectiva deberían utilizarse en beneficio de la comunidad propietaria, de acuerdo con una legislación adecuada.

6. Se debería restringir la hipoteca de tierras de propiedad de miembros de las poblaciones en cuestión en favor de personas naturales o jurídicas ajenas a esas poblaciones.

7. Se deberían tomar las medidas necesarias para eliminar el endeudamiento entre los campesinos pertenecientes a las poblaciones en cuestión. Se deberían establecer sistemas de crédito cooperativo y se deberían conceder a dichos campesinos préstamos a bajo interés, ayuda técnica y, cuando fuere adecuado, subsidios, a fin de que puedan explotar convenientemente sus tierras.

8. Cuando fuere procedente, se deberían adaptar métodos cooperativos modernos de producción, de abastecimiento y de comercialización a las formas tradicionales de propiedad o utilización colectiva de la tierra y de las herramientas de producción, así como a los sistemas tradicionales de servicio comunal y de ayuda mutua existentes entre las poblaciones en cuestión.

III. Contratación y condiciones de empleo

9. Mientras que las poblaciones en cuestión no estén en situación de gozar de la protección acordada por la ley a los trabajadores en general, se debería regular la contratación de los trabajadores pertenecientes a dichas poblaciones, adoptando, en particular, medidas para:

- a) establecer un sistema de licencias para los agentes privados de contratación y asegurar el control de sus actividades;
- b) evitar toda influencia perniciosa que pueda tener la contratación sobre la vida familiar y colectiva de los trabajadores; a estos efectos convendría en especial:
 - i) prohibir la contratación durante determinados períodos y en determinadas regiones;
 - ii) permitir que los trabajadores mantengan contacto con sus comunidades de origen y participen en las actividades tribales importantes de dichas comunidades;
 - iii) asegurar la protección de las personas que estén a cargo de los trabajadores;
- c) determinar la edad mínima para la contratación y prever condiciones especiales para la contratación de los trabajadores no adultos;
- d) establecer los requisitos de salud que debieran satisfacer los trabajadores en el momento de su contratación;
- e) establecer normas para el transporte de los trabajadores contratados;
- f) garantizar que el trabajador:
 - i) comprenda las condiciones de su empleo gracias a explicaciones en su lengua materna; y
 - ii) acepte libremente y con pleno conocimiento de causa estas condiciones.

10. Mientras que las poblaciones en cuestión no estén en situación de gozar de la protección otorgada por la ley a los trabajadores en general, se deberían proteger los salarios y la libertad personal de los trabajadores pertenecientes a dichas poblaciones adoptando, en particular, disposiciones para:

- a) que los salarios sean normalmente pagados únicamente en moneda de curso legal;
- b) que se prohíba el pago de cualquier parte del salario con alcohol y otras bebidas espirituosas o con drogas nocivas;
- c) que se prohíba que el pago del salario se efectúe en tabernas o en tiendas, excepto en el caso de trabajadores empleados en dichos establecimientos;
- d) reglamentar la cuantía máxima y la forma de reintegro de los anticipos de salarios y el grado de condiciones en que podrán autorizarse descuentos de los salarios;
- e) controlar los economatos y otros servicios análogos de las empresas que funcionen en conexión con éstas;

f) prohibir la retención o apropiación de efectos útiles que el trabajador emplea corrientemente por concepto de deudas o por incumplimiento de contrato, sin previa autorización de las autoridades judiciales o administrativas competentes;

g) prohibir la restricción de la libertad individual del trabajador por concepto de deudas.

11. Se debería garantizar al trabajador el derecho de repatriación a la comunidad de origen a expensas del contratista o del empleador en los casos en que:

a) resulte incapacitado para el trabajo, como consecuencia de una enfermedad o de un accidente sufrido durante su viaje hacia el lugar de empleo o durante el período de empleo;

b) después de haber sido sometido a un reconocimiento médico, se le declare inepto para el trabajo;

c) no sea contratado, después de haber sido trasladado para su contratación, por una causa de la que no sea responsable;

d) la autoridad competente compruebe que fue contratado con fraude o por error.

12. (1) Se deberían tomar medidas para facilitar la adaptación de los trabajadores pertenecientes a las poblaciones en cuestión a los principios y métodos de las relaciones de trabajo en una sociedad moderna.

(2) Cuando fuere necesario, se deberían establecer contratos tipo de empleo, en consulta con los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados. En estos contratos se deberían estipular los derechos y obligaciones respectivos de los empleadores y de los trabajadores, así como las condiciones para la terminación de los contratos. Se deberían tomar medidas efectivas para asegurar la aplicación de dichos contratos.

13. (1) En conformidad con la legislación, se deberían adoptar medidas para promover la instalación de los trabajadores y de sus familias en los centros de trabajo o en sus cercanías, cuando tal instalación redunde en beneficio de los trabajadores y de la economía de los respectivos países.

(2) Al aplicar tales medidas debería prestarse atención especial a los problemas de adaptación de los trabajadores pertenecientes a las poblaciones en cuestión y de sus familias a las formas de vida y de trabajo de su nuevo medio social y económico.

14. Se deberían desalentar las migraciones de trabajadores pertenecientes a las poblaciones en cuestión cuando se consideren contrarias al interés de esos trabajadores y de sus comunidades, mediante disposiciones destinadas a elevar el nivel de vida en las regiones que ocupan tradicionalmente.

15. (1) Los gobiernos deberían establecer servicios públicos de empleo, fijos o ambulantes, en las áreas en que se contraten en gran número trabajadores pertenecientes a las poblaciones en cuestión.

(2) Esos servicios, además de ayudar a los trabajadores a encontrar empleos y a los empleadores a encontrar trabajadores, deberían encargarse, en particular, de las siguientes tareas:

a) determinar en qué medida pueden remediarse las insuficiencias de mano de obra existentes en otras regiones del país, contratando mano de obra disponible en áreas habitadas por las poblaciones en cuestión, sin crear perturbaciones de orden social o económico en dichas áreas;

b) informar a los trabajadores y a sus empleadores sobre las disposiciones legales, reglamentarias y contractuales que les interesen en materia de salarios, vivienda, prestaciones en caso de accidente del trabajo o de enfermedad profesional, transporte y otras condiciones de empleo;

c) cooperar con las autoridades encargadas de velar por la observancia de la legislación que garantiza la protección de las poblaciones en cuestión y, si fuere necesario, encargarse del control de los trámites relativos a la contratación y a las condiciones de empleo de los trabajadores pertenecientes a dichas poblaciones.

IV. Formación profesional

16. Los programas de formación profesional destinados a las poblaciones en cuestión deberían prever la formación de miembros de esas poblaciones en calidad de instructores. Los instructores deberían ser adiestrados en el uso de ciertas técnicas, incluyendo, cuando ello sea posible, la familiarización con los factores antropológicos y psicológicos, que les permitan adaptar sus enseñanzas a las condiciones y necesidades particulares de dichas poblaciones.

17. La formación profesional de miembros de las poblaciones en cuestión debería realizarse, en la medida de lo posible, en las cercanías del lugar donde vivan o en los lugares de trabajo.

18. Durante las primeras etapas de la integración, la enseñanza profesional se debería impartir, en la medida de lo posible, en la lengua vernácula del grupo interesado.

19. Los programas de formación profesional destinados a las poblaciones en cuestión deberían coordinarse con medidas de asistencia que permitan a los trabajadores independientes adquirir el equipo y los materiales necesarios, y a los trabajadores asalariados obtener los empleos que correspondan a su adiestramiento.

20. Los programas y métodos de formación profesional destinados a las poblaciones en cuestión deberían coordinarse con los programas y métodos de educación fundamental.

21. Mientras dure la formación profesional de los miembros de las poblaciones en cuestión, se les debería proporcionar toda la asistencia posible para permitirles que aprovechen las oportunidades disponibles, incluyendo, cuando sea factible, la concesión de becas.

V. Artesanía e industrias rurales

22. Los programas para el desarrollo de la artesanía y de las industrias rurales en las poblaciones en cuestión deberían estar destinados, particularmente, a:

- a) mejorar las técnicas, los métodos y las condiciones de trabajo;
- b) desarrollar todos los aspectos de la producción y del comercio, incluidos la concesión de créditos, la protección de los interesados contra el monopolio y la explotación por intermediarios, el suministro de materias primas a precios equitativos, el establecimiento de normas sobre la calidad y la protección de los modelos y de las características artísticas especiales de los productos de dichas poblaciones; y
- c) fomentar la creación de cooperativas.

VI. Seguridad social y medidas de asistencia

23. La extensión de los sistemas de seguridad social a los trabajadores pertenecientes a las poblaciones en cuestión debería ir precedida, o acompañada, según las circunstancias lo exijan, de medidas que pudieran mejorar sus condiciones sociales y económicas en general.

24. En el caso de productores agrícolas que trabajan por su propia cuenta, deberían adoptarse medidas relativas a:

- a) la enseñanza de métodos agrícolas modernos;
- b) el suministro de los bienes necesarios (por ejemplo, aperos de labranza, ganado y semillas); y
- c) la protección contra la pérdida de medios de subsistencia, originada por riesgos naturales para las cosechas o el ganado.

VII. Sanidad

25. Se debería alentar a las poblaciones en cuestión a que organicen juntas o comisiones sanitarias locales en sus comunidades para velar por la salud de sus miembros. Paralelamente a la creación de estos organismos, se debería desarrollar una campaña educativa apropiada para lograr su mejor aprovechamiento.

26. (1) Se deberían crear medios especiales que permitan a miembros de las poblaciones en cuestión formarse como personal auxiliar de sanidad y personal médico y sanitario profesional cuando no puedan obtener esa formación por los medios ordinarios del país.

(2) Se debería velar por que la creación de dichos medios especiales no prive a los miembros de esas poblaciones de la posibilidad de adquirir esa formación por los medios ordinarios del país.

27. El personal médico profesional que trabaje en las poblaciones en cuestión debería ser adiestrado en el uso de técnicas antropológicas y psicológicas que permitan adaptar su labor a las características culturales de dichas poblaciones.

VIII. Educación

28. Se deberían organizar y financiar investigaciones científicas con objeto de determinar los métodos más apropiados para enseñar a leer y escribir a los niños de las poblaciones en cuestión y para utilizar su lengua materna o vernácula como vehículo de instrucción.

29. Los maestros que trabajen en las poblaciones en cuestión deberían ser adiestrados en el uso de técnicas antropológicas y psicológicas que permitan adaptar su labor a las características culturales de esas poblaciones. En la medida de lo posible, los maestros deberían provenir de dichas poblaciones.

30. Se debería introducir una enseñanza profesional, haciendo hincapié en la agricultura, artesanía e industrias rurales y economía doméstica, en los programas de instrucción primaria destinados a las poblaciones en cuestión.

31. Los programas de instrucción primaria destinados a las poblaciones en cuestión deberían incluir la instrucción sanitaria elemental.

32. La instrucción primaria para las poblaciones en cuestión debería complementarse, en lo posible, con campañas de educación fundamental. Esas campañas deberían tener por objeto ayudar a los niños y a los adultos a comprender los problemas que se plantean en su medio ambiente, así como sus derechos y deberes en calidad de ciudadanos e individuos, capacitándolos así para participar de modo más eficaz en el progreso social y económico de su comunidad.

IX. Idiomas y otros medios de información

33. Cuando sea procedente, se debería facilitar la integración de las poblaciones en cuestión:

- a) enriqueciendo el vocabulario técnico y jurídico de sus lenguas vernáculas y dialectos;
- b) estableciendo alfabetos para la escritura de dichas lenguas y dialectos;
- c) publicando en esas lenguas y dialectos libros de lectura adaptados al nivel de instrucción y de cultura de dichas poblaciones; y
- d) publicando diccionarios bilingües.

34. Se deberían emplear los métodos de comunicación audiovisual como medio de información para las poblaciones en cuestión.

X. Grupos tribales de zonas fronterizas

35. (1) Cuando sea posible y oportuno, se debería emprender una acción intergubernamental, mediante acuerdos entre los gobiernos interesados, para proteger a los grupos tribales seminómadas cuyos territorios tradicionales se extienden a través de fronteras internacionales.

(2) Esta acción debería tender particularmente:

- a) a garantizar a los miembros de esos grupos que trabajen en otro país salarios equitativos de conformidad con las normas vigentes en la región del empleo;
- b) a ayudar a dichos trabajadores a mejorar sus condiciones de vida, sin discriminación por causa de su nacionalidad o de su carácter seminómada.

XI. Administración

36. Ya sea por medio de organismos gubernamentales especialmente establecidos para este objeto o mediante una coordinación adecuada de otros organismos gubernamentales, se deberían adoptar medidas de índole administrativa para:

- a) velar por la observancia de las disposiciones legislativas y administrativas relativas a la protección e integración de las poblaciones en cuestión;
- b) garantizar a los miembros de dichas poblaciones la posesión efectiva de la tierra y el uso de otros recursos naturales;
- c) administrar los bienes y los ingresos de dichas poblaciones cuando así lo exijan sus intereses;
- d) proporcionar gratuitamente asistencia legal a los miembros de las poblaciones en cuestión que la necesiten pero que no estén en situación de costearla;
- e) establecer y mantener servicios educativos y sanitarios para las poblaciones en cuestión;
- f) fomentar la investigación destinada a favorecer la comprensión del sistema de vida de dichas poblaciones y del proceso de su integración en la colectividad nacional;
- g) evitar que se explote a los trabajadores pertenecientes a dichas poblaciones aprovechando su desconocimiento del medio industrial al que se los incorpora;

h) cuando sea apropiado, supervisar y coordinar, en el marco de los programas de protección e integración, las actividades filantrópicas o lucrativas, ejercidas por personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, en regiones habitadas por dichas poblaciones.

37. (1) Los organismos nacionales especialmente encargados de la protección e integración de las poblaciones en cuestión deberían disponer de centros regionales situados en las áreas donde esas poblaciones sean numerosas.

(2) Estos organismos deberían disponer de un cuerpo de funcionarios seleccionados y adiestrados para las tareas especiales que deben desempeñar. En la medida de lo posible, estos funcionarios deberían ser seleccionados entre los miembros de las poblaciones en cuestión.

Categorías específicas de trabajadores*

Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110)	1031
Protocolo de 1982 relativo al Convenio (núm. 110) sobre las plantaciones, 1958	1048
Recomendación sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110)	1050
Recomendación sobre los arrendatarios y aparceros, 1968 (núm. 132)	1057
Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149)	1062
Recomendación sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 157)	1064
Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991 (núm. 172)	1077
Recomendación sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991 (núm. 179)	1080
Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177)	1082
Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 184)	1084
Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)	1089
Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201)	1095
Recomendación sobre los trabajadores de edad, 1980 (núm. 162)	1100
Convenio sobre normas de trabajo (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 83)	1106
Recomendación sobre las horas de trabajo (navegación interior), 1920 (núm. 8)	1109

* Recomendación retirada: Recomendación sobre el alojamiento (agricultura), 1921 (núm. 16)

Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico actualizado	22 enero 1960	Ginebra, 42ª reunión CIT (24 junio 1958)	12 Denuncias: 2

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1958 en su cuadragésima segunda reunión;

Después de haber examinado la cuestión de las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión;

Habiendo estimado que, con carácter excepcional, a fin de acelerar la aplicación a las plantaciones de ciertas disposiciones tomadas de convenios existentes, en espera de una ratificación más general de esos convenios y de la aplicación de sus disposiciones a todas las personas protegidas por éstos, y con objeto de extender a las plantaciones la aplicación de ciertos convenios que se les aplican actualmente, sería oportuno adoptar un instrumento con tal fin;

Después de haber decidido que este instrumento revista la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veinticuatro de junio de mil novecientos cincuenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las plantaciones, 1958:

Parte I. Disposiciones generales

Artículo 1

1. A los efectos del presente Convenio, el término *plantación* comprende toda empresa agrícola, situada en una zona tropical o subtropical, que ocupe con regularidad a trabajadores asalariados y que principalmente se dedique al cultivo o producción, para fines comerciales, de: café, té, caña de azúcar, caucho, plátanos, cacao, coco, maní, algodón, tabaco, fibras (sisal, yute y cáñamo), frutas cítricas, aceite de palma, quina y piña. Este Convenio no es aplicable a las empresas familiares o pequeñas empresas que produzcan para el mercado local y que no empleen regularmente trabajadores asalariados.

2. Todo Miembro para el cual esté en vigor este Convenio podrá, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, extender la aplicación de este Convenio a otras plantaciones:

- a) agregando a la lista de cultivos que figura en el párrafo 1 de este artículo uno o varios de los productos siguientes: arroz, achicoria, cardamomo, geranio y pelitre o cualquier otro producto;
- b) agregando a las plantaciones a que se refiere el párrafo 1 de este artículo categorías de empresas a las que no se hace referencia en el mismo y que, de acuerdo con la legislación y la práctica del país, estén clasificadas como plantaciones, y deberá indicar las medidas adoptadas en este sentido en las memorias anuales que sobre la aplicación del Convenio haya de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

3. A los efectos de este artículo, el término *plantación* comprenderá normalmente el procedimiento de transformación primaria del producto o productos de la plantación.

Artículo 2

Todo Miembro que ratifique el presente 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.

Artículo 3

1. Todo Miembro para el cual esté en vigor este Convenio deberá:
 - a) aplicar:
 - i) la parte I;
 - ii) las partes IV, IX y XI;
 - iii) por lo menos dos de las partes II, III, V, VI, VII, VIII, X, XII y XIII;
 - iv) la parte XIV;
 - b) especificar en una declaración unida a su ratificación –en caso de que excluya de su aceptación las disposiciones de una o varias partes del Convenio– las partes así excluidas.
2. Todo Miembro que haya formulado una declaración de conformidad con el apartado b) del párrafo 1 de este artículo deberá indicar en las memorias anuales que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo los progresos que se hayan realizado con miras a la aplicación de las partes así excluidas.
3. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio, pero que haya excluido ciertas partes de conformidad con los párrafos precedentes, podrá notificar ulteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo que acepta las obligaciones del Convenio respecto de una o varias de las partes así excluidas; dichas obligaciones se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus efectos desde la fecha de su notificación.

Artículo 4

De conformidad con el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, ninguna de las disposiciones del presente Convenio menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en el Convenio.

Parte II. Contratación y reclutamiento, y trabajadores migrantes

Artículo 5

A los efectos del presente Convenio, el término *reclutamiento* comprende todas las operaciones realizadas con objeto de conseguir para sí, o proporcionar a un tercero, la mano de obra de personas que no ofrezcan espontáneamente sus servicios, ya sea en el lugar de trabajo, en una oficina pública de emigración o de colocación, o en una oficina dirigida por alguna organización patronal y sujeta al control de la autoridad competente.

Artículo 6

El reclutamiento de un jefe de familia no deberá considerarse como si implicara el de cualquiera de los miembros de su familia.

Artículo 7

Ninguna persona o sociedad deberá realizar actos de reclutamiento profesional, a menos que esté provista de un permiso concedido por la autoridad competente, y reclute trabajadores para la administración pública o para uno o más empleadores determinados o asociaciones específicas de empleadores.

Artículo 8

Los empleadores, agentes de empleadores, organizaciones de empleadores, organizaciones subvencionadas por los empleadores, agentes de las organizaciones de empleadores y de organizaciones subvencionadas por los empleadores no podrán realizar actos de reclutamiento sin un permiso otorgado por la autoridad competente.

Artículo 9

1. Los trabajadores reclutados deberán ser presentados a un funcionario público, que comprobará si se han observado las prescripciones de la legislación en materia de reclutamiento y, en particular, si los trabajadores no han sido sometidos a una presión ilícita ni reclutados con error o fraude.

2. Los trabajadores reclutados deberán ser presentados a ese funcionario lo más cerca posible del lugar de reclutamiento o, cuando se trate de trabajadores reclutados en un territorio para ser empleados en otro territorio dependiente de una administración diferente, a más tardar en el lugar de partida del territorio de reclutamiento.

Artículo 10

Cuando, de acuerdo con las circunstancias, sea realizable y necesaria la adopción de esta disposición, la autoridad competente deberá obligar a que se entregue a todo trabajador reclutado cuya contratación no se haya efectuado en el mismo lugar de reclutamiento o cerca de dicho lugar un documento escrito, que podrá ser un certificado de empleo, una cartilla de trabajo o un contrato provisional, que contenga los datos que la autoridad competente estime necesarios, por ejemplo, indicaciones sobre la identidad del trabajador, las condiciones del empleo en perspectiva y cualquier anticipo sobre los salarios concedido al trabajador.

Artículo 11

1. Todo trabajador reclutado deberá someterse a un reconocimiento médico.

2. Cuando el trabajador haya sido reclutado para trabajar en una zona alejada del lugar de reclutamiento, o cuando haya sido reclutado en un territorio dependiente de otra administración, el reconocimiento médico deberá efectuarse lo más cerca posible del lugar de reclutamiento y, cuando se trate de trabajadores reclutados en un territorio para ser empleados en otro territorio dependiente de una administración diferente, a más tardar, en el lugar de partida del territorio de reclutamiento.

3. La autoridad competente podrá conceder al funcionario público a quien deban ser presentados los trabajadores reclutados, de conformidad con el artículo 9, el derecho a autorizar la marcha de estos trabajadores antes de ser sometidos a un examen médico, a condición de que se compruebe:

- a) que era y sigue siendo imposible someter a estos trabajadores a un reconocimiento médico en el lugar de reclutamiento o en el punto de partida;
- b) que cada trabajador es físicamente apto para viajar y desempeñar su futuro empleo;
- c) que cada trabajador se someterá a un reconocimiento médico a su llegada al lugar de trabajo o dentro del plazo más breve posible después de su llegada.

4. La autoridad competente podrá, especialmente cuando el viaje de los trabajadores reclutados sea de tal duración o se haga en tales condiciones que pueda resentirse su salud, prescribir que los trabajadores reclutados sean sometidos a un reconocimiento médico antes de su partida y a un segundo examen después de su llegada al lugar de trabajo.

5. La autoridad competente deberá cerciorarse de que se han adoptado todas las medidas necesarias para la aclimatación y adaptación de los trabajadores reclutados, y para que se los vacune preventivamente.

Artículo 12

1. El reclutador o empleador deberá, siempre que sea posible, hacer transportar a los trabajadores reclutados hasta el lugar de trabajo.
2. La autoridad competente deberá adoptar las medidas necesarias a fin de que:
 - a) los vehículos o barcos utilizados para el transporte de los trabajadores sean adecuados para este menester, ofrezcan buenas condiciones de higiene y suficiente capacidad de transporte;
 - b) se prevea un alojamiento adecuado para los trabajadores cuando éstos tengan que pernoctar durante el viaje;
 - c) cuando haya que recorrer grandes distancias, se adopten todas las medidas necesarias para garantizar la asistencia médica y el bienestar de los trabajadores.
3. Cuando los trabajadores reclutados deban recorrer grandes distancias a pie para llegar al lugar de trabajo, la autoridad competente deberá adoptar las medidas necesarias a fin de que:
 - a) la duración de las etapas diarias sea compatible con la conservación de la salud y de las fuerzas físicas de los trabajadores;
 - b) cuando la amplitud del desplazamiento de mano de obra lo requiera, se instalen en lugares adecuados de los caminos principales campamentos de descanso o albergues, mantenidos en buen estado de limpieza y en los que pueda prestarse la asistencia médica indispensable.
4. Cuando los trabajadores reclutados viajen en grupo para ir al lugar de trabajo y tengan que recorrer largas distancias, deberán ir acompañados por un guía responsable.

Artículo 13

1. Los gastos de viaje de los trabajadores reclutados hasta el lugar de trabajo, así como todos los gastos ocasionados para proteger al trabajador durante su viaje, deberán estar a cargo del reclutador o del empleador.
2. El reclutador o el empleador deberá suministrar a los trabajadores reclutados todo lo que pueda ser necesario para su mantenimiento durante el viaje al lugar de trabajo y, sobre todo, de acuerdo con las condiciones locales, víveres suficientes y apropiados, agua potable, utensilios de cocina y combustible, ropa y mantas.

Artículo 14

Todo trabajador reclutado:

- a) que esté incapacitado para el trabajo como consecuencia de una enfermedad o de un accidente sufrido durante su viaje al lugar de trabajo;
- b) que después de haber sido sometido a un reconocimiento médico se le declare no apto para el trabajo;
- c) que no sea contratado después del reclutamiento por una causa ajena a su voluntad;
- d) que la autoridad competente compruebe que ha sido reclutado con error o fraude, deberá ser repatriado por cuenta del reclutador o del empleador.

Artículo 15

Cuando las familias de los trabajadores reclutados hayan sido autorizadas para acompañar a estos últimos en el lugar de su trabajo, la autoridad competente deberá adoptar las medidas necesarias para proteger su salud y su bienestar durante el viaje. En particular:

- a) los artículos 12 y 13 del presente Convenio deberán aplicarse a estas familias;
- b) en caso de que el trabajador sea repatriado en virtud del artículo 14, su familia deberá ser igualmente repatriada;
- c) en caso de que el trabajador fallezca durante su viaje al lugar de trabajo, su familia deberá ser repatriada.

Artículo 16

La autoridad competente deberá limitar la cantidad que podrá pagarse a los trabajadores reclutados, a título de anticipo sobre el salario, y deberá reglamentar las condiciones en que podrán hacerse estos anticipos.

Artículo 17

1. Todo Miembro para el cual se halle en vigor esta parte del Convenio se obliga, siempre que la legislación nacional lo permita, a tomar todas las medidas pertinentes contra la propaganda sobre la emigración y la inmigración que pueda inducir en error.

2. A estos efectos, colaborará, cuando ello fuere oportuno, con otros Miembros interesados.

Artículo 18

Todo Miembro deberá dictar disposiciones, cuando ello fuere oportuno y dentro de los límites de su competencia, con objeto de facilitar la salida, el viaje y el recibimiento de las personas que emigren para trabajar en una plantación.

Artículo 19

Todo Miembro para el cual se halle en vigor esta parte del Convenio se obliga a mantener, dentro de los límites de su competencia, servicios médicos apropiados encargados de:

- a) cerciorarse, si ello fuere necesario, de que, tanto en el momento de su salida como en el de su llegada, la salud de las personas que emigren para ser empleadas en una plantación y de los miembros de sus familias autorizados a acompañarlas, o a reunirse con ellas, es satisfactoria;
- b) velar por que las personas que emigren para ser empleadas en una plantación y los miembros de sus familias gocen de una protección médica adecuada y de buenas condiciones de higiene en el momento de su salida, durante el viaje y a su llegada al país de destino.

Parte III. Contratos de trabajo y abolición de sanciones penales*Artículo 20*

1. La legislación o los reglamentos en vigor en el territorio deberán fijar la duración máxima de servicio que podrá preverse explícita o implícitamente en un contrato escrito o verbal.

2. La duración máxima de servicio que podrá preverse explícita o implícitamente en un contrato, para un empleo que no entrañe un viaje largo y costoso, no deberá exceder, en ningún caso, de doce meses si la familia del trabajador no le acompaña, ni de dos años si su familia le acompaña.

3. La duración máxima de servicio que pueda preverse explícita o implícitamente en un contrato, para un empleo que entrañe un viaje largo y costoso, no deberá exceder, en ningún caso, de dos años si la familia del trabajador no le acompaña, ni de tres años si su familia le acompaña.

4. La autoridad competente, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, donde dichas organizaciones existan, que representen a las partes interesadas, podrá excluir de la aplicación del presente Convenio los contratos celebrados entre empleadores y trabajadores no manuales cuando su libertad para elegir un empleo esté garantizada satisfactoriamente. Dicha exclusión podrá aplicarse a todos los trabajadores de las plantaciones de un territorio, a los trabajadores de las plantaciones empleados en el cultivo de determinado producto, a los trabajadores de una empresa determinada o a grupos especiales de trabajadores de las plantaciones.

Artículo 21

La autoridad competente en cada país donde existan sanciones penales por incumplimiento del contrato de trabajo por un trabajador empleado en una plantación deberá adoptar medidas para abolir todas las sanciones de esta clase.

Artículo 22

Dichas medidas deberán prever la abolición de todas esas sanciones penales por medio de una disposición apropiada de inmediata aplicación.

Artículo 23

A los efectos de esta parte del Convenio, la expresión *incumplimiento del contrato* comprende:

- a) toda omisión o negativa a comenzar o ejecutar el trabajo estipulado en el contrato por parte del trabajador;
- b) toda negligencia o falta de diligencia del trabajador;
- c) la ausencia del trabajador sin autorización o sin motivo justificado;
- d) la deserción del trabajador.

Parte IV. Salarios*Artículo 24*

1. Deberá estimularse la fijación de salarios mínimos por medio de contratos colectivos celebrados libremente entre los sindicatos que representen a los trabajadores interesados y los empleadores u organizaciones de empleadores.

2. Cuando no existan métodos adecuados para la fijación de salarios mínimos por medio de contratos colectivos, deberán tomarse las disposiciones necesarias a fin de determinar tasas de salarios mínimos, cuando sea apropiado por medio de ley o de reglamentación nacional, en consulta, a base de igualdad completa, con los representantes de los empleadores y de los trabajadores, entre los cuales figurarán representantes de sus organizaciones respectivas, si las hubiere.

3. Las tasas mínimas de salario que hayan sido fijadas en virtud del párrafo que antecede serán obligatorias para los empleadores y los trabajadores interesados y no podrán ser reducidas.

Artículo 25

1. Todo Miembro para el cual se halle en vigor el presente Convenio deberá adoptar las disposiciones necesarias para asegurar que, por una parte, los empleadores y los trabajadores interesados tengan conocimiento de las tasas mínimas de salarios vigentes, y que, por otra, los salarios efectivamente pagados no sean inferiores a las tasas mínimas aplicables; dichas disposiciones deberán prever el control, la inspección y las sanciones que sean necesarios y que mejor se adapten a las condiciones de las plantaciones del país interesado.

2. Todo trabajador al que sean aplicables las tasas mínimas y reciba salarios inferiores a esas tasas deberá tener derecho, por vía judicial o por otra vía apropiada, a cobrar el importe de las cantidades que se le adeuden, dentro del plazo que prescriba la legislación nacional.

Artículo 26

Los salarios que deban pagarse en efectivo se pagarán exclusivamente en moneda de curso legal, y deberá prohibirse el pago con pagarés, vales, cupones o en cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda de curso legal.

Artículo 27

1. La legislación nacional, los contratos colectivos o los laudos arbitrales podrán permitir el pago parcial del salario con prestaciones en especie cuando esta forma de pago sea de uso corriente o conveniente. En ningún caso se deberá permitir el pago del salario con bebidas espirituosas o con drogas nocivas.

2. En los casos en que se autorice el pago parcial del salario con prestaciones en especie, se deberán tomar medidas pertinentes para garantizar que dichas prestaciones sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia.

3. Cuando la alimentación, la vivienda, el vestido y otros suministros y servicios esenciales formen parte de la remuneración, la autoridad competente deberá tomar las medidas pertinentes para garantizar que ellos sean adecuados y que su valor en efectivo se calcule con exactitud.

Artículo 28

El salario se deberá pagar directamente al trabajador interesado, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral establezcan otra forma de pago, o que el trabajador interesado acepte un procedimiento diferente.

Artículo 29

Se deberá prohibir que los empleadores limiten en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario.

Artículo 30

1. Cuando se creen, dentro de una empresa, economatos para vender mercancías a los trabajadores, o servicios destinados a proporcionarles prestaciones, no se deberá ejercer ninguna coacción sobre los trabajadores interesados para que utilicen estos economatos o servicios.

2. Cuando no sea posible el acceso a otros almacenes o servicios, la autoridad competente deberá tomar medidas apropiadas para lograr que las mercancías se vendan a precios justos y razonables, que los servicios se presten en las mismas condiciones y que los economatos o servicios establecidos por el empleador no se exploten con el fin de obtener utilidades, sino para que ello redunde en beneficio de los trabajadores interesados.

Artículo 31

1. 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.

2. Se deberá indicar a los trabajadores, en la forma que la autoridad competente considere más apropiada, las condiciones y los límites que hayan de observarse para poder efectuar dichos descuentos.

Artículo 32

Se deberá prohibir cualquier descuento de los salarios que se efectúe para garantizar un pago directo o indirecto por un trabajador al empleador, a su representante o a un intermediario cualquiera (tales como los agentes encargados de contratar la mano de obra) con objeto de obtener o conservar un empleo.

Artículo 33

1. El salario se deberá pagar a intervalos regulares. A menos que existan otros arreglos satisfactorios que garanticen el pago del salario a intervalos regulares, los intervalos a los que el salario deba pagarse se establecerán por la legislación nacional o se fijarán por un contrato colectivo o un laudo arbitral.

2. Cuando se termine el contrato de trabajo se deberá efectuar un ajuste final de todos los salarios debidos, de conformidad con la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral, o, en defecto de dicha legislación, contrato o laudo, dentro de un plazo razonable, habida cuenta de los términos del contrato.

Artículo 34

Se deberán tomar medidas eficaces, cuando ello sea necesario, con objeto de dar a conocer a los trabajadores en forma apropiada y fácilmente comprensible:

- a) antes de que ocupen un empleo o cuando se produzca cualquier cambio en el mismo, las condiciones del salario que habrán de aplicárseles;
- b) al efectuarse cada pago del salario, los elementos que constituyan el salario en el período de pago considerado, siempre que estos elementos puedan sufrir variaciones.

Artículo 35

La legislación que dé efecto a las disposiciones de los artículos 26 a 34 de este Convenio deberá:

- a) ponerse en conocimiento de los interesados;
- b) precisar las personas encargadas de garantizar su aplicación;
- c) establecer sanciones adecuadas para cualquier caso de infracción;
- d) proveer, siempre que sea necesario, al mantenimiento de un registro cuyo sistema haya sido aprobado.

Parte V. Vacaciones anuales pagadas

Artículo 36

Los trabajadores empleados en las plantaciones deberán disfrutar de vacaciones anuales pagadas después de un período de servicio continuo con un mismo empleador.

Artículo 37

1. Todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio podrá decidir libremente la forma en que habrán de establecerse las vacaciones pagadas en las plantaciones.

2. Las vacaciones pagadas en las plantaciones podrán ser establecidas, cuando fuere apropiado, por contrato colectivo, o bien podrá confiarse su reglamentación a organismos especiales.

3. Cuando la forma en que estén establecidas las vacaciones pagadas en las plantaciones lo permita:

- a) deberá consultarse previa y ampliamente a las organizaciones interesadas más representativas de empleadores y de trabajadores, si dichas organizaciones existen, y a cualesquiera otras personas especialmente calificadas por su profesión o sus funciones, a las cuales la autoridad competente juzgue conveniente dirigirse;
- b) los empleadores y trabajadores interesados deberán participar en la reglamentación de las vacaciones pagadas, ser consultados, o tener derecho a ser oídos, en la forma y medida que determine la legislación nacional, pero siempre sobre la base de una absoluta igualdad.

Artículo 38

El período mínimo de servicio continuo exigido y la duración mínima de las vacaciones anuales pagadas deberán ser determinados por la legislación nacional, los contratos colectivos o las sentencias arbitrales, por organismos especiales encargados de la reglamentación de las vacaciones pagadas en las plantaciones, o por cualquier otro medio aprobado por la autoridad competente.

Artículo 39

Cuando fuere pertinente, se deberán prever, de conformidad con el procedimiento establecido para la reglamentación de las vacaciones pagadas en las plantaciones:

- a) un régimen más favorable para los trabajadores jóvenes, en los casos en que las vacaciones anuales pagadas concedidas a los trabajadores adultos no se consideren apropiadas para los trabajadores jóvenes;
- b) un aumento de la duración de las vacaciones pagadas a medida que aumente la duración del servicio;
- c) unas vacaciones proporcionales o, en su defecto, una indemnización compensatoria, si el período de servicio continuo de un trabajador no le permite aspirar a vacaciones anuales pagadas, pero excede de un período mínimo determinado de conformidad con el procedimiento establecido;
- d) la exclusión, al determinar las vacaciones anuales pagadas, de los días feriados oficiales y consuetudinarios, de los períodos de descanso semanal y, dentro de límites fijados de conformidad con el procedimiento establecido, de las interrupciones temporales en la asistencia al trabajo debidas, en particular, a enfermedad o accidente.

Artículo 40

1. Toda persona que tome vacaciones en virtud de esta parte del Convenio deberá recibir, durante todo el período de dichas vacaciones, una remuneración que no podrá ser inferior a su remuneración habitual, o la remuneración que pudiere ser prescrita de conformidad con los párrafos 2 y 3 de este artículo.

2. La remuneración que deba pagarse por el período de vacaciones se calculará, en la forma prescrita por la legislación nacional, los contratos colectivos o las sentencias arbitrales, por organismos especiales encargados de la reglamentación de las vacaciones pagadas en las plantaciones, o por cualquier otro medio aprobado por la autoridad competente.

3. Cuando la remuneración de la persona que tome vacaciones comprenda prestaciones en especie, se le podrá pagar, por el período de vacaciones, la equivalencia en efectivo de dichas prestaciones.

Artículo 41

Se considerará nulo todo acuerdo que implique el abandono del derecho a vacaciones anuales pagadas o la renuncia a las mismas.

Artículo 42

Toda persona despedida o que hubiera dejado su empleo antes de haber tomado el total o una parte de las vacaciones a que tuviere derecho deberá recibir, por cada día de vacaciones a que tenga derecho en virtud de esta parte del Convenio, la remuneración prevista en el artículo 40.

Parte VI. Descanso semanal*Artículo 43*

1. A reserva de las excepciones previstas en los artículos siguientes, los trabajadores de las plantaciones deberán disfrutar, en el curso de cada período de siete días, de un descanso que comprenda como mínimo veinticuatro horas consecutivas.

2. Dicho descanso se concederá al mismo tiempo, siempre que sea posible, a todos los trabajadores de cada plantación.

3. El descanso coincidirá, siempre que sea posible, con los días consagrados por la tradición o las costumbres del país o de la región.

Artículo 44

1. Cada Miembro podrá autorizar excepciones totales o parciales (incluso suspensiones y disminuciones de descanso) a las disposiciones del artículo 43, teniendo en cuenta especialmente cualesquiera consideraciones oportunas de orden económico y humanitario y previa consulta a las asociaciones calificadas de empleadores y de trabajadores, cuando estas asociaciones existan.

2. Dicha consulta no será necesaria en los casos de excepción que hubieren sido ya autorizados por la legislación vigente.

Artículo 45

Cada Miembro deberá, en todo lo posible, dictar disposiciones que prevean períodos de descanso en compensación de las suspensiones o disminuciones autorizadas en virtud del artículo 44, salvo en los casos en que los acuerdos o las costumbres locales hubieran ya previsto dichos descansos.

Parte VII. Protección de la maternidad*Artículo 46*

A los efectos de esta parte del Convenio, el término *mujer* comprende toda persona del sexo femenino, cualquiera que sea su edad, nacionalidad, raza o creencia religiosa, casada o no, y el término *hijo* comprende todo hijo nacido de matrimonio o fuera de matrimonio.

Artículo 47

1. Toda mujer a la que se aplique esta parte del Convenio tendrá derecho, mediante presentación de pruebas de la fecha presunta del parto, a un descanso de maternidad.

2. La autoridad competente podrá, previa consulta a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, si existen, subordinar el otorgamiento del descanso de maternidad a un período de calificación, siempre que éste no exceda de un total de ciento cincuenta días de empleo con el mismo empleador durante doce meses anteriores al parto.

3. La duración del descanso de maternidad será de doce semanas por lo menos; una parte de este descanso será tomada obligatoriamente después del parto.

4. La duración del descanso tomado obligatoriamente después del parto será fijada por la legislación nacional, pero en ningún caso será inferior a seis semanas. El resto del período total del descanso podrá ser tomado, de conformidad con lo que establezca la legislación nacional, antes de la fecha presunta del parto, después de la fecha en que expire el descanso obligatorio, o una parte antes de la primera de estas fechas y otra después de la segunda.

5. Cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta, el descanso tomado anteriormente será siempre prolongado hasta la fecha verdadera del parto, y la duración del descanso puerperal obligatorio no deberá ser reducida.

6. Cuando se haya establecido debidamente que una enfermedad sea consecuencia del embarazo, la legislación nacional deberá prever un descanso prenatal suplementario cuya duración máxima podría ser fijada por la autoridad competente.

7. Cuando se haya establecido debidamente que una enfermedad sea consecuencia del parto, la mujer tendrá derecho a una prolongación del descanso puerperal cuya duración máxima podrá ser fijada por la autoridad competente.

8. Ninguna mujer embarazada podrá ser obligada a efectuar un trabajo perjudicial para su estado durante el período que preceda a su descanso de maternidad.

Artículo 48

1. Cuando una mujer se ausente de su trabajo en virtud de las disposiciones del artículo 47, tendrá derecho a recibir prestaciones en dinero y prestaciones médicas.

2. Las tasas de las prestaciones en dinero deberán ser fijadas por la legislación nacional, de suerte que sean suficientes para garantizar plenamente la manutención de la mujer y de su hijo en buenas condiciones de higiene y de acuerdo con un nivel de vida adecuado.

3. Las prestaciones médicas deberán comprender la asistencia durante el embarazo, la asistencia durante el parto y la asistencia puerperal, prestada por una comadrona diplomada o por un médico, y la hospitalización, cuando ello fuere necesario; la libre elección del médico y la libre elección entre un hospital público o privado deberán ser respetadas siempre que sea posible.

4. Toda contribución debida en virtud de un sistema de seguro social obligatorio que prevea prestaciones de maternidad, y todo impuesto que se calcule sobre la base de los salarios pagados y que se imponga con el fin de proporcionar tales prestaciones, deberán ser pagados, ya sea por los empleadores o conjuntamente por los empleadores y los trabajadores con respecto al número total de hombres y mujeres empleados por las empresas interesadas, sin distinción de sexo.

Artículo 49

1. Si una mujer amamanta a su hijo, estará autorizada a interrumpir su trabajo para este fin en las condiciones que serán determinadas por la legislación nacional.

2. Las interrupciones de trabajo, a los efectos de la lactancia, deberán contarse como horas de trabajo y remunerarse como tales en los casos en que la cuestión esté regida por la legislación nacional o de conformidad con ella; en los casos en que la cuestión esté regida por contratos colectivos, las condiciones deberán reglamentarse por el contrato colectivo correspondiente.

Artículo 50

1. Cuando una mujer se ausente de su trabajo en virtud de las disposiciones del artículo 47, será ilegal que su empleador le comunique su despido durante dicha ausencia, o que se lo comunique de suerte que el plazo fijado en el aviso expire durante la mencionada ausencia.

2. El despido de una mujer en razón únicamente de estar embarazada o de tener que amamantar a su hijo es ilegal.

Parte VII. Indemnización por accidentes del trabajo*Artículo 51*

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor esta parte del Convenio se obliga a extender a todos los trabajadores de las plantaciones el beneficio de las leyes y reglamentos que tengan por objeto indemnizar a las víctimas de accidentes sobrevenidos a causa del trabajo o durante la ejecución del mismo.

Artículo 52

1. Todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio se obliga a conceder a los nacionales de cualquier otro Miembro para el cual esté también en vigor, y que fueren víctimas de accidentes del trabajo ocurridos en el territorio de aquél, o a sus derechohabientes, el mismo trato que otorgue a sus propios nacionales en materia de indemnización por accidentes del trabajo.

2. Esta igualdad de trato será otorgada a los trabajadores extranjeros y a sus derechohabientes sin ninguna condición de residencia. Sin embargo, en lo que respecta a los pagos que un Miembro, o sus nacionales, tengan que hacer fuera de su propio territorio en virtud de este principio, las disposiciones que hayan de tomarse se regirán, si fuera necesario, por acuerdos especiales celebrados con los Miembros interesados.

Artículo 53

Los Miembros interesados podrán celebrar acuerdos especiales en los que estipulen que las indemnizaciones por accidentes del trabajo ocurridos a trabajadores empleados de una manera temporal o intermitente en el territorio de un Miembro, por cuenta de una empresa situada en el territorio de otro Miembro, deberán regirse por la legislación de este último Miembro.

Parte IX. Derecho de sindicación y de negociación colectiva*Artículo 54*

Se deberá garantizar, por medio de disposiciones apropiadas, el derecho de los empleadores y de los trabajadores a asociarse para cualquier fin lícito.

Artículo 55

Todo procedimiento para examinar los conflictos entre empleadores y trabajadores deberá ser tan sumario y sencillo como sea posible.

Artículo 56

1. Se deberá estimular a los empleadores y a los trabajadores para que eviten conflictos y para que, en caso de que surjan, los resuelvan en forma equitativa por medio de la conciliación.
2. A estos efectos, se deberán dictar todas las medidas pertinentes para consultar y asociar a los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el establecimiento y funcionamiento de los organismos de conciliación.
3. A reserva de que actúen dichos organismos, incumbirá a funcionarios públicos proceder al examen de los conflictos, promover la conciliación y ayudar a que las partes lleguen a una solución equitativa.
4. Siempre que sea factible, esos funcionarios serán designados especialmente para el desempeño de tales funciones.

Artículo 57

1. Tan pronto como sea posible, se deberán crear organismos para la solución de los conflictos entre empleadores y trabajadores.
2. Representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados, entre los que figurarán representantes de sus organizaciones respectivas, cuando dichas organizaciones existan, estarán asociados, si ello fuere factible, al funcionamiento de los organismos, en la forma y medida que determine la autoridad competente, pero en todo caso en igualdad de número y condiciones.

Artículo 58

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad en relación con su empleo.
2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
 - a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
 - b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Artículo 59

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar a estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

Artículo 60

Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.

Artículo 61

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

Parte X. Libertal sindical

Artículo 62

Los trabajadores y los empleadores, 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, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Artículo 63

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Artículo 64

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

Artículo 65

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Artículo 66

Las disposiciones de los artículos 62, 63 y 64 se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Artículo 67

La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 62, 63 y 64.

Artículo 68

1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en esta parte del Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.

2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por esta parte del Convenio.

Artículo 69

A los efectos de esta parte del Convenio, el término *organización* significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

Artículo 70

Todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

Parte XI. Inspección del trabajo*Artículo 71*

Todo Miembro para el que esté en vigor este Convenio deberá mantener un sistema de inspección del trabajo.

Artículo 72

Los servicios de inspección del trabajo estarán compuesto de inspectores que hayan recibido preparación adecuada.

Artículo 73

Los trabajadores y sus representantes deberán gozar de toda clase de facilidades para comunicarse libremente con los inspectores.

Artículo 74

1. Los servicios de inspección del trabajo estarán encargados de:
- a) velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el servicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones;
 - b) facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales;
 - c) poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.

2. Ninguna otra función que se encomiende a los inspectores del trabajo deberá entorpecer el cumplimiento efectivo de sus funciones principales o perjudicar, en manera alguna, la autoridad e imparcialidad que los inspectores necesitan en sus relaciones con los empleadores y los trabajadores.

Artículo 75

La autoridad competente deberá adoptar las medidas pertinentes para fomentar:

- a) la cooperación efectiva de los servicios de inspección con otros servicios gubernamentales y con instituciones, públicas o privadas, que ejerzan actividades similares;

- b) la colaboración de los funcionarios de la inspección con los empleadores y trabajadores o sus organizaciones.

Artículo 76

El personal de inspección deberá estar compuesto de funcionarios públicos cuya situación jurídica y cuyas condiciones de servicio les garanticen la estabilidad en su empleo y los independicen de los cambios de gobierno y de cualquier influencia exterior indebida.

Artículo 77

1. La autoridad competente deberá adoptar las medidas necesarias para proporcionar a los inspectores del trabajo:

- a) oficinas locales debidamente equipadas, habida cuenta de las necesidades del servicio, y accesibles a todas las personas interesadas;
- b) las facilidades de transporte necesarias para el desempeño de sus funciones, en caso de que no existan facilidades públicas apropiadas.

2. La autoridad competente deberá adoptar las medidas necesarias para reembolsar a los inspectores del trabajo todo gasto imprevisto y cualquier gasto de transporte que pudiera ser necesario para el desempeño de sus funciones.

Artículo 78

1. Los inspectores del trabajo que acrediten debidamente su identidad estarán autorizados:

- a) para entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo lugar de trabajo sujeto a inspección;
- b) para entrar de día en cualquier lugar, cuando tengan un motivo razonable para suponer que está sujeto a inspección; y
- c) para proceder a cualquier prueba, investigación o examen que consideren necesario para cerciorarse de que las disposiciones legales se observan estrictamente, y, en particular:
 - i) para interrogar, solos o ante testigos, al empleador o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales;
 - ii) para exigir la presentación de libros, registros u otros documentos que la legislación nacional relativa a las condiciones de trabajo ordene llevar, a fin de comprobar que están de conformidad con las disposiciones legales y para obtener copias o extractos de los mismos;
 - iii) para requerir la colocación de los avisos que exijan las disposiciones legales;
 - iv) para tomar o sacar muestras de substancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de analizarlos, siempre que se notifique al empleador o a su representante que las substancias o los materiales han sido tomados o sacados con dicho propósito.

2. Al efectuar una visita de inspección, el inspector deberá notificar su presencia al empleador o a su representante, a menos que considere que dicha notificación pueda perjudicar el éxito de sus funciones.

Artículo 79

A reserva de las excepciones que establezca la legislación nacional:

- a) se prohibirá que los inspectores del trabajo tengan cualquier interés directo o indirecto en las empresas que estén bajo su vigilancia;
- b) los inspectores del trabajo estarán obligados, so pena de sufrir sanciones o medidas disciplinarias apropiadas, a no revelar, aun después de haber dejado el servicio, los secretos comerciales o de fabricación o los métodos de producción de que puedan haber tenido conocimiento en el desempeño de sus funciones;

- c) los inspectores del trabajo deberán considerar absolutamente confidencial el origen de cualquier queja que les dé a conocer un defecto o una infracción de las disposiciones legales, y no manifestarán al empleador o a su representante que la visita de inspección se ha efectuado por haberse recibido dicha queja.

Artículo 80

Deberán notificarse a la inspección del trabajo, en los casos y en la forma que determine la legislación nacional, los accidentes del trabajo y los casos de enfermedad profesional.

Artículo 81

Los lugares de trabajo se deberán inspeccionar con la frecuencia y el esmero que sean necesarios para garantizar la efectiva aplicación de las disposiciones legales pertinentes.

Artículo 82

1. Las personas que violen las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo, o aquellas que muestren negligencia en la observancia de las mismas, deberán ser sometidas inmediatamente, sin aviso previo, a un procedimiento judicial. Sin embargo, la legislación nacional podrá establecer excepciones, para los casos en que deba darse un aviso previo, a fin de remediar la situación o tomar disposiciones preventivas.

2. Los inspectores del trabajo tendrán la facultad discrecional de advertir y de aconsejar, en vez de iniciar o recomendar un procedimiento.

Artículo 83

La legislación nacional deberá prescribir sanciones adecuadas, que habrán de ser efectivamente aplicadas en los casos de violación de las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo, y en aquellos en que se obstruya a los inspectores del trabajo en el desempeño de sus funciones.

Artículo 84

1. Los inspectores del trabajo o las oficinas locales de inspección, según sea el caso, estarán obligados a presentar a la autoridad central de inspección informes periódicos sobre los resultados de sus actividades.

2. Estos informes se redactarán en la forma que prescriba la autoridad central, tratarán de las materias que considere pertinentes dicha autoridad y se presentarán, por lo menos, con la frecuencia que la autoridad central determine y, en todo caso, a intervalos que no excedan de un año.

Parte XII. Vivienda

Artículo 85

Las autoridades competentes, en consulta con los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando dichas organizaciones existan, deberán estimular cualquier medida destinada a proporcionar vivienda adecuada a los trabajadores de las plantaciones.

Artículo 86

1. La autoridad pública competente fijará las normas y condiciones mínimas de las viviendas que hayan de proporcionarse de conformidad con el artículo anterior. Siempre que sea posible, las autoridades constituirán organismos consultivos asesores, integrados por representantes de los empleadores y de los trabajadores, para resolver consultas relativas a la vivienda.

2. Tales normas mínimas deberán comprender prescripciones referentes a:

- a) los materiales de construcción que hayan de emplearse;
- b) el tamaño mínimo del alojamiento, su disposición, su ventilación y la superficie y altura de los pisos;
- c) la superficie para una terraza, las instalaciones para cocina, lavadero, despensa y aprovisionamiento de agua e instalaciones sanitarias.

Artículo 87

Las leyes y reglamentos fijarán las sanciones apropiadas para las violaciones de las disposiciones legales establecidas de conformidad con el artículo precedente, sanciones que deberán aplicarse efectivamente.

Artículo 88

1. Cuando el alojamiento sea proporcionado por el empleador, las condiciones que hayan de regir el inquilinato de los trabajadores de las plantaciones no serán menos favorables que las previstas en la legislación y la práctica nacionales.

2. Cuando un trabajador residente sea despedido, se le deberá conceder un plazo razonable para dejar su alojamiento. En los casos en que no esté fijado por la ley, este plazo deberá ser fijado por un procedimiento reconocido de negociación; si este método fracasara, se podrá recurrir al procedimiento judicial normal.

Parte XIII. Servicios de asistencia médica

Artículo 89

Las autoridades competentes, en consulta con los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando dichas organizaciones existan, deberán estimular cualquier medida destinada a proporcionar adecuados servicios de asistencia médica a los trabajadores de las plantaciones y a sus familias.

Artículo 90

1. Las autoridades públicas fijarán las normas relativas a esos servicios, que deberán ser adecuados habida cuenta del número de personas interesadas, y que estarán a cargo de un número suficiente de personas calificadas.

2. Los servicios de esta índole proporcionados por las autoridades públicas competentes deberán ajustarse a las normas, costumbres y prácticas seguidas por la autoridad interesada.

Artículo 91

La autoridad competente, en consulta con los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando dichas organizaciones existan, deberá adoptar medidas en las regiones de plantaciones con el fin de extirpar o combatir las enfermedades endémicas existentes.

Protocolo de 1982 relativo al Convenio (núm. 110) sobre las plantaciones, 1958

Estatus	Adopción
Instrumento actualizado	Ginebra, 68ª reunión CIT (18 junio 1982)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada e Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad el 2 de junio de 1982 en su sexagésima octava reunión;

Habiendo decidido adoptar ciertas propuestas para la revisión del Convenio sobre las plantaciones, 1958, y la Recomendación sobre las plantaciones, 1958, tema que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión, y

Habiendo decidido que estas propuestas tomen la forma de un Protocolo limitado a la revisión de las disposiciones pertinentes del Convenio sobre las plantaciones, 1958,

adopta, con fecha 18 de junio de 1982 y de acuerdo con las disposiciones del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo relativas a los convenios, el siguiente Protocolo, que podrá ser citado como el Protocolo al Convenio sobre las plantaciones, 1958:

Artículo 1

Todo Miembro podrá, mediante una declaración anexa a su ratificación del Convenio sobre las plantaciones, 1958, especificar que ratifica el Convenio con la substitución de su artículo 1 por el siguiente texto:

Artículo 1 (revisado)

1. A los efectos del presente Convenio, el término «plantación» comprende toda empresa agrícola, situada en una zona tropical o subtropical, que ocupe con regularidad a trabajadores asalariados y que principalmente se dedique al cultivo o producción, para fines comerciales, de: café, té, caña de azúcar, caucho, plátanos, cacao, coca, maní, algodón, tabaco, fibras (sisal, yute e cáñamo), frutas cítricas, aceite de palma, quina y piña. Este Convenio no es aplicable a las empresas familiares o pequeñas empresas que produzcan para el mercado local y que no empleen regularmente trabajadores asalariados.

2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, excluir de la aplicación del Convenio a las empresas cuya superficie no exceda de 5 hectáreas (12,5 acres) y que durante un año civil no hayan empleado en ningún momento más de 10 trabajadores. Deberá indicar, en la primera memoria que someta sobre la aplicación del Convenio en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías de empresas excluidas y, en memorias ulteriores, toda medida que haya tomado para extender la aplicación del Convenio a algunas de las categorías excluidas o a todas ellas, así como toda medida que haya tomado para asegurar que el Convenio continúa aplicándose a las empresas que entran en las exclusiones previstas en este párrafo pero que han sido creadas por división de una plantación con posterioridad a la entrada en vigor del artículo 1 revisado para el Miembro interesado.

3. Todo Miembro para el cual esté en vigor este Convenio podrá, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, extender la aplicación del Convenio a otras plantaciones:

- a) agregando a la lista de cultivos que figuran en el párrafo 1 del presente artículo uno o varios de los cultivos siguientes: arroz, achicoria, cardamomo, geranio y pelitre o cualquier otro producto;
- b) agregado a las plantaciones a que se refiere el párrafo 1 del presente artículo categorías de empresas a las que no se hace referencia en el mismo y que, de acuerdo con la legislación y la práctica del país, estén clasificadas como plantaciones,

y deberá indicar las medidas adoptadas en este sentido en las memorias anuales que haya de presentar sobre la aplicación del Convenio en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

4. A los efectos de este artículo, el término «plantación» comprenderá normalmente el procedimiento de transformación primaria del producto o productos de la plantación, realizado en la plantación o en lugar próximo a la misma.

Artículo 2

1. Todo Miembro que ya sea parte en el Convenio sobre las plantaciones, 1058, podrá, mediante comunicación al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo de la ratificación formal de este Protocolo para su registro, aceptar el texto revisado del artículo 1 del Convenio citado en el artículo 1 de este Protocolo. Tal ratificación entrará en vigor doce meses después de la fecha en que el Director General la haya registrado. A partir de ese momento, el Convenio será obligatorio para dicho Miembro con la substitución del texto original de su artículo 1 por el texto revisado.

2. En el caso de un Miembro que sea ya parte en el Convenio, la mención contenida en el párrafo 2 del texto revisado del artículo 1 del de la primera memoria sobre su aplicación se refiere a la primera memoria sometida después de la entrada en vigor de este Protocolo para dicho Miembro.

3. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de todas las ratificaciones de este Protocolo que le comuniquen las partes en el Convenio.

4. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones que haya registrado de acuerdo con las disposiciones del párrafo 1 de este artículo.

Artículo 3

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Protocolo son igualmente auténticas.

Recomendación sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110)

Estatus	Adopción
Instrumento actualizado	Ginebra, 42ª reunión CIT (24 junio 1958)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1958 en su cuadragésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación, adopta, con fecha veinticuatro de junio de mil novecientos cincuenta y ocho, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre las plantaciones, 1958:

La Conferencia recomienda a los Miembros que apliquen las disposiciones siguientes:

I. Disposiciones preliminares

1. (1) A los efectos de la presente Recomendación, el término *plantación* comprende toda empresa agrícola situada en una zona tropical, que ocupe con regularidad a trabajadores asalariados y que principalmente se dedique al cultivo o producción, para fines comerciales, de: café, té, caña de azúcar, caucho, plátanos, cacao, coco, maní, algodón, tabaco, fibras (sisal, yute y cáñamo), frutas cítricas, aceite de palma, quina y piña. Esta Recomendación no es aplicable a las empresas familiares o pequeñas empresas que produzcan para el mercado local y que no empleen regularmente trabajadores asalariados.

(2) Todo Miembro podrá, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, cuando tales organizaciones existan, extender la aplicación de esta Recomendación a otras plantaciones:

- a) agregando a la lista que figura en el apartado precedente uno o varios de los productos siguientes: arroz, achicoria, cardamomo, geranio y pelitre o cualquier otro producto;
- b) agregando a las plantaciones a que se refiere el apartado precedente categorías de empresas a las que no se hace referencia en el mismo y que, de acuerdo con la legislación y la práctica del país, estén clasificadas como plantaciones, y deberá informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas en este sentido en virtud del párrafo 6 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

(3) A los efectos de este párrafo, el término *plantación* comprende normalmente el procedimiento de transformación primaria del producto o productos de la plantación.

2. Todo Miembro debería aplicar en igual medida las disposiciones de la presente Recomendación a todos los trabajadores de las plantaciones, sin distinción de raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad, origen social, tribu o afiliación sindical.

3. Todo Miembro de la Organización debería informar a la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y de la práctica, en los países y territorios por los cuales el Miembro es responsable, en lo que respecta a los asuntos tratados en la Recomendación. Esta información debería precisar 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.

4. De conformidad con el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, ninguna de las disposiciones de la presente Recomendación menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en la Recomendación.

II. Formación profesional

5. En cada país, las autoridades públicas y otros organismos apropiados, o unas y otros conjuntamente, deberían velar por que la formación profesional se facilite y se organice mediante un sistema eficaz, sistemático y coordinado.

6. (1) En las regiones insuficientemente desarrolladas donde sean escasos los medios de formación, una de las primeras medidas que habrían de adoptarse debería ser la creación de un cuerpo de profesores e instructores calificados.

(2) Aun cuando no se pueda disponer de tales maestros e instructores, debería concederse toda la asistencia posible al desarrollo de medios de formación en las plantaciones donde los encargados de la explotación estén convenientemente calificados para impartir instrucción práctica.

7. La responsabilidad de los programas de formación debería confiarse a la autoridad o autoridades capaces de obtener los mejores resultados. Cuando esta responsabilidad se confíe a varias autoridades conjuntamente, deberían preverse procedimientos para garantizar la coordinación en la ejecución del programa de formación. Las autoridades locales deberían colaborar en el desarrollo de los programas de formación. Debería mantenerse estrecha colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y con las demás organizaciones interesadas, donde existieren.

8. Si bien en muchos casos pueden ser necesarias las contribuciones financieras locales para la realización de los programas de formación, las autoridades públicas, en la medida en que lo consideren apropiado y necesario, deberían contribuir a la realización de los programas públicos y privados de formación profesional por alguno de los medios siguientes: prestando ayuda financiera; suministrando terrenos, edificios, medios de transporte, material de enseñanza y equipos; participando en los gastos de pensión o en la remuneración de los alumnos mediante la concesión de becas o por otros medios y, si fuere posible, haciendo gratuito el ingreso en las escuelas de las plantaciones con régimen de internado de los alumnos debidamente calificados, y especialmente de los que no puedan pagar el costo de la formación.

III. Salarios

9. Los intervalos máximos para pagar los salarios deberían ser tales que el salario fuese pagado, por lo menos:

- a) dos veces al mes, cuando se trate de trabajadores cuya remuneración se calcule por hora, día o semana; y
- b) una vez al mes, cuando se trate de personas empleadas cuya remuneración se calcule por mes o por año.

10. (1) Cuando se trate de trabajadores cuya remuneración se calcule a destajo o a base del rendimiento, los intervalos máximos para el pago de los salarios deberían fijarse, siempre que fuere posible, de suerte que el salario se pague, por lo menos, dos veces al mes a intervalos no mayores de dieciséis días.

(2) Cuando se trate de trabajadores que estén ocupados en una tarea cuya terminación exija más de una quincena y cuyos salarios se paguen a intervalos que no estén fijados de otro modo por un contrato colectivo o un laudo arbitral, deberían tomarse medidas apropiadas para que:

- a) se les entregue un anticipo de su salario, por lo menos dos veces al mes y a intervalos no mayores de dieciséis días, proporcional a la cantidad de trabajo realizado; y
- b) se efectúe la liquidación final del salario dentro de los quince días siguientes a la terminación de la tarea.

11. La información sobre las condiciones de los salarios que deba ponerse en conocimiento de los trabajadores debería contener, si ello fuere necesario, los pormenores siguientes:

- a) las tasas de los salarios;
- b) el método para calcular los salarios;
- c) la periodicidad de los pagos;
- d) el lugar de pago;
- e) las condiciones en que puedan efectuarse los descuentos.

12. En todos los casos en que ello fuere pertinente, se deberían notificar a los trabajadores, cada vez que se les pague el salario, los siguientes pormenores sobre un período de pago dado, siempre que los mismos puedan estar sujetos a variación:

- a) el importe bruto del salario ganado;
- b) cualquier descuento que se haya hecho, con indicación de sus motivos y su cuantía; y
- c) el importe neto del salario debido.

13. Los empleadores deberían, en los casos en que ello fuere pertinente, llevar registros que contengan, para cada uno de los trabajadores, los pormenores especificados en el párrafo precedente.

14. (1) Se deberían tomar las medidas necesarias para garantizar que todos los salarios devengados se paguen debidamente y para que los empleadores lleven un registro de la nómina, entreguen a los trabajadores comprobantes de los pagos de salario y tomen otras medidas apropiadas para facilitar el control necesario.

(2) Los salarios se deberían pagar, normalmente, en dinero y directamente al trabajador.

(3) A menos que haya una costumbre local en sentido contrario y que los trabajadores deseen mantenerla, los salarios se deberían pagar regularmente a intervalos que permitan reducir la posibilidad de que los asalariados contraigan deudas.

(4) Cuando la alimentación, la vivienda, el vestido y otros suministros y servicios esenciales formen parte de la remuneración, la autoridad competente debería tomar todas las medidas pertinentes para controlar estrictamente su carácter adecuado y su valor en dinero.

(5) Se deberían tomar todas las medidas pertinentes para:

- a) informar a los trabajadores de sus derechos en materia de salarios;
- b) impedir cualquier descuento de salario que no esté autorizado; y
- c) limitar las sumas que puedan descontarse de los salarios por concepto de suministros y servicios que formen parte de la remuneración al justo valor en efectivo de dichos suministros y servicios.

15. (1) Se debería estimular a los asalariados y a los productores independientes para que practiquen algunas de las formas de ahorro voluntario.

(2) La autoridad competente debería regular la cuantía máxima y la forma de reembolsar los anticipos de salarios.

(3) La autoridad competente debería limitar la cuantía de los anticipos que puedan pagarse a un trabajador que haya sido contratado fuera del territorio. Se debería indicar claramente al trabajador la cuantía de cualquier anticipo de este género. Cualquier anticipo que exceda de la cuantía fijada por la autoridad competente no podrá recuperarse por vía legal.

(4) Se deberían tomar todas las medidas pertinentes para proteger a los asalariados contra la usura, y en particular aquellas que tiendan a reducir los tipos de interés de los préstamos, controlar las operaciones de los prestamistas y aumentar las facilidades para obtener préstamos para fines apropiados, por intermedio de organizaciones cooperativas de crédito y de instituciones sujetas al control de la autoridad competente.

16. Para determinar las tasas mínimas de salarios que deberían fijarse, es conveniente que los organismos de fijación de salarios tengan en cuenta, en todos los casos, la necesidad de garantizar a los trabajadores interesados un nivel de vida adecuado.

17. Deberían tomarse en consideración para la fijación de las tasas mínimas de salarios los factores siguientes: el costo de la vida, el valor razonable y equitativo de los servicios prestados, los salarios pagados por trabajos similares o comparables, en virtud de los contratos colectivos, y el nivel general de salarios por trabajos de calidad comparable de la región donde los trabajadores estén suficientemente organizados.

18. Cualquiera que sea la forma de los métodos de fijación de salarios mínimos, deberían efectuarse investigaciones sobre las condiciones de las plantaciones, y consultarse a las partes esencial y principalmente interesadas, es decir, los empleadores y los trabajadores o sus organizaciones más representativas, si dichas organizaciones existen. Debería solicitarse la opinión de ambas partes interesadas sobre todas las cuestiones relativas a la fijación de salarios mínimos y tenerse debidamente en cuenta.

19. Para dar mayor autoridad a las tasas eventualmente fijadas, en los casos en que los métodos adoptados para la fijación de salarios mínimos lo hagan posible, se debería permitir que los empleadores y los trabajadores interesados participaran, en forma directa y paritaria, en las funciones

de los organismos de fijación de salarios mínimos, por intermedio de representantes, en igual número, o disponiendo en todo caso del mismo número de votos.

20. A fin de que los representantes de los empleadores y de los trabajadores gocen de la confianza de las personas cuyos intereses representan, en los casos a que se refiere el párrafo 19, los empleadores y los trabajadores interesados deberían tener derecho, en la medida en que las circunstancias lo permitan, a participar en la designación de sus representantes, y en todos los casos se debería solicitar que las organizaciones de empleadores y de trabajadores existentes indiquen los nombres de las personas que recomienden para formar parte de los organismos de fijación de salarios.

21. En caso de que el método adoptado para la fijación de salarios mínimos prevea la participación de personas independientes, para el arbitraje o para otro objeto, dichas personas deberían ser seleccionadas entre las de uno u otro sexo que posean de una manera incontestable las calificaciones necesarias para cumplir sus funciones y que no tengan en las plantaciones o empresas afines intereses que pudieren suscitar dudas en cuanto a su imparcialidad.

22. Se debería establecer un procedimiento para revisar las tasas mínimas de salarios a intervalos apropiados.

23. Para proteger eficazmente los salarios de los trabajadores interesados, las medidas destinadas a garantizar el pago de los salarios que no sean inferiores a los mínimos fijados deberían comprender:

- a) disposiciones cuya finalidad sea dar publicidad, en la forma más adecuada, de acuerdo con las circunstancias nacionales, a las tasas mínimas de salarios vigentes, y en particular informar de esas tasas a los empleadores y a los trabajadores interesados;
- b) un control oficial de los salarios efectivamente pagados;
- c) sanciones, en caso de infracción de las tasas vigentes, y medidas destinadas a prevenir tales infracciones.

24. Deberían adoptarse todas las disposiciones pertinentes a fin de limitar los descuentos de los salarios, en la medida que se considere necesaria para garantizar la manutención del trabajador y de su familia.

25. (1) Los descuentos de los salarios que se efectúen a título de reembolso por la pérdida de los productos, bienes o instalaciones del empleador, o por daños causados en los mismos, deberían autorizarse solamente cuando haya pérdida o daño y pueda probarse satisfactoriamente que el trabajador interesado es responsable.

(2) La cuantía de dichos descuentos debería ser equitativa y no debería exceder del valor real del daño o de la pérdida.

(3) Antes de tomar una decisión para proceder a este descuento, el trabajador interesado debería tener la oportunidad de alegar las razones por las que no debiera efectuarse el descuento.

26. Deberían tomarse medidas pertinentes para limitar los descuentos de los salarios, cuando se trate de herramientas, materiales o equipos que el empleador ponga a disposición del trabajador, en el caso de que estos descuentos:

- a) se efectúen habitualmente en la industria o en la profesión en cuestión;
- b) estén previstos en un contrato colectivo o en un laudo arbitral; o
- c) estén autorizados en cualquier otra forma por un procedimiento admitido por la legislación nacional.

IV. Igualdad de remuneración

27. (1) Todo Miembro debería, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

(2) Este principio podrá ser aplicado sea por medio de:

- a) la legislación nacional;
- b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;
- c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o
- d) la acción conjunta de estos diversos medios.

V. Duración del trabajo y horas extraordinarias

28. Las disposiciones de esta parte se aplican a los trabajadores pagados por tiempo.

29. La duración del trabajo de toda persona empleada en una plantación comprendida en el párrafo 1 de esta Recomendación no debería exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones previstas a continuación:

- a) Las disposiciones de esta parte no son aplicables a las personas que ocupen un puesto de inspección o de dirección.
- b) Cuando en virtud de una ley, de la costumbre o de convenios entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores, o, cuando dichas organizaciones no existan, entre los representantes de los empleadores y de los trabajadores, la duración del trabajo de uno o varios días de la semana sea inferior a ocho horas, una disposición de la autoridad competente, o un convenio entre las organizaciones o representantes supradichos, podrá autorizar que se sobrepase el límite de ocho horas en los restantes días de la semana. El exceso del tiempo previsto en el presente párrafo nunca debería ser mayor de una hora diaria.
- c) Cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo deberá poder sobrepasar de ocho horas al día y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo calculado para un período de tres semanas, o un período más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana.

30. El límite de horas de trabajo previsto en el párrafo 29 podrá ser sobrepasado en caso de accidente o grave peligro de accidente, cuando deban efectuarse trabajos urgentes en las máquinas o en las instalaciones, o en caso de fuerza mayor, pero solamente en lo indispensable para evitar una grave perturbación en el funcionamiento normal de la empresa. Este límite podrá igualmente ser sobrepasado para evitar la pérdida de mercancías perecederas o de materias susceptibles de alteración rápida.

31. También podrá sobrepasarse el límite de horas de trabajo establecido en el párrafo 29 en los trabajos cuyo funcionamiento continuo, por razón de la naturaleza misma del trabajo, deba ser asegurado por equipos sucesivos, siempre que el promedio de horas de trabajo no exceda de cincuenta y seis por semana. Este régimen no influirá en las vacaciones que puedan ser concedidas a los trabajadores por las leyes nacionales, en compensación del día de descanso semanal.

32. (1) La autoridad pública podrá determinar, por medio de reglamentos, en lo que respecta a las plantaciones:

- a) las excepciones permanentes que puedan admitirse para los trabajos preparatorios o complementarios que deban ejecutarse necesariamente fuera del límite asignado al trabajo general de la plantación, sea para los trabajos de temporada, sea para ciertas clases de trabajos especialmente intermitentes;
- b) las excepciones temporales que puedan admitirse para permitir que las empresas hagan frente a aumentos extraordinarios de trabajo.

(2) Dichos reglamentos deberían dictarse previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y deberían determinar el número máximo de horas extraordinarias que pueden ser autorizadas en cada caso.

33. La tasa del salario por toda hora de trabajo efectuada de conformidad con los párrafos 30, 31 y 32 que exceda de la duración del trabajo prevista en el párrafo 29 será aumentada, por lo menos, en un 25 por ciento con relación al salario normal.

VI. Servicios sociales

34. Teniendo en cuenta la diversidad de los servicios sociales y de las prácticas nacionales relativas a los mismos, los servicios especificados en esta Recomendación podrían establecerse mediante la adopción de medidas de carácter público o por iniciativa privada:

- a) por la legislación;
- b) en cualquier otra forma aprobada por la autoridad competente, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores; o
- c) en virtud de contratos colectivos o de otros acuerdos concertados entre los empleadores y los trabajadores interesados.

35. En la localidad donde no existan servicios suficientes para la compra de alimentos, de bebidas y de comidas apropiadas deberían tomarse medidas para poner a disposición de los trabajadores tales servicios.

36. En ningún caso se debería obligar a los trabajadores a utilizar los servicios de que se disponga para la obtención de alimentos, excepto cuando la legislación nacional lo prevea por razones de salud.

37. (1) Deberían adoptarse medidas apropiadas para estimular la organización de medios de recreo para los trabajadores, dentro o cerca de la empresa en que estuvieren empleados, cuando no pudieren utilizar los medios organizados por instituciones especiales o por la colectividad, y cuando los representantes de los trabajadores interesados señalen la necesidad real de tales medios.

(2) Estas medidas deberían ser adoptadas, según las circunstancias, por organismos establecidos en virtud de la legislación nacional, si esta cuestión es de su competencia, o por iniciativa privada de los empleadores o trabajadores interesados, después de consultas recíprocas. Estas medidas deberían adoptarse de preferencia de modo que estimulen y apoyen la acción de las autoridades públicas a fin de que la colectividad pueda hacer frente a la demanda de medios de recreo.

38. Cualesquiera que fueren los métodos adoptados para la organización de los medios de recreo, en ningún caso debería obligarse a los trabajadores a utilizar cualquiera de los servicios previstos.

39. Las autoridades competentes de cada país deberían tomar las medidas oportunas para la celebración de consultas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores sobre los métodos de administración y la inspección de los servicios sociales creados en virtud de la legislación nacional.

40. En los países insuficientemente desarrollados económicamente, a falta de obligaciones legales específicas sobre los servicios sociales, éstos podrían ser financiados por cajas de bienestar social sostenidas por medio de contribuciones fijadas por las autoridades competentes y administradas por comités compuestos de un número igual de representantes de los empleadores y de los trabajadores.

41. (1) Cuando las comidas y otros artículos alimentarios sean puestos directamente a la disposición de los trabajadores por el empleador, sus precios deberían ser razonables y fijados sin posibilidad alguna de lucro para los empleadores. Todo excedente financiero eventual que resulte de las ventas debería depositarse en un fondo o cuenta especial destinado, según las circunstancias, a compensar las pérdidas o a mejorar los servicios puestos a la disposición de los trabajadores.

(2) Cuando las comidas y otros artículos alimentarios sean puestos a la disposición de los trabajadores por la administración de la empresa o por un concesionario, sus precios deberían ser razonables y fijados sin posibilidad de lucro para el empleador.

(3) Cuando los servicios en cuestión hayan sido creados en virtud de contratos colectivos o por acuerdos especiales concertados en las empresas, el fondo previsto en el apartado 1) de este párrafo debería ser administrado sea por un organismo paritario, sea por los trabajadores.

42. (1) En ningún caso debería pedirse a los trabajadores que participen en los gastos de servicios sociales que no deseen utilizar.

(2) En el caso de que los trabajadores tengan que participar en los gastos de los servicios sociales, no deberían autorizarse los pagos a plazos ni los pagos diferidos.

43. Cuando un número considerable de trabajadores tengan dificultades especiales para ir al trabajo y regresar del mismo, debido a la insuficiencia de los transportes públicos o a la inoportunidad de los horarios de transporte, las empresas en que estén empleados dichos trabajadores deberían esforzarse por lograr que las organizaciones de transportes públicos realicen en sus servicios los ajustes y las mejoras necesarios.

44. Cuando no puedan proporcionarse de otra manera a los trabajadores los medios de transporte necesarios y fácilmente utilizables, las empresas en que estén empleados deberían suministrar tales medios de transporte.

VII. prevención de los accidentes

45. Todo Miembro debería adoptar medidas apropiadas con miras a la prevención de los accidentes y de las enfermedades profesionales.

VIII. Indemnización por accidentes del trabajo

46. En caso de incapacidad, la indemnización debería concederse a partir del día del accidente, ya sea el empleador, una institución de seguro contra accidentes o una institución de seguro contra enfermedades quien deba pagarla.

47. Se debería conceder una indemnización suplementaria a las víctimas de accidentes que queden incapacitadas y necesiten la asistencia constante de otra persona.

48. Las víctimas de accidentes del trabajo deberían tener derecho a la asistencia médica y a la asistencia quirúrgica y farmacéutica que se considere necesaria a consecuencia de los accidentes. La asistencia médica debería correr por cuenta del empleador, de las instituciones de seguro contra accidentes o de las instituciones de seguro contra enfermedad o invalidez.

49. (1) Las víctimas de accidentes del trabajo deberían tener derecho al suministro y a la renovación normal, por el empleador o por el asegurador, de los aparatos de prótesis y de ortopedia cuyo uso se considere necesario. Sin embargo, las legislaciones nacionales deberían poder admitir, a título excepcional, que se sustituyan el suministro y la renovación de los aparatos por la concesión a la víctima del accidente de una indemnización suplementaria, que se debería fijar al determinarse o revisarse el importe de la indemnización y debería representar el coste probable del suministro y de la renovación de dichos aparatos.

(2) Las legislaciones nacionales deberían establecer, en lo que se refiere a la renovación de los aparatos, las medidas de control necesarias para evitar abusos o para garantizar el debido uso de las indemnizaciones suplementarias.

IX. Indemnización por enfermedades profesionales

50. Todo Miembro debería obligarse a garantizar a las víctimas de enfermedades profesionales o a sus derechohabientes una indemnización basada en los principios generales de su legislación nacional sobre la indemnización por accidentes del trabajo.

51. La tasa de esta indemnización no debería ser inferior a la que establezca la legislación nacional por el daño resultante de los accidentes del trabajo. A reserva de esta disposición, cada Miembro quedará en libertad de adoptar las modificaciones y adaptaciones que estime oportunas al determinar en su legislación nacional las condiciones que han de regular el pago de la indemnización por enfermedades profesionales y al aplicar a las mismas su legislación sobre la indemnización del trabajo.

52. Todo Miembro debería obligarse a considerar como enfermedades profesionales las intoxicaciones producidas por las sustancias incluidas en el cuadro que se establezca por el Miembro en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

X. Seguro social

53. Todo Miembro debería tratar de extender a los trabajadores de las plantaciones el beneficio de sus leyes y reglamentos que instituyan un sistema de seguro o de otros sistemas apropiados de protección en casos de enfermedad, invalidez, vejez y otros riesgos sociales análogos, en condiciones equivalentes a las aplicadas a los trabajadores de la industria y del comercio.

XI. Inspección del trabajo

54. Los inspectores, provistos de documentos que acrediten su personalidad, deberían estar facultados por la ley:

- a) para visitar e inspeccionar, a cualquier hora del día y de la noche, los lugares en que puedan tener motivo racional para suponer que hay ocupadas personas que gozan de la protección legal, y para entrar de día en todos los lugares en que puedan tener motivo racional para suponer que son establecimientos sujetos a su vigilancia, y en sus dependencias, entendiéndose que, siempre que sea posible, antes de retirarse, los inspectores notificarán su visita al empleador o a uno de sus representantes;
- b) para interrogar, sin testigos, al personal del establecimiento, y, con el fin de desempeñar su misión, a dirigirse, para obtener informes, a cualesquiera otras personas cuyo testimonio pudiera parecerles necesario, y solicitar la presentación de cualquier registro o documento exigido por las leyes que reglamenten el trabajo.

Recomendación sobre los arrendatarios y aparceros, 1968 (núm. 132)

Estatus	Adopción
Instrumento actualizado	Ginebra, 52ª reunión CIT (25 junio 1968)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 junio 1968 en su quincuagésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de los arrendatarios, aparceros y categorías similares de trabajadores agrícolas, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión;

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación;

Considerando que estas proposiciones constituyen solamente un aspecto del problema de la reforma agraria y que deben ser situadas en el contexto más amplio de ésta;

Tomando nota de que mediante resoluciones del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas se ha solicitado de las Naciones Unidas y de los organismos especializados, en especial de la Organización Internacional del Trabajo y de la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, que dediquen mayor atención a todos los aspectos de la reforma agraria;

Tomando nota también de que para asegurar el éxito de las medidas relacionadas con los muy variados aspectos de la reforma agraria es esencial mantener una estrecha cooperación, en los respectivos campos, con la Organización de las Naciones Unidas y los organismos especializados, particularmente con la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, cuyo papel principal en relación con la reforma agraria ha sido reconocido por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas;

Tomando nota de que las siguientes normas han sido preparadas en cooperación con las Naciones Unidas y la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación y de que, a fin de evitar duplicación y garantizar una coordinación apropiada, se proseguirá esta cooperación para promover y asegurar la aplicación de dichas normas;

Tomando nota, en particular, de que todos los informes sometidos por los Miembros, de acuerdo con el artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, serán puestos a disposición de las Naciones Unidas y de la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, a fin de permitirles que los tomen en cuenta para sus propios trabajos relativos a la reforma agraria y para sus informes sobre el progreso realizado en este campo que el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas solicite,

adopta, con fecha veinticinco de junio de 1968, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre los arrendatarios y aparceros, 1968:

I. Campo de aplicación

1. (1) La presente Recomendación se aplica a los siguientes trabajadores agrícolas cuando trabajan la tierra en forma personal o con la ayuda de su familia o cuando recurren, dentro de límites prescritos por la legislación nacional, al trabajo de terceros:

- a) a los que pagan un canon fijo en efectivo, en especie, en trabajo o mediante una combinación de estos elementos;
- b) a los que pagan un canon en especie, que consiste en una parte convenida del producto;
- c) a aquellos cuya remuneración consiste en una parte del producto, en la medida en que no estén cubiertos por la legislación aplicable a los asalariados.

(2) Estos trabajadores se designarán en adelante por la expresión « arrendatarios, aparceros y categorías similares de trabajadores agrícolas ».

2. La presente Recomendación no se aplica a las relaciones de empleo en las que el trabajo se remunera con un salario fijo.

3. Las disposiciones de la presente Recomendación relativas a los *propietarios* se aplican a toda persona con la cual un trabajador agrícola a quien se aplique la Recomendación concierte un contrato de arrendamiento, de aparcería o de categoría similar, sea dicha persona propietaria de la tierra, su representante u otra persona con derecho a concluir contratos de esta naturaleza.

II. Objetivos

4. Debería ser objetivo de toda política social y económica promover el mejoramiento progresivo y continuo del bienestar de los arrendatarios, aparceros y categorías similares de trabajadores agrícolas y garantizarles el mayor grado posible de estabilidad y seguridad en el trabajo y en los medios de subsistencia, teniendo en cuenta la necesidad de aplicar una buena técnica agrícola y de utilizar eficazmente la tierra y los recursos naturales y económicos disponibles y las posibilidades financieras del país interesado.

5. Los Estados Miembros deberían, sin causar perjuicio a los derechos esenciales de los propietarios, tomar medidas apropiadas para que los arrendatarios, aparceros y categorías similares de trabajadores agrícolas puedan tener la mayor responsabilidad en la gestión de su explotación. A tal efecto, deberían prestarles la asistencia necesaria, asegurando al mismo tiempo que los recursos se utilicen con máximo provecho y se preserven en forma apropiada.

6. De acuerdo con el principio general de que los trabajadores agrícolas de todas las categorías deberían tener posibilidades de acceso a la tierra, se deberían adoptar, cuando sea apropiado para el desarrollo económico y social, medidas adecuadas para facilitar a los arrendatarios, aparceros y categorías similares de trabajadores agrícolas el acceso a la tierra.

7. Se deberían promover y facilitar por todos los medios el establecimiento y desarrollo, sobre una base voluntaria, tanto de organizaciones que representen los intereses de los arrendatarios, aparceros y categorías similares de trabajadores agrícolas como de organizaciones que representen los intereses de los propietarios.

8. Debería reconocerse que todas las medidas previstas por la presente Recomendación para alcanzar los objetivos indicados en los párrafos 4 a 7 serían más eficaces si se integraran en un plan general de reforma agraria a nivel nacional.

III. Métodos de aplicación

9. Cuando la legislación vigente sobre trabajo o tenencia de tierras no permita alcanzar de manera satisfactoria los objetivos antes indicados, y particularmente los del párrafo 4, debería modificarse tal legislación o establecerse una especial, previa consulta con las organizaciones interesadas, o con los representantes de los sectores interesados cuando aquéllas no existan.

10. Se deberían tomar disposiciones y establecer, conforme a las condiciones nacionales, procedimientos tendentes a:

- a) garantizar que los cánones de arrendamiento se mantengan a un nivel que:
 - i) permita al ocupante tener un nivel de vida compatible con la dignidad humana;
 - ii) permita una compensación justa y equitativa para cada una de las partes interesadas;
 - iii) promueva una mejor explotación;
- b) determinar la parte mínima del producto a que tienen derecho las personas comprendidas en el apartado c) del subpárrafo 1) del párrafo 1;
- c) modificar los cánones de arrendamiento en determinadas circunstancias, por ejemplo, en caso de importantes fluctuaciones en la producción, en los precios y en el valor de la tierra;
- d) posponer el pago de los cánones de arrendamiento, y si las circunstancias lo exigieren, reducirlos, en caso de mala cosecha o de otros desastres que afecten a la explotación y sean debidos a fenómenos naturales que el arrendatario, aparcerero o trabajador agrícola de categoría similar no pueda prever o controlar.

11. Deberían establecerse disposiciones apropiadas para proteger a los arrendatarios, aparceros y categorías similares de trabajadores agrícolas contra la imposición, por parte de los propietarios, de

servicios personales de cualquier naturaleza, sean o no remunerados. Toda tentativa para obtener tales servicios debería ser objeto de una sanción apropiada establecida por la autoridad competente.

12. Deberían establecerse procedimientos apropiados a las condiciones nacionales para:

- a) hacer cumplir la legislación, los contratos y los usos y costumbres que promuevan el bienestar, estimulen el espíritu de iniciativa y garanticen la protección de los arrendatarios, aparceros y categorías similares de trabajadores agrícolas;
- b) permitir una rápida solución, con un mínimo de gastos, de los conflictos entre los propietarios y los arrendatarios, aparceros y categorías similares de trabajadores agrícolas.

13. Las organizaciones que representen los intereses de los arrendatarios, aparceros y categorías similares de trabajadores agrícolas y las organizaciones que representen los intereses de los propietarios o, cuando aquéllas no existan, los representantes de los sectores interesados deberían participar en la aplicación de los procedimientos mencionados en los párrafos 10 y 12 y en la discusión de los contratos a que se refieren el apartado a) del subpárrafo 1) del párrafo 14 y el párrafo 15.

14. (1) Los contratos que rigen las relaciones entre los propietarios y los arrendatarios, aparceros y categorías similares de trabajadores agrícolas deberían:

- a) ser establecidos de preferencia por escrito o guardar conformidad con un contrato modelo establecido por la autoridad competente;
- b) ser convenidos en una forma prescrita a fin de asegurar que los arrendatarios, aparceros y categorías similares de trabajadores agrícolas entiendan plenamente los términos del contrato, bajo condiciones que garanticen un control adecuado de la autoridad competente;
- c) ser de una duración tal que garanticen la seguridad en la tenencia y promuevan la aplicación de buenos métodos de cultivo, e incluir disposiciones relativas a su renovación automática.

(2) Debería prohibirse que la celebración o la renovación del contrato esté sujeta a la concesión de donativos en dinero o en especie o de otras prestaciones a favor de los propietarios. Toda tentativa para obtener tales donativos o prestaciones debería ser objeto de una sanción apropiada, establecida por la autoridad competente.

15. (1) Cada contrato debería mencionar todos los puntos que sean necesarios, de acuerdo con la legislación pertinente, para definir los derechos y obligaciones de las partes.

(2) El contrato debería incluir en todos los casos las siguientes indicaciones:

- a) los nombres de las partes y todos los demás datos necesarios para su identificación;
- b) la descripción de la propiedad y un inventario;
- c) el canon de arrendamiento o la remuneración que corresponde al ocupante por su trabajo, así como la forma de pago de cada uno de ellos.

(3) El contrato debería incluir también las indicaciones siguientes, en cuanto no estén ya suficientemente establecidas por la legislación:

- a) la duración del contrato y el método para calcularla;
- b) las disposiciones relativas a la renovación y a la terminación del contrato y, según corresponda, a su cesión y al derecho de subarrendamiento;
- c) la determinación de las reparaciones de las que es responsable cada una de las partes;
- d) los respectivos derechos y obligaciones de las partes respecto al costo de producción, a la producción del predio y a su colocación;
- e) el derecho a indemnización, en los casos previstos en el párrafo 17, por mejoras realizadas por el ocupante durante el contrato;
- f) el derecho de indemnización, en los casos previstos en el subpárrafo 4) del párrafo 16, por perjuicios en caso de resolución anticipada del contrato por el propietario;
- g) los respectivos derechos y obligaciones de las partes respecto a los daños causados en edificios y equipo;
- h) los procedimientos para la solución de los conflictos;
- i) las reglas aplicables en caso de fallecimiento del ocupante;
- j) las reglas de protección de los respectivos derechos de las partes respecto de los minerales, el agua y los otros recursos de la explotación.

(4) Cuando proceda, el contrato debería contener asimismo todas las indicaciones respecto de:

- a) los métodos de explotación que deben aplicarse para garantizar la buena conservación del predio y la utilización eficaz de los recursos;
- b) las instalaciones que debe proporcionar el propietario, como vivienda y otras facilidades;
- c) los seguros que deben suscribirse contra los riesgos agrícolas y otros riesgos similares, así como sobre la distribución de los gastos por este concepto.

16. (1) El derecho del propietario a resolver anticipadamente un contrato mediante la correspondiente notificación debería ser limitado a los casos prescritos por la legislación, tales como los de mala explotación por el ocupante o de ocupación del predio por el propietario con fines determinados como justos por la autoridad competente.

(2) En caso de resolución anticipada de un contrato por el propietario, se debería conceder a los arrendatarios, aparceros y categorías similares de trabajadores agrícolas, a opción de ellos, un plazo suficiente para efectuar las cosechas o una indemnización adecuada por este concepto.

(3) En caso de venta del predio que ocupan, los arrendatarios, aparceros y categorías similares de trabajadores agrícolas deberían ser informados por escrito de ello con suficiente antelación. Los que hubieren explotado satisfactoriamente el predio durante un número de años establecido deberían beneficiarse de un derecho de prioridad a la compra.

(4) Los arrendatarios, aparceros y categorías similares de trabajadores agrícolas deberían tener derecho a una indemnización por los perjuicios sufridos en caso de que el propietario resuelva el contrato anticipadamente por motivos ajenos al incumplimiento de los compromisos contraídos.

17. Los arrendatarios, aparceros y categorías similares de trabajadores agrícolas deberían tener derecho a efectuar las mejoras que sean necesarias en el predio que ocupan y deberían, si obtienen el consentimiento del propietario o de la autoridad competente para introducir dichas mejoras, o si éstas fueran autorizadas por la ley, tener derecho a una indemnización por el valor no amortizado de las mismas al devolver el predio.

18. Cuando por costumbre o necesidad los arrendatarios, aparceros y categorías similares de trabajadores agrícolas residan en el predio, los propietarios deberían ser alentados a suministrarles vivienda adecuada que se ajuste a las normas compatibles con la dignidad humana respecto, por ejemplo, a la protección contra los elementos naturales y a la provisión de agua potable, instalaciones sanitarias y construcciones independientes para los animales. La autoridad competente debería adoptar todas las medidas posibles y adecuadas para ayudar a los propietarios a cumplir esta obligación.

19. Cuando sea apropiado y en tanto esta obligación no surja de la naturaleza del contrato, se debería conceder a los arrendatarios, aparceros y categorías similares de trabajadores agrícolas el uso de una parcela de tierra para la producción de alimentos destinados a su consumo y al de sus familias.

20. Dentro de los sistemas de registro público, deberían adoptarse medidas apropiadas para que los derechos de los arrendatarios, aparceros y categorías similares de trabajadores agrícolas sean debidamente inscritos, sin gasto alguno, y para que tales inscripciones se mantengan al día.

IV. Medidas complementarias

21. En todos los casos apropiados, la autoridad competente, con la máxima colaboración posible de las organizaciones interesadas, debería alentar e instruir a los arrendatarios, aparceros y categorías similares de trabajadores agrícolas, a fin de que organicen instituciones cooperativas, tales como cooperativas de producción, de transformación de productos agrícolas, de crédito, de comercialización y de compra, o para que robustezcan las instituciones de esta naturaleza que ya existan.

22. (1) Habida cuenta de los recursos nacionales disponibles y de las condiciones del país, deberían tomarse medidas para conceder préstamos suficientes a interés reducido, en dinero o en especie, a los arrendatarios, aparceros y categorías similares de trabajadores agrícolas, para, en particular:

- a) contribuir a elevar el nivel de producción y de consumo;
- b) promover el acceso a la tierra;
- c) mejorar la eficacia de la reforma agraria y de los proyectos de colonización.

(2) Los créditos de esta naturaleza deberían concederse, en lo posible, en el marco de programas de desarrollo y de gestión agrícola, debidamente aprobados y controlados.

(3) Habida cuenta de las condiciones nacionales, debería prestarse especial atención a los sistemas de:

- a) crédito cooperativo a interés reducido;
- b) crédito fiscalizado;
- c) crédito bancario a interés reducido;
- d) crédito sin interés otorgado por el Estado.

(4) Los arrendatarios, aparceros y categorías similares de trabajadores agrícolas no deberían necesitar la autorización de los propietarios para obtener créditos destinados al desarrollo de sus explotaciones agrícolas.

23. (1) Las autoridades y organismos competentes deberían tomar las medidas apropiadas para asegurar que los arrendatarios, aparceros y categorías similares de trabajadores agrícolas, así como los miembros de sus familias, tengan fácil acceso a la enseñanza general y a los programas de educación agrícola y de formación profesional agrícola.

(2) Cuando estas personas sean beneficiarias de la reforma agraria o de proyectos de colonización, deberían elaborarse programas especiales de educación y de formación destinados a ellas que las capaciten para que puedan beneficiarse plenamente de tales proyectos.

(3) Los representantes de las organizaciones agrícolas interesadas deberían tomar parte en los trabajos de los institutos gubernamentales responsables de la aplicación de las disposiciones de este párrafo.

24. Las autoridades competentes deberían considerar con especial atención los programas coordinados de fomento del empleo rural, con miras a:

- a) conceder a los arrendatarios, aparceros y categorías similares de trabajadores agrícolas, así como a sus familias, toda posibilidad de utilizar plenamente su capacidad de trabajo;
- b) proporcionar empleos permanentes en el sector no agrícola a los trabajadores excedentes en el campo.

25. Las autoridades competentes deberían asegurar que los arrendatarios, aparceros y categorías similares de trabajadores agrícolas:

- a) estén protegidos, en lo posible, por regímenes apropiados de seguridad social; y
- b) se beneficien de programas de desarrollo rural en materia de enseñanza, sanidad, vivienda y servicios sociales, incluidas actividades culturales y recreativas, y en particular de la extensión a beneficio de ellos de los programas de desarrollo de la comunidad.

26. (1) Los arrendatarios, aparceros y categorías similares de trabajadores agrícolas deberían estar protegidos en la medida de lo posible contra todos los riesgos de pérdida de ingresos debida a calamidades naturales, como sequía, inundación, granizo, incendio, epizootias y epifitias.

(2) Cuando sea posible, las autoridades competentes deberían, habida cuenta de la situación del país, establecer o fomentar la creación de sistemas de seguro agrícola destinados a proteger a estos trabajadores contra aquellos riesgos y asumir una parte importante en su financiamiento.

Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico actualizado	11 julio 1979	Ginebra, 63ª reunión CIT (21 junio 1977)	41

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1 junio 1977 en su sexagésima tercera reunión;

Reconociendo el cometido esencial que, en colaboración con las demás categorías de personal de los servicios de salud, desempeña el personal de enfermería para la protección y mejoramiento de la salud y bienestar de la población;

Reconociendo que el sector público, como empleador de personal de enfermería, debería desempeñar un papel activo en el mejoramiento de las condiciones de empleo y de trabajo del personal de enfermería;

Observando que la situación actual del personal de enfermería en numerosos países del mundo, caracterizada por la escasez de personal calificado y una utilización a veces inadecuada del personal existente, constituye un obstáculo para el desarrollo de servicios de salud eficaces;

Recordando que el personal de enfermería está amparado por numerosos convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que fijan normas de alcance general en materia de empleo y condiciones de trabajo, tales como los instrumentos sobre la discriminación, sobre la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, sobre la duración del trabajo, las vacaciones pagadas y la licencia pagada de estudios, sobre la seguridad social y los servicios sociales, y sobre la protección de la maternidad y la protección de la salud de los trabajadores;

Considerando que, habida cuenta de las condiciones particulares en que se desempeña esta profesión, conviene completar las normas generales arriba mencionadas con otras especialmente aplicables al personal de enfermería y destinadas a garantizarle una condición que corresponda a su función en el campo de la salud y que reciba su aceptación;

Haciendo constar que las normas que figuran a continuación han sido elaboradas en colaboración con la Organización Mundial de la Salud y que esta colaboración se proseguirá a fin de promover y garantizar su aplicación;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al empleo y condiciones de trabajo y de vida del personal de enfermería, cuestión que constituye el sexto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintiuno de junio de mil novecientos setenta y siete, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el personal de enfermería, 1977:

Artículo 1

1. A los efectos del presente Convenio, la expresión **personal de enfermería** comprende todas las categorías de personal que prestan asistencia y servicios de enfermería.

2. Este Convenio se aplica a todo el personal de enfermería, sea cual fuere el lugar en que ejerza sus funciones.

3. La autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, podrá adoptar disposiciones especiales para el personal de enfermería que presta asistencia y servicios de enfermería a título benévolo; tales disposiciones no deberán ser inferiores a las contenidas en el párrafo 2, a), del artículo 2 y en los artículos 3, 4 y 7 del presente Convenio.

Artículo 2

1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio deberá elaborar y poner en práctica, según métodos apropiados a las condiciones nacionales, una política de servicios y de personal de enfermería que, en el marco de una programación general de los servicios de salud, cuando ésta exista, y dentro de los recursos disponibles para el conjunto de estos servicios, tenga por objeto prestar tales servicios en la cantidad y calidad necesarias para asegurar a la población el mayor nivel posible de salud.

2. En particular, tomará las medidas necesarias para proporcionar al personal de enfermería:

- a) una educación y una formación apropiadas al ejercicio de sus funciones; y
- b) condiciones de empleo y de trabajo, incluidas perspectivas de carrera y una remuneración, capaces de atraer y retener al personal en la profesión.

3. La política mencionada en el párrafo 1 de este artículo deberá formularse en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando éstas existan.

4. Dicha política deberá coordinarse con las relativas a los otros aspectos de la salud y a otras categorías de personal de los servicios de salud, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.

Artículo 3

1. Las exigencias básicas en materia de instrucción y de formación de personal de enfermería y la supervisión de esta instrucción y de esta formación deberán ser previstas por la legislación nacional, o por las autoridades o los organismos profesionales competentes, habilitados al efecto por la legislación nacional.

2. La instrucción y la formación del personal de enfermería deberán coordinarse con la instrucción y la formación proporcionadas a los otros trabajadores en el campo de la salud.

Artículo 4

La legislación nacional precisará las condiciones que deben reunirse para tener derecho al ejercicio de la práctica de enfermería y reservar este ejercicio a las personas que reúnan dichos requisitos.

Artículo 5

1. Se tomarán medidas para fomentar la participación del personal de enfermería en la planificación de los servicios de enfermería y la consulta de este personal en la adopción de las decisiones que le afectan, según métodos apropiados a las condiciones nacionales.

2. 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.

3. La solución de los conflictos que plantee la determinación de las condiciones de empleo se tratará de lograr por medio de la negociación entre las partes o por medio de procedimientos independientes e imparciales, como la mediación, la conciliación o el arbitraje voluntario, cuyo carácter garantice la confianza de las partes interesadas.

Artículo 6

El personal de enfermería deberá gozar de condiciones por lo menos equivalentes a las de los demás trabajadores del país correspondiente, en los aspectos siguientes:

- a) horas de trabajo, incluidas la reglamentación y la compensación de las horas extraordinarias, las horas incómodas y penosas y el trabajo por turnos;
- b) descanso semanal;
- c) vacaciones anuales pagadas;
- d) licencia de educación;
- e) licencia de maternidad;
- f) licencia de enfermedad;
- g) seguridad social.

Artículo 7

Todo Miembro deberá esforzarse, si fuere necesario, por mejorar las disposiciones legislativas existentes en materia de higiene y seguridad del trabajo adaptándolas a las características particulares del trabajo del personal de enfermería y del medio en que éste se realiza.

Artículo 8

Las disposiciones del presente Convenio, en la medida en que no se apliquen por vía de contratos colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o por cualquier otro medio conforme a la práctica nacional y que se considere apropiado, habida cuenta de las condiciones particulares de cada país, deberán ser aplicadas por medio de la legislación nacional.

Recomendación sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 157)

Estatus	Adopción
Instrumento actualizado	Ginebra, 63ª reunión CIT (21 junio 1977)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1 junio 1977 en su sexagésima tercera reunión;

Reconociendo el cometido esencial que, en colaboración con las demás categorías de personal de los servicios de salud, desempeña el personal de enfermería para la protección y mejoramiento de la salud y bienestar de la población;

Insistiendo en la necesidad de ampliar los servicios de salud mediante la cooperación entre los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, a fin de asegurar a la comunidad servicios de enfermería que respondan a sus necesidades;

Reconociendo que el sector público, como empleador de personal de enfermería, debería desempeñar un papel particularmente activo en el mejoramiento de las condiciones de empleo y de trabajo del personal de enfermería;

Habiendo tomado nota de que la situación actual del personal de enfermería en numerosos países del mundo, caracterizada por la escasez de personal calificado y una utilización a veces inadecuada del personal existente, constituye un obstáculo para el desarrollo de servicios de salud eficaces;

Recordando que el personal de enfermería está amparado por numerosos convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que fijan normas de alcance general en materia de empleo y condiciones de trabajo, tales como los instrumentos sobre la discriminación, sobre la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, sobre la duración del trabajo, las vacaciones pagadas y la licencia pagada de estudios, sobre la seguridad social y los servicios sociales, y sobre la protección de la maternidad y la protección de la salud de los trabajadores;

Considerando que, habida cuenta de las condiciones particulares en que se desempeña esta profesión, conviene completar las normas generales arriba mencionadas con otras especialmente aplicables al personal de enfermería y destinadas a garantizarle una condición que corresponda a su función en el campo de la salud y que reciba su aceptación;

Haciendo constar que las normas que figuran a continuación han sido elaboradas en colaboración con la Organización Mundial de la Salud y que esta colaboración se proseguirá a fin de promover y garantizar su aplicación;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al empleo y condiciones de trabajo y de vida del personal de enfermería, cuestión que constituye el sexto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación.

adopta, con fecha veintiuno de junio de mil novecientos setenta y siete, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre el personal de enfermería, 1977:

I. Campo de aplicación

1. A los efectos de la presente Recomendación, la expresión *personal de enfermería* comprende todas las categorías de personal que prestan asistencia y servicios de enfermería.
2. Esta Recomendación se aplica a todo el personal de enfermería, sea cual fuere el lugar en que ejerza sus funciones.
3. La autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, siempre que tales organizaciones existan, podrá adoptar disposiciones especiales para el personal de enfermería que presta sus servicios a título benévolo; tales disposiciones no deberían ser inferiores a las de las partes II, III, IV y IX de esta Recomendación.

II. Política en materia de servicios y de personal de enfermería

4. (1) Todo Miembro debería elaborar y poner en práctica, según métodos apropiados a las condiciones nacionales, una política de servicios y de personal de enfermería que, en el marco de una programación general de los servicios de salud y dentro de los recursos totales disponibles para los mismos, tenga por objeto prestar tales servicios en la cantidad y calidad necesarias para asegurar a la población el mayor nivel posible de salud.

(2) Esta política debería:

- a) coordinarse con las políticas relativas a los otros aspectos de la salud y a otras categorías de personal de los servicios de salud, en consulta con los representantes de esas categorías;
- b) incluir la adopción de legislación que regule la instrucción y la formación profesional y la práctica de la profesión de enfermería, así como la adaptación de tal legislación a la evolución de las calificaciones y responsabilidades exigidas al personal de enfermería para hacer frente a la demanda de servicios en este campo;
- c) incluir medidas tendentes a:
 - i) facilitar en el plano nacional la utilización eficaz del personal de enfermería;
 - ii) favorecer la utilización plena de sus calificaciones en los diferentes establecimientos, campos y sectores en que se le emplea;
- d) formularse en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.

5. (1) Debería hacerse lo necesario para establecer, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, una estructura racional del personal de enfermería, clasificando a sus

miembros en un número limitado de categorías definidas en función de la instrucción y formación recibidas, el nivel de funciones y la autorización para ejercer.

(2) Esta estructura podría comprender, de acuerdo con la práctica nacional, las categorías siguientes:

- a) personal enfermero profesional que posea la instrucción y la formación consideradas oficialmente necesarias para asumir funciones de gran complejidad y responsabilidad y que esté habilitado para ello;
- b) personal enfermero auxiliar que posea como mínimo la instrucción y la formación consideradas necesarias para asumir funciones menos complejas, bajo la supervisión, si hubiere lugar, del enfermero profesional, y que esté habilitado para ello;
- c) ayudantes que hayan recibido una instrucción previa, una formación en el lugar de empleo, o ambas, que les permita realizar determinados trabajos bajo la supervisión del personal enfermero profesional o auxiliar.

6. (1) Las funciones del personal de enfermería deberían clasificarse según el grado de juicio requerido, la facultad de adoptar decisiones, la complejidad de las relaciones con otras funciones, el nivel necesario de calificaciones técnicas y el grado de responsabilidad por los servicios de enfermería que se prestan.

(2) La clasificación resultante debería servir para lograr unas estructuras de empleo más homogéneas en los diferentes establecimientos, campos y sectores que emplean personal de enfermería.

(3) El personal de enfermería de determinada categoría no debería ser utilizado en sustitución del de una categoría superior, salvo en caso de urgencia especial, a título provisional y a condición de que posea una formación o una experiencia suficiente y reciba una compensación adecuada.

III. Instrucción y formación

7. (1) Se deberían tomar medidas para proporcionar la información y orientación necesarias sobre la profesión de enfermería a las personas deseadas de ejercer esta profesión.

(2) La instrucción básica de enfermería debería, eventualmente, llevarse a cabo en establecimientos de enseñanza que formen parte del sistema de educación general del país y a nivel similar al de otros grupos profesionales comparables.

(3) La legislación nacional debería definir las exigencias básicas en materia de instrucción y de formación de personal de enfermería y prever la supervisión de dicha instrucción y de dicha formación, o habilitar para ello a la autoridad competente o a los organismos profesionales competentes.

(4) La instrucción y la formación del personal de enfermería deberían organizarse en función de las necesidades reales de la colectividad y habida cuenta de los recursos disponibles en cada país; deberían coordinarse, además, con la instrucción y la formación de los otros trabajadores en el campo de la salud.

8. (1) La instrucción y la formación en materia de enfermería deberían incluir una formación teórica y una formación práctica, según un programa reconocido oficialmente por las autoridades competentes.

(2) La formación práctica debería adquirirse en servicios preventivos, curativos y de readaptación debidamente autorizados y bajo la vigilancia de personal enfermero calificado.

9. (1) La duración de la instrucción y la formación básicas para la profesión deberían depender del nivel mínimo de instrucción exigido para la admisión a tal formación y de los objetivos de la misma.

(2) La instrucción y la formación básicas reconocidas deberían dispensarse a dos niveles:

- a) un nivel avanzado, destinado a preparar a enfermeros o enfermeras profesionales que tengan una formación lo suficientemente amplia y profunda para capacitarlos para las prácticas de enfermería más complejas y para organizar y evaluar tales prácticas de enfermería en los establecimientos hospitalarios y en otros establecimientos destinados al servicio de la colectividad en dominios relacionados con la salud; los estudiantes admitidos a cursar el programa de instrucción y de formación a este nivel deberían, en la medida de lo posible, poseer la instrucción general necesaria para el ingreso en la universidad;
- b) un nivel menos avanzado, destinado a preparar personal enfermero auxiliar capaz de prestar una asistencia general menos compleja, pero que exige tanto competencia técnica como aptitudes en

materia de relaciones humanas; los estudiantes admitidos para seguir el programa de instrucción y de formación a este nivel deberían poseer una instrucción lo más avanzada posible en el marco del programa de estudios secundarios.

10. Deberían organizarse programas de enseñanza superior de enfermería para preparar al personal enfermero a las responsabilidades más elevadas en la práctica de los servicios de enfermería directos y de apoyo, la administración de los servicios de enfermería, la enseñanza, así como la investigación y el desarrollo en cuestiones de enfermería.

11. El personal ayudante de enfermería debería recibir una formación teórica y práctica adecuada a sus funciones.

12. (1) La instrucción y la formación continuas, tanto en el lugar de trabajo como fuera de él, deberían formar parte integrante del programa a que se refiere el párrafo 8, 1), de la presente Recomendación para conseguir la actualización de los conocimientos y el perfeccionamiento del conjunto del personal de enfermería, y para que éste pueda adquirir y aplicar las nuevas concepciones y técnicas en el campo de la enfermería y ciencias afines.

(2) La instrucción y la formación continuas del personal de enfermería deberían comprender programas que favorezcan y faciliten la promoción profesional del personal enfermero auxiliar y del personal ayudante de enfermería.

(3) Tales instrucción y formación continuas deberían incluir también programas que faciliten el reingreso en la profesión después de un período de interrupción.

IV. Ejercicio de la profesión

13. La legislación relativa al ejercicio de la profesión de enfermería debería:

- a) precisar las condiciones que deben reunir el personal enfermero profesional y el personal enfermero auxiliar para tener derecho al ejercicio de la profesión y, en los países en que la posesión de títulos que acrediten el nivel de formación exigido no atribuya automáticamente este derecho, habilitar a un organismo, que incluya representantes del personal de enfermería, para conceder las autorizaciones para el ejercicio de la profesión;
- b) reservar dicho ejercicio a las personas debidamente autorizadas;
- c) ser revisada y, eventualmente, puesta al día, de acuerdo con las innovaciones recientes y las prácticas utilizadas en la profesión.

14. Las normas relativas a la práctica de la enfermería deberían coordinarse con las relativas a otras profesiones en el campo de la salud.

15. (1) El personal de enfermería no debería ser empleado en funciones que excedan de sus calificaciones y capacidades.

(2) En los casos en que un miembro del personal de enfermería no esté calificado para las funciones que viene desempeñando, debería recibir formación lo antes posible a fin de conseguir las calificaciones requeridas y deberían concedérsele facilidades con tal objeto.

16. Convendría examinar las medidas necesarias para hacer frente al problema de la responsabilidad civil del personal de enfermería en el ejercicio de sus funciones.

17. Todo régimen disciplinario aplicable al personal de enfermería debería establecerse con la participación de los representantes de dicho personal y debería garantizar a dicho personal un juicio equitativo y un sistema satisfactorio de apelación, incluido el derecho a estar representado por una persona libremente elegida, en todas las fases del procedimiento y de conformidad con las condiciones nacionales.

18. Todo miembro del personal de enfermería debería poder ser dispensado, sin resultar perjudicado por ello, de desempeñar determinadas tareas que entren en conflicto con sus convicciones religiosas, morales o éticas, siempre que informe de ello en tiempo oportuno a su superior jerárquico, a fin de que se adopten las medidas de sustitución necesarias para que la asistencia a los pacientes no resulte afectada.

V. Participación

19. (1) Se debería hacer lo necesario para fomentar, a todos los niveles y de acuerdo con métodos apropiados a las condiciones nacionales, la participación del personal de enfermería en la planificación y en la adopción de las decisiones relativas a la política nacional de salud en general y a la de su profesión en particular.

(2) En particular:

- a) los representantes calificados del personal de enfermería, o de sus organizaciones representativas, deberían estar asociados a la elaboración y aplicación de las políticas y principios generales que rigen esta profesión, en particular en los campos de la instrucción, la formación y el ejercicio de la profesión;
- b) las condiciones de empleo y de trabajo deberían establecerse mediante negociaciones entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas;
- c) la solución de los conflictos relacionados con la determinación de las condiciones de empleo debería intentarse por medio de la negociación entre las partes o por medio de procedimientos independientes e imparciales, como la mediación, la conciliación y el arbitraje voluntario, con el fin de hacer innecesario que las organizaciones representativas del personal de enfermería recurran a otros medios de acción de que disponen normalmente las organizaciones de trabajadores de otras categorías para la defensa de sus legítimos intereses;
- d) en cada establecimiento de empleo el personal de enfermería, o sus representantes, en el sentido del artículo 3 del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971, debería estar asociado a la adopción de las decisiones relativas a su vida profesional, según métodos adecuados a la naturaleza de los problemas.

20. Los representantes del personal de enfermería deberían gozar de la protección que se establece en el Convenio y en la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971.

VI. Carrera

21. (1) Se deberían adoptar medidas para ofrecer perspectivas de carrera razonables al personal de enfermería, previendo una gama suficientemente variada y accesible de posibilidades de promoción, el acceso a puestos de dirección en los servicios de enfermería, sean directos o de apoyo, a la administración de los servicios de enfermería, a la enseñanza de la enfermería, así como a la investigación y el desarrollo en cuestiones de enfermería, y también una estructura jerárquica y una estructura de remuneración que reconozcan la aceptación de funciones que entrañen responsabilidades más elevadas y requieran un grado superior de capacitación técnica y de juicio profesional.

(2) Tales medidas deberían asimismo reconocer la importancia de las funciones que impliquen relaciones directas con los enfermos y con el público.

22. Deberían adoptarse medidas para asesorar y orientar al personal de enfermería sobre perspectivas de carrera y, en los casos apropiados, sobre las posibilidades de reingreso en la profesión tras un período de interrupción.

23. Para determinar el nivel a que debe contratarse al personal de enfermería que reingresa en la profesión tras un período de interrupción, deberían tenerse en cuenta su experiencia anterior en la profesión y la duración de la interrupción.

24. (1) El personal de enfermería deseoso y capaz de seguir programas de instrucción y de formación continuas debería contar con facilidades a este fin.

(2) Estas facilidades podrían consistir en la concesión de licencias de estudios, pagadas o no, la adaptación de los horarios de trabajo y el reembolso de los gastos de estudios o de formación; siempre que fuere posible, deberían concederse al personal de enfermería licencias pagadas de estudios de conformidad con el Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974. (3) Los empleadores deberían proporcionar el personal y los medios necesarios para la formación del personal de enfermería durante el servicio, de preferencia en el lugar de trabajo.

VII. Remuneración

25. (1) La remuneración del personal de enfermería debería fijarse aniveles que correspondan a sus necesidades socioeconómicas, calificaciones, responsabilidades, funciones y experiencia, que tengan

en cuenta los imperativos y riesgos inherentes a la profesión y que sean capaces de atraer y retener al personal en la profesión.

(2) Los niveles de remuneración deberían ser comparables con los de otras profesiones que exijan calificaciones y responsabilidades similares o equivalentes.

(3) En caso de funciones y condiciones de trabajo análogas o equivalentes, los niveles de remuneración deberían ser comparables, cualesquiera que sean los establecimientos, campos o sectores en donde se emplea personal de enfermería.

(4) La remuneración debería ajustarse de cuando en cuando para tener en cuenta las variaciones del costo de la vida y la elevación general del nivel de vida del país.

(5) La remuneración del personal de enfermería debería fijarse, de preferencia, por medio de contratos colectivos.

26. Las escalas de salarios deberían establecerse teniendo en cuenta la clasificación de las tareas y responsabilidades recomendada en los párrafos 5 y 6 de la presente Recomendación y en función de los principios de la política de carrera enunciados en el párrafo 21 de esta Recomendación.

27. El personal de enfermería que trabaje en condiciones particularmente penosas o desagradables debería recibir una compensación financiera.

28. (1) La remuneración debería pagarse enteramente en metálico.

(2) Sólo se deberían permitir descuentos de los salarios en las condiciones y dentro de los límites fijados por la legislación nacional, por un contrato colectivo o por un laudo arbitral.

(3) El personal de enfermería debería ser libre de utilizar o no los servicios facilitados por el empleador.

29. El empleador debería poner a disposición del personal de enfermería y mantener sin ningún gasto para este último la ropa de trabajo, los instrumentos clínicos, los medios de transporte y demás útiles que sean impuestos por el empleador o necesarios para la realización del trabajo.

VIII. Tiempo de trabajo y de descanso

30. A los efectos de esta Recomendación:

a) la expresión *duración normal del trabajo* designa el número de horas fijado en cada país por la legislación, los contratos colectivos, los laudos arbitrales, o en aplicación de los mismos;

b) la expresión *horas extraordinarias* designa las horas de trabajo realizadas en exceso de las horas normales de trabajo;

c) la expresión *servicio de guardia* designa el tiempo durante el cual el personal está a disposición del empleador, en el lugar de trabajo o fuera de él, para poder responder a posibles llamadas de éste;

d) la expresión *horas incómodas o penosas* designa las horas de trabajo realizadas fuera del horario y de los días de trabajo normales en el país.

31. El tiempo durante el cual el personal de enfermería está a disposición del empleador, por ejemplo el tiempo necesario para organizar el trabajo y para recibir y transmitir instrucciones, debería considerarse como tiempo de trabajo, a reserva de posibles disposiciones especiales relativas al servicio de guardia.

32. (1) La duración normal semanal del trabajo del personal de enfermería no debería exceder de la que rija para los trabajadores del país en general.

(2) En los países en que la semana normal de trabajo del conjunto de los trabajadores exceda de cuarenta horas, deberían adoptarse medidas para reducirla de manera progresiva y lo más rápidamente posible a dicho nivel para el personal de enfermería, sin reducción de salario, de acuerdo con el párrafo 9 de la Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962.

33. (1) La duración normal del trabajo debería ser continua y no exceder de ocho horas diarias, salvo en los casos en que la legislación, los contratos colectivos, los reglamentos de empresa o los laudos arbitrales establezcan horarios flexibles o la semana de horario intensivo; en cualquier caso, la semana normal de trabajo no debería exceder los límites a que se refiere el subpárrafo 1) del párrafo 32 de esta Recomendación.

(2) La jornada de trabajo no debería ser superior a doce horas, incluidas las horas extraordinarias.

(3) Sólo podrían autorizarse excepciones temporales a las disposiciones del presente párrafo en casos de extrema urgencia.

34. (1) Debería haber pausas de duración razonable para que el personal de enfermería tome sus comidas.

(2) Debería haber pausas de duración razonable, durante las horas de trabajo normales, para que el personal de enfermería pueda descansar.

35. Los horarios de trabajo deberían notificarse al personal de enfermería con suficiente antelación para permitirle organizar su vida personal y familiar en consecuencia. Las modificaciones de dichos horarios sólo deberían autorizarse en caso de urgencia especial.

36. (1) En los casos en que el personal de enfermería tenga derecho a un descanso semanal inferior a cuarenta y ocho horas consecutivas, deberían adoptarse medidas para aumentar la duración de tal descanso a dicho nivel.

(2) La duración del descanso semanal del personal de enfermería no debería ser inferior en ningún caso a treinta y seis horas consecutivas.

37. (1) Debería reducirse al mínimo el recurso a las horas extraordinarias, a las horas incómodas y penosas y al servicio de guardia.

(2) Las horas extraordinarias y el trabajo realizado durante días festivos deberían dar lugar a una compensación en forma de tiempo libre, de un aumento de las tasas de remuneración o de ambos modos.

(3) Las horas incómodas o penosas realizadas fuera de los días festivos deberían compensarse con un suplemento salarial.

38. (1) El trabajo por turnos debería compensarse mediante un aumento salarial que no debería ser menor que el concedido al trabajo por turnos en otros sectores de empleo.

(2) El personal de enfermería que trabaja en régimen de turnos debería disponer entre un turno y otro de un período de descanso ininterrumpido de doce horas como mínimo.

(3) Debería evitarse que los períodos normales de trabajo por turnos sean interrumpidos por un período no remunerado.

39. (1) El personal de enfermería debería tener el derecho y el deber de disfrutar de vacaciones anuales pagadas de duración por lo menos igual a la de los demás trabajadores del país.

(2) En los países en que la duración de las vacaciones anuales pagadas inferior a cuatro semanas, deberían adoptarse medidas para fijarlas de manera progresiva y lo más rápidamente posible a tal nivel para el personal de enfermería.

40. El personal de enfermería que trabaje en condiciones particularmente penosas o desagradables debería gozar de una reducción de las horas de trabajo, de un aumento de los períodos de reposo, o de una y otro, sin disminución de su remuneración total.

41. (1) Los miembros del personal de enfermería ausentes por causa de enfermedad o de accidente deberían tener derecho, durante los períodos y según las modalidades que fijen la legislación nacional o los contratos colectivos:

a) a la conservación de la relación de empleo y de los derechos que de ella se deriven;

b) a un ingreso garantizado.

(2) La legislación o los contratos colectivos que fijan los derechos en caso de licencia de enfermedad deberían distinguir:

a) los casos en que la enfermedad o el accidente sean de origen profesional;

b) aquellos en que un miembro del personal de enfermería, sin sufrir incapacidad para el trabajo, se vea obligado a ausentarse de éste para proteger la salud de los demás;

c) aquellos en que la enfermedad o el accidente no guarden relación con el trabajo.

42. (1) El personal de enfermería, sin distinción entre personas casadas o solteras, debería gozar de las prestaciones y la protección previstas en el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952, y en la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952.

(2) La licencia de maternidad no debería considerarse como licencia de enfermedad.

(3) Las medidas previstas en la Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965, deberían aplicarse al personal de enfermería.

43. De conformidad con el párrafo 19 de esta Recomendación, las decisiones relativas a la organización del trabajo, el horario de trabajo y 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 representen. En particular, tales decisiones deberían versar sobre:

- a) las horas que han de ser consideradas incómodas o penosas;
- b) las condiciones en que el servicio de guardia contará como tiempo de trabajo;
- c) las condiciones en que se permitirán las excepciones previstas en el subpárrafo 3) del párrafo 33 y en el párrafo 35 de esta Recomendación;
- d) la duración y modalidades de las pausas previstas en el párrafo 34 de esta Recomendación;
- e) las modalidades de pago de la compensación prevista en los párrafos 37 y 38 de esta Recomendación;
- f) la organización del horario de trabajo;
- g) las condiciones que se consideran particularmente penosas o desagradables a los efectos de los párrafos 27 y 40 de esta Recomendación.

IX. Protección de la salud

44. Todo Miembro debería esforzarse por adaptar las disposiciones legislativas en materia de higiene y seguridad del trabajo a las características particulares del trabajo del personal de enfermería y del medio en que se realiza y mejorar la protección que proporcionan dichas disposiciones.

45. (1) El personal de enfermería debería disponer de servicios médicos laborales que funcionen de acuerdo con las disposiciones de la Recomendación sobre los servicios de medicina del trabajo, 1959.

(2) En los países en que los servicios de medicina del trabajo no se han establecido aún para todas las empresas, los centros de asistencia médica que emplean personal de enfermería deberían figurar entre las empresas que, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo 4 de dicha Recomendación, tienen prioridad para el establecimiento de tales servicios.

46. (1) Todo Miembro y las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas deberían prestar especial atención a las disposiciones de la Recomendación sobre la protección de la salud de los trabajadores, 1953, y esforzarse por conseguir que se apliquen al personal de enfermería.

(2) De conformidad con los párrafos 1 a 7 de dicha Recomendación, debería hacerse todo lo necesario para prevenir, reducir o eliminar los riesgos para la salud o la seguridad del personal de enfermería.

47. (1) El personal de enfermería debería estar sujeto a exámenes médicos al comienzo y al fin de su empleo, así como a intervalos regulares durante éste.

(2) El personal de enfermería que desempeñe regularmente tareas en que exista o pueda temerse la existencia de un riesgo particular para su salud o para la salud de otras personas con las que convive, debería ser sometido a exámenes médicos periódicos a intervalos apropiados según el riesgo de que se trate.

(3) Dichos exámenes médicos deberían efectuarse de forma que se aseguren su objetividad y carácter confidencial y no deberían realizarse por médicos con los que la persona examinada colabore estrechamente.

48. (1) Deberían realizarse y mantenerse al día estudios para determinar los riesgos particulares a que está expuesto el personal de enfermería en el ejercicio de su profesión, a fin de prevenir tales riesgos y, en su caso, reparar sus consecuencias.

(2) A tal fin, los casos de accidentes del trabajo y los casos de enfermedades consideradas profesionales en virtud de la legislación sobre riesgos profesionales, o de presunto origen profesional, deberían notificarse a la autoridad competente en la forma que prescribe la legislación nacional, tal como disponen los párrafos 14 a 17 de la Recomendación sobre la protección de la salud de los trabajadores, 1953.

49. (1) Deberían tomarse todas las medidas posibles para evitar que los miembros del personal de enfermería estén expuestos a riesgos particulares; sólo deberían estar expuestos a tales riesgos cuando ello sea inevitable. Cuando no pueda evitarse la exposición a tales riesgos, deberían tomarse medidas para reducirla al mínimo.

(2) Deberían preverse medidas tales como el suministro y la utilización de ropa protectora, la inmunización, la reducción de la duración del trabajo, las pausas más frecuentes, un alejamiento temporal del riesgo o vacaciones anuales más largas, para el personal de enfermería regularmente ocupado en actividades que ofrecen riesgos particulares, a fin de reducir su exposición a dichos riesgos.

(3) Además, el personal de enfermería expuesto a riesgos particulares debería recibir una compensación económica.

50. Las mujeres embarazadas y las madres o padres con hijos de corta edad cuya ocupación normal pueda ser perjudicial para su salud o la de sus hijos, deberían ser transferidos, sin pérdida de derechos, a un trabajo apropiado a su situación.

51. Se debería recabar la colaboración del personal de enfermería y de sus organizaciones representativas para asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones relativas a la protección de la salud y de la seguridad del personal de enfermería.

52. Se deberían adoptar medidas apropiadas para controlar la aplicación de la legislación y de las demás disposiciones relativas a la protección de la salud y de la seguridad del personal de enfermería.

X. Seguridad social

53. (1) El personal de enfermería debería recibir protección en materia de seguridad social por lo menos equivalente, según los casos, a la de otras personas empleadas en el servicio o en el sector público, en el sector privado o que trabajen por cuenta propia, en el país de que se trate. Esta protección debería igualmente aplicarse en los períodos de prueba y en los períodos de formación de las personas regularmente empleadas en calidad de personal de enfermería.

(2) La protección del personal de enfermería en materia de seguridad social debería tener en cuenta la naturaleza especial de las actividades que ejerce.

54. En la medida de lo posible, se deberían adoptar disposiciones apropiadas para garantizar al personal de enfermería la continuidad en la adquisición de derechos y en las prestaciones en caso de cambio de empleo o de interrupción temporal del mismo.

55. (1) Cuando el régimen de seguridad social conceda a las personas protegidas la libre elección de médico y de centro médico, el personal de enfermería debería disponer de idéntica libertad.

(2) Los expedientes médicos del personal de enfermería deberían ser confidenciales.

56. La legislación nacional debería prever la indemnización, con carácter de enfermedad profesional, de toda enfermedad contraída por el personal de enfermería como consecuencia de su trabajo.

XI. Regímenes especiales de empleo

57. A fin de utilizar más eficazmente los recursos de personal de enfermería y de luchar contra el abandono de la profesión por parte del personal calificado, deberían adoptarse medidas para hacer posible el empleo temporal o a tiempo parcial del personal de enfermería.

58. Las condiciones de empleo del personal de enfermería empleado temporalmente o a tiempo parcial deberían ser equivalentes a las del personal permanente o empleado a tiempo completo, respectivamente, calculándose, según corresponda, sus derechos en forma proporcional.

XII. Disposiciones especiales para los estudiantes de enfermería

59. Los estudiantes de enfermería deberían gozar de las libertades y derechos de que disfrutaran los estudiantes de otras disciplinas, a reserva de las limitaciones que sean esenciales a su instrucción y formación.

60. (1) Los períodos de prácticas de los estudiantes deberían organizarse y llevarse a cabo en función de sus necesidades de formación. En ningún caso deberían utilizarse tales prácticas como medio para hacer frente a las necesidades normales de personal.

(2) Durante las prácticas, los estudiantes de enfermería sólo deberían ser destinados a tareas en consonancia con su nivel de preparación.

(3) A lo largo de su instrucción y formación, los estudiantes de enfermería deberían beneficiarse de idéntica protección sanitaria que el personal de enfermería.

(4) Debería otorgarse a los estudiantes de enfermería protección jurídica apropiada.

61. Durante el período de instrucción y formación, los estudiantes deberían recibir informaciones precisas y detalladas sobre las condiciones de empleo, de trabajo y de carrera del personal de enfermería y sobre los medios de que dispone este personal para promover sus intereses económicos, sociales y profesionales.

XIII. Cooperación internacional

62. Con objeto de favorecer el intercambio de personal, ideas y conocimientos, y de mejorar de este modo los servicios prestados por el personal de enfermería, los Miembros, en particular mediante acuerdos multilaterales y bilaterales, deberían esforzarse por:

- a) armonizar la instrucción y la formación que capacitan para el ejercicio de la profesión, sin menoscabo de las normas;
- b) fijar las condiciones para el reconocimiento mutuo de las calificaciones adquiridas en el extranjero;
- c) armonizar las condiciones para autorizar el ejercicio de la profesión;
- d) organizar programas de intercambio de personal de enfermería.

63. (1) Debería alentarse al personal de enfermería a utilizar las posibilidades de instrucción y de formación existentes en su país de origen.

(2) Sin embargo, cuando resulte necesario u oportuno, los interesados deberían tener la posibilidad de instruirse y de formarse en el extranjero, en lo posible mediante programas de intercambio organizados.

64. (1) El personal de enfermería que sigue cursos de instrucción o de formación en el extranjero debería poder obtener ayudas económicas adecuadas, en las condiciones que se determinen mediante acuerdos multilaterales o bilaterales, o por la legislación nacional.

(2) Tales ayudas podrían supeditarse al compromiso de retornar al país en un plazo razonable, para ocupar durante un período mínimo determinado un empleo que corresponda a la nueva capacitación adquirida y en condiciones por lo menos iguales a las de los demás nacionales.

65. Debería considerarse la posibilidad de conceder una excedencia, sin terminación de contrato, al personal de enfermería que desee trabajar o recibir formación en el extranjero durante un período determinado.

66. (1) El personal de enfermería extranjero debería poseer el nivel de calificaciones que la autoridad competente considere adecuado para ocupar los puestos disponibles y cumplir cualquier otra condición exigida para el ejercicio de la profesión en el país de empleo. El personal extranjero que participe en programas de intercambio organizados podrá ser exento de esta última obligación.

(2) El empleador debería asegurarse de que el personal de enfermería extranjero posee un adecuado conocimiento del idioma para el puesto que va a ocupar.

(3) A equivalencia de calificaciones, el personal extranjero debería disfrutar de condiciones de empleo tan favorables como las del personal nacional en puestos que impliquen los mismos deberes y responsabilidades.

67. (1) Sólo se debería autorizar la contratación para el empleo de personal de enfermería extranjero:

- a) si no existe en el país de empleo personal suficientemente calificado para los puestos que han de cubrirse;
- b) si no existe en el país de origen escasez de personal de enfermería con las calificaciones requeridas.

(2) La contratación de personal de enfermería extranjero debería hacerse de acuerdo con las disposiciones pertinentes del Convenio y de la Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisados), 1949.

68. Cuando desee repatriarse, el personal de enfermería empleado o que recibe formación en el extranjero debería recibir todas las facilidades necesarias.

69. En materia de seguridad social, los Miembros deberían, de acuerdo con la práctica nacional:

- a) garantizar la igualdad de trato con el personal nacional al personal de enfermería extranjero que recibe formación o está empleado en el país;

- b) participar en arreglos bilaterales o multilaterales que tengan por objeto garantizar al personal de enfermería migrante la conservación de los derechos adquiridos o en curso de adquisición, así como el pago de prestaciones en el extranjero.

XIV. Métodos de aplicación

70. La presente Recomendación podrá aplicarse por medio de la legislación nacional, contratos colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales o decisiones judiciales, o de cualquier otra manera conforme a la práctica nacional que resulte apropiada habida cuenta de las condiciones particulares de cada país.

71. Al aplicar las disposiciones de la presente Recomendación, los Miembros y las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas deberían inspirarse, en la medida posible y oportuna, en las sugerencias para su aplicación práctica que figuran en el anexo a esta Recomendación.

ANEXO

Sugerencias para la aplicación práctica

Política de los servicios y del personal de enfermería

1. Deberían asignarse créditos suficientes para lograr los objetivos de la política nacional en materia de servicios y personal de enfermería.

2. (1) El planeamiento de los servicios de enfermería debería constituir un proceso continuo a todos los niveles del planeamiento general de la salud.

(2) Los servicios de enfermería deberían planearse sobre la base:

- a) de la información obtenida merced a estudios e investigaciones de carácter continuo y cuya índole permita una evaluación adecuada de los problemas que se plantean, de las necesidades y de los recursos disponibles;
- b) de normas técnicas que correspondan a la evolución de las necesidades y a las condiciones nacionales y locales.

(3) En particular, deberían adoptarse medidas para:

- a) establecer normas satisfactorias en el campo de la enfermería;
- b) fijar, sobre la base de las necesidades observadas, cuáles han de ser las funciones del personal de enfermería;
- c) determinar normas de dotación de personal que aseguren, a todos los niveles y en todas las categorías, una composición satisfactoria de los equipos, tanto desde el punto de vista numérico como en lo que se refiere a las calificaciones necesarias;
- d) determinar sobre tal base las categorías, el número y el nivel del personal de enfermería necesario para desarrollar el conjunto de los servicios de enfermería y asegurar el empleo eficaz de este personal en los establecimientos;
- e) determinar, en consulta con los representantes de los interesados, las relaciones entre el personal de enfermería y otras categorías de personal de los servicios sanitarios.

3. La política de los servicios y del personal de enfermería debería tender a desarrollar cuatro tipos de funciones del personal de enfermería: atención enfermera directa y de apoyo, administración de los servicios de enfermería, enseñanza de la enfermería, e investigación y desarrollo en cuestiones de enfermería.

4. Deberían facilitarse recursos técnicos y materiales apropiados para la realización adecuada de las tareas del personal de enfermería.

5. La clasificación de funciones que recomienda el párrafo 5 de la Recomendación debería basarse en un análisis de las tareas y en una evaluación de las funciones, realizados en consulta con las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores interesadas.

Instrucción y formación

6. En los países en que las posibilidades de instrucción sean limitadas para gran parte de la población, deberían adoptarse medidas, en el marco del programa de instrucción y formación en materia de enfermería, para completar la instrucción general de los estudiantes que no hayan alcanzado el nivel requerido en el párrafo 9 de la Recomendación.

7. Los programas de instrucción y formación en materia de enfermería deberían sentar las bases para acceder a niveles de instrucción y formación que conduzcan a responsabilidades más elevadas, motivar al estudiante para que realice un esfuerzo continuo de perfeccionamiento y prepararlo para aplicar sus conocimientos y sus calificaciones como miembro del equipo sanitario.

Ejercicio de la profesión

8. (1) Con sujeción a ciertas condiciones que habría que determinar, la autorización para el ejercicio de la profesión se podría someter a una obligación de renovación.

(2) Tal renovación podría supeditarse a exigencias de instrucción y formación continuas, si tal medida se considera necesaria para asegurar que el personal autorizado tenga todas las calificaciones necesarias.

9. El reingreso en la profesión, tras un período de interrupción, puede supeditarse a un control de las calificaciones en los casos y en las condiciones que se determinen; en tales casos, debería considerarse la posibilidad de facilitar el reingreso, por ejemplo mediante el empleo doble junto a otra persona que desempeñe la misma tarea, durante un período determinado antes de proceder al citado control.

10. (1) Todo régimen disciplinario aplicable al personal de enfermería debería incluir:

- a) la definición de la falta profesional, habida cuenta de las características particulares del ejercicio de la profesión y de las normas deontológicas aplicables;
- b) la indicación de las sanciones aplicables, que deberían ser proporcionales a la gravedad de la falta.

(2) Tal régimen disciplinario aplicable al personal de enfermería debería fijarse como parte de las reglas aplicables al conjunto del personal de los servicios de salud o, a falta de tales reglas, teniendo debidamente en cuenta las reglas aplicables a las demás categorías de personal de los servicios de salud.

Carrera

11. Cuando las perspectivas de carrera resulten limitadas por la concepción general de los servicios de enfermería, podrían adoptarse medidas para facilitar el acceso a estudios que capaciten para otras profesiones del sector de la salud.

12. (1) Deberían adoptarse medidas a fin de establecer sistemas de clasificación y escalas de remuneración que ofrezcan posibilidades de avance profesional, sobre la base de la clasificación de funciones sugerida en el párrafo 6 de la Recomendación.

(2) Estos sistemas deberían ser suficientemente abiertos para incitar al personal de enfermería a pasar de un nivel a otro.

(3) El ascenso del personal de enfermería debería realizarse sobre la base de criterios de evaluación equitativos y habida cuenta de la experiencia adquirida y de la capacidad demostrada.

13. Deberían preverse aumentos de la remuneración para cada nivel sobre la base de los aumentos de experiencia y competencia.

14. (1) Deberían adoptarse medidas para incitar al personal de enfermería a utilizar al máximo en el trabajo sus conocimientos y calificaciones.

(2) Las responsabilidades efectivamente asumidas por el personal de enfermería y la competencia que demuestre deberían ser objeto de evaluación continua, a fin de garantizar a dicho personal remuneración y posibilidades de ascenso adecuadas.

15. (1) Para determinar los derechos a prestaciones sociales y demás derechos dimanantes de la relación de empleo, los períodos de licencia pagada de estudios deberían asimilarse a períodos de servicio efectivo.

(2) En la medida de lo posible, los períodos de licencia no remunerada con fines de educación y formación complementarias deberían tenerse en consideración para el cálculo de la antigüedad, en particular a fin de determinar la remuneración y los derechos a pensión.

Remuneración

16. Mientras no se fijen niveles de remuneración comparables a los aplicados en otras profesiones que entrañan calificaciones y responsabilidades análogas o equivalentes, deberían adoptarse medidas, en los casos necesarios, para llevar lo más rápidamente posible la remuneración a niveles que atraigan y mantengan al personal de enfermería en la profesión.

17. (1) Los suplementos salariales y las indemnizaciones que se paguen con carácter regular deberían considerarse parte integrante de la remuneración para el cálculo de las vacaciones pagadas, pensiones y otras prestaciones sociales, en una medida que corresponda a los usos comúnmente seguidos en las profesiones que se mencionan en el párrafo 16 del presente anexo.

(2) Su cuantía debería revisarse periódicamente en función de la evolución del costo de la vida.

Tiempo de trabajo y descanso

18. (1) A reserva de las exigencias del servicio, el horario de trabajo debería organizarse de manera que se distribuyan equitativamente el trabajo por turnos y la prestación de horas extraordinarias, incómodas o penosas, entre los miembros del personal, y en particular entre el personal temporero y el permanente, y entre el personal a tiempo completo y a tiempo parcial; se deberían asimismo tener en cuenta, en la medida de lo posible, las preferencias individuales y otras consideraciones como el clima, los medios de transporte, las responsabilidades familiares, etc.

(2) La organización de las horas de trabajo del personal de enfermería debería fundarse en las necesidades existentes de tales servicios y no subordinarse a las pautas de trabajo de otras categorías del personal de los servicios de salud.

19. (1) A fin de recurrir lo menos posible a las horas extraordinarias, a las horas incómodas y penosas y al servicio de guardia, deberían adoptarse medidas apropiadas en el campo de la organización del trabajo, la determinación y la utilización del personal y de la planificación de los horarios. En particular, habría que tener en cuenta la necesidad de reemplazar al personal de enfermería ausente, o que goce de permiso en virtud de la legislación o de los contratos colectivos en vigor, a fin de que el personal en servicio no sufra un recargo de trabajo.

(2) Las horas extraordinarias deberían ser voluntarias, salvo cuando sean esenciales para la asistencia al paciente y no se disponga de un número suficiente de voluntarios.

20. La notificación de los horarios prevista en el párrafo 35 de la Recomendación debería hacerse al menos con dos semanas de anticipación.

21. Todo período de servicio de guardia durante el cual el personal esté obligado a permanecer en el lugar de trabajo, o en el que se han utilizado efectivamente sus servicios, debería considerarse íntegramente como tiempo de trabajo y ser remunerado en consecuencia.

22. (1) El personal de enfermería debería tener libertad para tomar sus comidas donde desee.

(2) Debería también poder disfrutar de las pausas de descanso en un lugar distinto del lugar de trabajo.

23. Se deberían fijar las fechas de las vacaciones anuales sobre una base equitativa, teniendo debidamente en cuenta las obligaciones familiares, las preferencias individuales y las necesidades del servicio.

Protección de la salud

24. El personal de enfermería respecto del cual habrían de adoptarse medidas especiales, como las que se sugieren en los párrafos 47, subpárrafo 2), 49 y 50 de la Recomendación, debería comprender en particular al personal regularmente expuesto a radiaciones ionizantes o a sustancias anestésicas, o en contacto con enfermedades contagiosas o mentales.

25. El personal de enfermería expuesto regularmente a radiaciones ionizantes debería, además, estar amparado por las medidas previstas en el Convenio y en la Recomendación sobre la protección contra las radiaciones, 1960.

26. Entre los trabajos que habría que evitar a las mujeres embarazadas o con hijos de corta edad deberían figurar:

a) en el caso de las mujeres a que se refiere el párrafo 5 de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952, los tipos de trabajo enumerados en dicho párrafo;

- b) en general, todo trabajo que exponga a radiaciones ionizantes o a sustancias anestésicas o que entrañe contacto con enfermedades contagiosas.

SEGURIDAD SOCIAL

27. A fin de garantizar la continuidad en la adquisición de derechos y en el disfrute de prestaciones prevista en el párrafo 54 de la Recomendación, deberían adoptarse medidas a fin de coordinar los diferentes regímenes complementarios de carácter privado, caso de existir, entre sí y con los regímenes legales.

28. A fin de garantizar al personal de enfermería el derecho a indemnización previsto en el párrafo 56 de la Recomendación, los Estados Miembros deberían, por vía legislativa:

- a) establecer una lista de enfermedades cuyo origen profesional se presuma cuando son contraídas por el personal de enfermería, y adaptar periódicamente dicha lista en función de los cambios científicos y técnicos que afecten al trabajo de dicho personal;
- b) completar esta lista con una definición general de las enfermedades profesionales o con disposiciones que permitan al personal de enfermería determinar el origen profesional de enfermedades que no sean consideradas profesionales en virtud de la mencionada lista.

COOPERACIÓN INTERNACIONAL

29. La ayuda económica dispensada al personal de enfermería que siga una instrucción o una formación en el extranjero podría incluir, según los casos:

- a) el pago de los gastos de viaje;
- b) el pago de los gastos de estudio;
- c) becas de estudios;
- d) el mantenimiento total o parcial de la remuneración, en el caso del personal de enfermería ya empleado.

30. En la medida de lo posible, los períodos de licencia o permiso especial para estudios o trabajo en el extranjero deberían ser tomados en consideración para el cálculo de la antigüedad, en particular por lo que se refiere a la remuneración y a los derechos a pensión.

Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991 (núm. 172)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico actualizado	7 julio 1994	Ginebra, 78ª reunión CIT (25 junio 1991)	15

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 1991, en su septuagésima octava reunión;

Recordando que los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que establecen normas de aplicación general sobre las condiciones de trabajo son aplicables a los trabajadores de los hoteles, restaurantes y establecimientos similares;

Tomando nota de que, dadas las condiciones particulares en que se desarrolla el trabajo en los hoteles, restaurantes y establecimientos similares, es conveniente mejorar la aplicación de dichos convenios y recomendaciones en estas categorías de establecimientos y

complementarlos con normas específicas, para que los trabajadores interesados puedan gozar de una situación acorde con el papel que desempeñan en estas categorías de establecimientos en rápida expansión y para atraer a nuevos trabajadores a los mismos, mejorando así las condiciones de trabajo, la formación y las perspectivas de carrera;

Tomando nota de que la negociación colectiva constituye un medio eficaz para determinar las condiciones de trabajo en este sector;

Considerando que la adopción de un Convenio, conjuntamente con la negociación colectiva, mejorará las condiciones de trabajo, las perspectivas de carrera y la seguridad en el empleo, en beneficio de los trabajadores;

Tras decidir adoptar diversas proposiciones sobre las condiciones de trabajo en los hoteles, restaurantes y establecimientos similares, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Tras decidir que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veinticinco de junio de mil novecientos noventa y uno, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991:

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 2, ocupados en:

- a) los hoteles y establecimientos similares que ofrecen alojamiento;
- b) los restaurantes y establecimientos similares que sirven comidas o bebidas, o ambas cosas.

2. Todo Miembro deberá establecer la definición de las categorías indicadas en los apartados a) y b), a la luz de las condiciones nacionales y después de consultar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas. Todo Miembro que ratifique el Convenio podrá, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir de su aplicación ciertos tipos de establecimientos comprendidos dentro de la definición antes mencionada pero en los que existan problemas especiales de cierta importancia.

3.

- a) Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, ampliar su ámbito de aplicación a ciertos otros establecimientos afines que presten servicios turísticos, los cuales serán enumerados en una declaración anexa a la ratificación.
- b) Además, todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, notificar ulteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, por medio de una declaración, que amplía el campo de aplicación del Convenio a otras categorías de establecimientos afines que presten servicios turísticos, además de las indicadas en el apartado 3 a).

4. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá indicar, en la primera memoria que presente sobre la aplicación del mismo en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, los tipos de establecimientos excluidos de conformidad con el párrafo 2 del presente artículo, explicando las razones de la exclusión e indicando las posturas respectivas de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas con relación a dichas exclusiones. Además, deberá indicar, en las memorias subsiguientes, el estado de la legislación y la práctica respecto de los establecimientos excluidos, y la medida en que se ha dado o se tiene la intención de dar efecto al Convenio por lo que se refiere a tales establecimientos.

Artículo 2

1. A los efectos del presente Convenio, la expresión **trabajadores interesados** designa a los trabajadores ocupados en los establecimientos a los cuales se aplica el Convenio, de conformidad con las disposiciones del artículo 1, cualesquiera que sean la naturaleza y la duración de su relación de empleo. Sin embargo, todo Miembro podrá, habida cuenta del derecho, de las condiciones y de la práctica nacionales y previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir ciertas categorías de trabajadores de la aplicación de todas las disposiciones del presente Convenio o de algunas de ellas.

2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enumerar, en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías de trabajadores que hubiesen sido excluidas en virtud del párrafo 1 del presente artículo, explicando los motivos de dicha exclusión. Además, en las memorias subsiguientes deberá indicar todo progreso realizado hacia una aplicación más amplia del Convenio.

Artículo 3

1. Sin dejar de respetar la autonomía de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, los Miembros deberán adoptar y aplicar, de una forma apropiada al derecho, a las condiciones y a la práctica nacionales, una política destinada a mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores interesados.

2. Esta política deberá tener como objetivo general asegurar que los trabajadores interesados no sean excluidos del ámbito de aplicación de ninguna norma mínima, incluidas las referentes a la seguridad social, que puedan haber sido adoptadas a nivel nacional para la generalidad de los trabajadores.

Artículo 4

1. A menos que la legislación o la práctica nacionales lo dispongan de otra manera, la expresión **horas de trabajo** se refiere al tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador.

2. Los trabajadores interesados deberán disfrutar de una jornada normal de trabajo razonable, como asimismo de disposiciones razonables relativas a las horas extraordinarias, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

3. Deberá proporcionarse a los trabajadores interesados un período mínimo razonable de descanso diario y semanal, de acuerdo con la legislación y la práctica nacionales.

4. Los trabajadores interesados deberán, siempre que sea posible, ser informados de los horarios de trabajo con suficiente antelación, para poder organizar en consecuencia su vida personal y familiar.

Artículo 5

1. Si los trabajadores tienen que trabajar en días festivos, deberán recibir una compensación adecuada –en tiempo libre o en remuneración– determinada por la negociación colectiva o de conformidad con la legislación o la práctica nacionales.

2. Los trabajadores interesados deberán tener derecho a vacaciones anuales pagadas, cuya duración habrá de determinarse mediante la negociación colectiva o de conformidad con la legislación o la práctica nacionales.

3. Cuando el contrato termina o el periodo de servicio continuo no es suficiente para causar derecho a la totalidad de las vacaciones anuales, los trabajadores interesados deberán tener derecho a vacaciones proporcionales al tiempo de servicio o al pago de salarios sustitutos, según se determine por la negociación colectiva o de conformidad con la legislación o la práctica nacionales.

Artículo 6

1. El término *propina* significa el dinero que el cliente da voluntariamente al trabajador, además del que debe pagar por los servicios recibidos.
2. Independientemente de las propinas, los trabajadores interesados deberán recibir una remuneración básica que será abonada con regularidad.

Artículo 7

Allí donde existiese, deberá prohibirse la compraventa de empleos en los establecimientos a los que se refiere el artículo 1.

Artículo 8

1. Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse por medio de la legislación nacional, los convenios colectivos, los laudos arbitrales o las decisiones judiciales, o por cualquier otra vía procedente y compatible con la práctica nacional.
2. En los Miembros en que las disposiciones del presente Convenio sean normalmente objeto de convenios pactados entre empleadores u organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores, o se ejecuten normalmente por medios distintos a la vía legal, las obligaciones resultantes se considerarán cumplidas en cuanto dichas disposiciones se apliquen a la gran mayoría de los trabajadores interesados, por tales convenios o por otros medios.

Recomendación sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991 (núm. 179)

Estatus	Adopción
Instrumento actualizado	Ginebra, 78ª reunión CIT (25 junio 1991)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 1991, en su septuagésima octava reunión;

Tras decidir adoptar diversas proposiciones sobre las condiciones de trabajo en los hoteles, restaurantes y establecimientos similares, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Tras decidir, como consecuencia de la adopción del Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991, que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación complementaria,

adopta, con fecha veinticinco de junio de mil novecientos noventa y uno, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la recomendación sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991:

I. Disposiciones de carácter general

1. La presente Recomendación se aplica a los trabajadores, tal como los define el párrafo 3, ocupados en:

- a) los hoteles y establecimientos similares que ofrecen alojamiento;
- b) los restaurantes y establecimientos similares que sirven comidas o bebidas, o ambas cosas.

2. Los Miembros podrán, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, extender el campo de aplicación de la presente Recomendación a otros establecimientos afines que presten servicios turísticos.

3. A los efectos de la presente Recomendación, la expresión *trabajadores interesados* designa a los trabajadores empleados en los establecimientos a los cuales se aplica la presente Recomendación de conformidad con las disposiciones de los párrafos 1 y 2, cualesquiera que sean la naturaleza y la duración de su relación de empleo.

4. (1) La presente Recomendación podrá aplicarse mediante la legislación nacional, los convenios colectivos, los laudos arbitrales o las decisiones judiciales, o de cualquier otra forma adecuada compatible con la práctica nacional.

(2) Los Miembros deberían:

- a) prever la supervisión efectiva de la aplicación de las medidas tomadas en cumplimiento de la presente Recomendación, mediante un servicio de inspección o por otro medio que se juzgue conveniente;
- b) alentar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas a fomentar activamente la aplicación de las disposiciones de la presente Recomendación.

5. El objetivo general de la presente Recomendación es, sin dejar de respetar la autonomía de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, mejorar las condiciones de los trabajadores interesados hasta aproximarlas a las que suelen encontrarse entre los trabajadores de otros sectores económicos.

II. Horas de trabajo y periodos de descanso

6. A menos que los métodos indicados en el subpárrafo 1) del párrafo 4 lo dispongan de otra manera, la expresión *horas de trabajo* se refiere al tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador.

7. (1) Las medidas adoptadas para fijar las horas ordinarias de trabajo y regular las horas extraordinarias deberían estar sujetas a consultas entre el empleador y los trabajadores interesados o sus representantes.

(2) La expresión *representantes de los trabajadores* designa a las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales, de conformidad con el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971.

(3) Las horas extraordinarias deberían compensarse con tiempo libre retribuido, un recargo o recargos por las horas extraordinarias trabajadas, o una remuneración más elevada, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales y previa consulta entre el empleador y los trabajadores interesados o sus representantes.

(4) Deberían adoptarse medidas para asegurar que las horas de trabajo y las horas extraordinarias se calculen y registren correctamente y que el trabajador interesado tenga acceso a su registro.

8. Siempre que sea posible, deberían eliminarse progresivamente los horarios discontinuos, preferentemente mediante la negociación colectiva.

9. El número y la duración de las pausas para las comidas deberían determinarse en función de los usos y costumbres de cada país o región, y teniendo en cuenta si se come en el propio establecimiento o fuera del mismo.

10. (1) En la medida de lo posible, los trabajadores interesados deberían tener derecho a un periodo de descanso semanal que no sea inferior a treinta y seis horas, el cual, siempre que sea factible, debería ser ininterrumpido.

(2) Los trabajadores interesados deberían tener derecho a un periodo de descanso diario de diez horas consecutivas como promedio.

11. En los casos en que la duración de las vacaciones anuales pagadas de los trabajadores interesados sea inferior a cuatro semanas por un año de servicio, deberían adoptarse medidas, mediante la negociación colectiva o de acuerdo con la práctica nacional, a fin de alcanzar de manera progresiva ese nivel.

III. Formación

12. (1) Los Miembros, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, deberían elaborar políticas y programas de educación y formación profesionales y de capacitación gerencial en las distintas ocupaciones que se ejercen en los hoteles, restaurantes y establecimientos similares o, cuando proceda, ayudar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores y a otras instituciones a establecer esas políticas y programas.

(2) Los programas de formación deberían tener como principal objetivo mejorar las calificaciones y la calidad del trabajo, así como las perspectivas de carrera de los participantes.

Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico actualizado	22 abril 2000	Ginebra, 83ª reunión CIT (20 junio 1996)	10

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 de junio de 1996, en su octogésima tercera reunión;

Recordando que muchos convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que establecen normas de aplicación general relativas a las condiciones de trabajo son aplicables a los trabajadores a domicilio;

Tomando nota de que las condiciones particulares que caracterizan al trabajo a domicilio incitan a mejorar la aplicación de esos convenios y recomendaciones a los trabajadores a domicilio, así como a complementarlos con normas que tengan en cuenta las características propias del trabajo a domicilio;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al trabajo a domicilio, tema que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veinte de junio de mil novecientos noventa y seis, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996:

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio:

- a) la expresión **trabajo a domicilio** significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza:
- i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador;
 - ii) a cambio de una remuneración;
 - iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello,

a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales;

- b) una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará trabajador a domicilio a los efectos del presente Convenio por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual;
- c) la palabra **empleador** significa una persona física o jurídica que, de modo directo o por conducto de un intermediario, esté o no prevista esta figura en la legislación nacional, da trabajo a domicilio por cuenta de su empresa.

Artículo 2

El presente Convenio se aplica a toda persona que realiza trabajo a domicilio, tal y como se define en el anterior artículo 1.

Artículo 3

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar, aplicar y revisar periódicamente una política nacional en materia de trabajo a domicilio 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 los empleadores que recurren a trabajadores a domicilio.

Artículo 4

1. En la medida de lo posible, la política nacional en materia de trabajo a domicilio deberá promover la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros 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.

2. La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de:

- a) el derecho de los trabajadores a domicilio a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades;
- b) a protección de la discriminación en el empleo y en la ocupación;
- c) la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- d) la remuneración;
- e) la protección por regímenes legales de seguridad social;
- f) el acceso a la formación;
- g) la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo;
- h) la protección de la maternidad.

Artículo 5

La política nacional en materia de trabajo a domicilio deberá aplicarse por medio de la legislación, de convenios colectivos, de laudos arbitrales o de cualquier otra vía procedente y compatible con la práctica nacional.

Artículo 6

Deberán tomarse medidas apropiadas para que, siempre que sea posible, las estadísticas del trabajo abarquen el trabajo a domicilio.

Artículo 7

La legislación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo deberá aplicarse al trabajo a domicilio teniendo en cuenta las características propias de éste y deberá determinar las condiciones en que, por razones de seguridad y salud, ciertos tipos de trabajo y la utilización de determinadas sustancias podrán prohibirse en el trabajo a domicilio.

Artículo 8

Cuando esté permitido el recurso a intermediarios en el trabajo a domicilio, las responsabilidades respectivas de los empleadores y de los intermediarios deberán determinarse mediante la legislación o decisiones judiciales, de conformidad con la práctica nacional.

Artículo 9

1. Un sistema de inspección compatible con la legislación y la práctica nacionales deberá garantizar el cumplimiento de la legislación aplicable al trabajo a domicilio.
2. Deberán preverse y aplicarse de manera efectiva medidas apropiadas, que incluyan, cuando proceda, sanciones, para los casos de infracción de dicha legislación.

Artículo 10

El presente Convenio no menoscaba las disposiciones más favorables que sean aplicables a los trabajadores a domicilio en virtud de otros convenios internacionales del trabajo.

Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 184)

Estatus	Adopción
Instrumento actualizado	Ginebra, 83ª reunión CIT (20 junio 1996)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 de junio de 1996, en su octogésima tercera reunión;

Recordando que muchos convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que establecen normas de aplicación general relativas a las condiciones de trabajo son aplicables a los trabajadores a domicilio;

Tomando nota de que las condiciones particulares que caracterizan al trabajo a domicilio incitan a mejorar la aplicación de esos convenios y recomendaciones a los trabajadores a domicilio, así como a complementarlos con normas que tengan en cuenta las características propias del trabajo a domicilio;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al trabajo a domicilio, tema que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complemente el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996,

adopta, con fecha veinte de junio de mil novecientos noventa y seis, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996:

I. Definiciones y campo de aplicación

1. A los efectos de la presente Recomendación:

- a) la expresión **trabajo a domicilio** significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza:
 - i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador;
 - ii) a cambio de una remuneración;
 - iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello,

a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales;

- b) una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará trabajador a domicilio a los efectos de la presente Recomendación por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual;
- c) la palabra **empleador** significa toda persona física o jurídica que, de modo directo o por conducto de un intermediario, esté o no prevista esta figura en la legislación nacional, da trabajo a domicilio por cuenta de su empresa.

2. La presente Recomendación se aplica a toda persona que realiza trabajo a domicilio, tal y como se define en el anterior párrafo 1.

II. Disposiciones generales

3. (1) Todo Miembro debería, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, designar una o varias autoridades encargadas de definir y aplicar la política nacional en materia de trabajo a domicilio a que se refiere el artículo 3 del Convenio.

(2) En la medida de lo posible, al definirse y aplicarse dicha política nacional, debería recurrirse a órganos tripartitos o a organizaciones de empleadores y de trabajadores.

(3) Si no hay organizaciones que se ocupan de los trabajadores a domicilio u organizaciones de empleadores que recurren a trabajadores a domicilio, la autoridad o las autoridades a que se refiere el anterior subpárrafo 1) deberían adoptar medidas apropiadas para que esos trabajadores y esos empleadores tengan la oportunidad de dar a conocer sus opiniones sobre dicha política nacional y sobre las disposiciones adoptadas con el fin de aplicarla.

4. Se deberían recopilar y mantener actualizadas informaciones precisas, incluidos datos desglosados por sexo, acerca de la extensión y las características del trabajo a domicilio, que sirvan de base a la política nacional en materia de trabajo a domicilio y a las disposiciones adoptadas con el fin de aplicarla. Esas informaciones deberían publicarse y ponerse a disposición del público.

5. (1) Al trabajador a domicilio se le debería mantener informado acerca de sus condiciones de empleo específicas, por escrito o de cualquier otro modo que sea conforme a la legislación y la práctica nacionales.

(2) Debería constar en dicha información, en particular:

- a) el nombre y la dirección del empleador y, cuando lo haya, del intermediario;
- b) la escala o tasa de remuneración y sus métodos de cálculo;
- c) el tipo de trabajo que deberá realizarse.

III. Control del trabajo a domicilio

6. La autoridad nacional y, cuando proceda, la autoridad regional, local o sectorial competente, deberían disponer que se registren los empleadores que recurren a trabajadores a domicilio y, en su caso, los intermediarios que utilizan esos empleadores. Dicha autoridad debería indicar a los empleadores las informaciones que deberían facilitarle o tener a su disposición con ese fin.

7. (1) El empleador debería tener la obligación de informar a la autoridad competente cuando da trabajo a domicilio por primera vez.

(2) El empleador debería llevar un registro de todos los trabajadores a domicilio a los que da trabajo, desglosado por sexo.

(3) El empleador debería llevar también un registro del trabajo encomendado a cada trabajador a domicilio, en el que se indique:

- a) el plazo fijado para su realización;
- b) la tasa de remuneración;
- c) los costos asumidos, en su caso, por el trabajador a domicilio y el importe de los reembolsos correspondientes;
- d) las deducciones efectuadas con arreglo a la legislación nacional;
- e) la remuneración bruta devengada, la remuneración neta pagada y la fecha del pago.

(4) Debería entregarse al trabajador a domicilio una copia del registro a que se refiere el anterior subpárrafo 3).

8. En la medida en que sea compatible con la legislación y la práctica nacionales relativas al respeto de la vida privada, los inspectores de trabajo u otros funcionarios encargados de velar por la aplicación de las disposiciones que rigen el trabajo a domicilio deberían estar autorizados a entrar en las partes del domicilio o de otro local privado en las que se realiza ese trabajo.

9. En caso de violaciones graves o repetidas de la legislación aplicable al trabajo a domicilio, se deberían adoptar medidas apropiadas, incluida la posibilidad de que se prohíba dar trabajo a domicilio, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

IV. Edad mínima

10. La legislación nacional relativa a la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo debería aplicarse al trabajo a domicilio.

V. Derecho de sindicación y derecho a la negociación colectiva

11. Las restricciones legislativas o administrativas u otros obstáculos:

- a) al ejercicio del derecho de los trabajadores a domicilio a constituir sus propias organizaciones o afiliarse a las organizaciones de trabajadores que escojan y a participar en las actividades de esas organizaciones;
 - b) al ejercicio del derecho de las organizaciones de trabajadores a domicilio a afiliarse a federaciones o confederaciones sindicales,
- deberían ser identificados y suprimidos.

12. Deberían adoptarse medidas destinadas a fomentar la negociación colectiva como medio para fijar las condiciones de empleo y de trabajo de los trabajadores a domicilio.

VI. Remuneración

13. Deberían fijarse tasas salariales mínimas para el trabajo a domicilio, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

14. (1) Las tasas de remuneración de los trabajadores a domicilio deberían fijarse preferentemente por medio de la negociación colectiva o, en su defecto, mediante:

- a) decisiones de la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, así como con las organizaciones que se ocupan de los trabajadores a domicilio y las organizaciones de empleadores que recurren a trabajadores a domicilio o, cuando estas últimas no existen, con representantes de esos trabajadores y de esos empleadores;
- b) otros mecanismos apropiados de fijación de los salarios en los ámbitos nacional, sectorial o local.

(2) Cuando las tasas de remuneración no se fijen por uno de los medios que se indican en el anterior subpárrafo 1), dichas tasas deberían fijarse mediante acuerdo entre el trabajador a domicilio y el empleador.

15. Para un trabajo determinado que se pague a destajo, la tasa de remuneración aplicada al trabajador a domicilio debería ser comparable a la que percibe un trabajador ocupado en la empresa del empleador o, cuando no lo haya, en otra empresa de la rama de actividad y de la región correspondientes.

16. Los trabajadores a domicilio deberían percibir una compensación por:

- a) los gastos relacionados con su trabajo, como los relativos al consumo de energía y de agua, las comunicaciones y el mantenimiento de máquinas y equipos;
- b) el tiempo dedicado al mantenimiento de máquinas y equipos, al cambio de herramientas, a la clasificación, al embalaje y desembalaje y a otras operaciones similares.

17. (1) La legislación nacional relativa a la protección del salario debería aplicarse a los trabajadores a domicilio.

(2) La legislación nacional debería garantizar que las deducciones se determinen según criterios preestablecidos y debería proteger a los trabajadores a domicilio de las deducciones injustificadas que pudieran hacerse en razón de un trabajo defectuoso o de materiales deteriorados.

(3) Los trabajadores a domicilio deberían ser pagados a la entrega de cada trabajo terminado o a intervalos regulares que no excedan de un mes.

18. Cuando se utiliza un intermediario, se le debería considerar solidariamente responsable con el empleador del pago de la remuneración debida al trabajador a domicilio, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

VII. Seguridad y salud en el trabajo

19. La autoridad competente debería asegurar la difusión de directrices relativas a las disposiciones reglamentarias y las precauciones que los empleadores y los trabajadores a domicilio habrán de observar en materia de seguridad y salud. Siempre que sea posible, estas directrices deberían ser traducidas a los idiomas que comprendan los trabajadores a domicilio.

20. Los empleadores deberían tener la obligación de:

- a) informar a los trabajadores a domicilio acerca de cualquier riesgo relacionado con su trabajo, que conozca o debería conocer el empleador, señalarles las precauciones que fuese necesario adoptar y, según proceda, facilitarles la formación necesaria;
- b) garantizar que las máquinas, herramientas u otros equipos que faciliten a los trabajadores a domicilio estén provistos de los dispositivos de seguridad adecuados y adoptar medidas razonables con el fin de velar por que sean objeto del debido mantenimiento;
- c) facilitar gratuitamente a los trabajadores a domicilio el equipo de protección personal necesario.

21. Los trabajadores a domicilio deberían tener la obligación de:

- a) respetar las medidas prescritas en materia de seguridad y salud;
- b) cuidar razonablemente de su seguridad y su salud, así como de las de otras personas que pudieran verse afectadas por sus actos u omisiones en el trabajo, incluida la correcta utilización de los materiales, máquinas, herramientas y otros equipos puestos a su disposición.

22. (1) El trabajador a domicilio que se niegue a realizar un trabajo respecto del cual tenga motivos razonables para considerar que presenta un peligro inminente y grave para su seguridad o su salud, debería ser protegido de las consecuencias indebidas de un modo compatible con la legislación y las condiciones nacionales. El trabajador debería informar cuanto antes al empleador acerca de la situación.

(2) En caso de peligro inminente y grave para la seguridad o la salud del trabajador a domicilio, de su familia o del público, constatado por un inspector del trabajo u otro funcionario encargado de la seguridad, debería prohibirse la continuación del trabajo hasta que se adopten las medidas apropiadas para remediar la situación.

VIII. Horas de trabajo, períodos de descanso y licencias

23. El plazo fijado para terminar un trabajo no debería privar al trabajador a domicilio de la posibilidad de disfrutar de un tiempo de descanso diario y semanal comparable al que tienen los otros trabajadores.

24. La legislación nacional debería fijar las condiciones en las cuales los trabajadores a domicilio deberían disfrutar de días festivos retribuidos, vacaciones anuales remuneradas y licencias de enfermedad pagadas, al igual que los otros trabajadores.

IX. Seguridad social y protección de la maternidad

25. Los trabajadores a domicilio deberían recibir protección en materia de seguridad social. Esta protección podría otorgarse mediante:

- a) la extensión de los regímenes existentes de seguridad social a los trabajadores a domicilio;
- b) la adaptación de los regímenes de seguridad social para que amparen a los trabajadores a domicilio;
- o
- c) la creación de cajas o regímenes especiales para los trabajadores a domicilio.

26. La legislación nacional sobre la protección de la maternidad debería aplicarse a los trabajadores a domicilio.

X. Protección en los casos de terminación de la relación de trabajo

27. Los trabajadores a domicilio deberían disfrutar de la misma protección que los otros trabajadores en caso de terminación de la relación de trabajo.

XI. Solución de conflictos

28. La autoridad competente debería asegurarse de que existen mecanismos para la solución de conflictos entre un trabajador a domicilio y un empleador o, cuando proceda, un intermediario utilizado por el empleador.

XII. Programas relativos al trabajo a domicilio

29. (1) Todo Miembro, actuando en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, debería promover y apoyar programas que:

- a) informen a los trabajadores a domicilio acerca de sus derechos y de los tipos de asistencia que pueden recibir;
- b) contribuyan a concienciar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, a las organizaciones no gubernamentales y al público en general respecto de las cuestiones relacionadas con el trabajo a domicilio;
- c) faciliten la organización de los trabajadores a domicilio en las organizaciones que escojan, incluidas las cooperativas;
- d) proporcionen a los trabajadores a domicilio una formación que les permita mejorar su grado de calificación (incluidas las calificaciones no tradicionales y su aptitud para dirigir y negociar) y su productividad, así como ampliar sus posibilidades de empleo y su capacidad para obtener ingresos;
- e) ofrezcan una formación lo más cercana posible al domicilio del trabajador y que no requiera la posesión de calificaciones innecesarias;
- f) mejoren la seguridad y la salud de los trabajadores a domicilio, por ejemplo, facilitando su acceso a equipos, herramientas, materias primas y otros materiales indispensables que sean seguros y de buena calidad;
- g) faciliten la creación de centros y redes de trabajadores a domicilio para proporcionarles información y servicios y disminuir su aislamiento;
- h) faciliten el acceso al crédito, a mejores condiciones de vivienda y al cuidado de los niños;
- i) contribuyan al reconocimiento del trabajo a domicilio como una experiencia laboral válida.

(2) Debería garantizarse que los trabajadores a domicilio de las zonas rurales tengan acceso a estos programas.

(3) Deberían adoptarse programas específicos destinados a erradicar el trabajo infantil en el ámbito del trabajo a domicilio.

XIII. Acceso a la información

30. Siempre que sea factible, la información relativa a los derechos y a la protección de los trabajadores a domicilio y a las obligaciones de los empleadores con respecto a ellos, así como los programas a los que se refiere el párrafo 29, deberían facilitarse en los idiomas que comprendan los trabajadores a domicilio.

Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico actualizado	5 septiembre 2013	Ginebra, 100ª reunión CIT (16 junio 2011)	14

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1.º de junio de 2011 en su centésima reunión;

Consciente del compromiso de la Organización Internacional del Trabajo de promover el trabajo decente para todos mediante el logro de las metas establecidas en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa;

Reconociendo la contribución significativa de los trabajadores domésticos a la economía mundial, que incluye el aumento de las posibilidades de empleo remunerado para las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares, el incremento de la capacidad de cuidado de las personas de edad avanzada, los niños y las personas con discapacidad, y un aporte sustancial a las transferencias de ingreso en cada país y entre países;

Considerando que el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible y que lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos;

Considerando también que en los países en desarrollo donde históricamente ha habido escasas oportunidades de empleo formal los trabajadores domésticos constituyen una proporción importante de la fuerza de trabajo nacional y se encuentran entre los trabajadores más marginados;

Recordando que los convenios y las recomendaciones internacionales del trabajo se aplican a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos, a menos que se disponga otra cosa;

Observando la especial pertinencia que tienen para los trabajadores domésticos el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), y la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), así como el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales: Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos (2006);

Reconociendo las condiciones particulares en que se efectúa el trabajo doméstico, habida cuenta de las cuales es conveniente complementar las normas de ámbito general con normas específicas para los trabajadores domésticos, de forma tal que éstos puedan ejercer plenamente sus derechos;

Recordando otros instrumentos internacionales pertinentes, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial,

la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, y en particular su Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños, así como su Protocolo Contra el Tráfico Ilícito de Migrantes por Tierra, Mar y Aire, la Convención sobre los Derechos del Niño y la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al trabajo decente para los trabajadores domésticos, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha dieciséis de junio de dos mil once, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011.

Artículo 1

A los fines del presente Convenio:

- a) la expresión **trabajo doméstico** designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos;
- b) la expresión **trabajador doméstico** designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo;
- c) una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico.

Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todos los trabajadores domésticos.
2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa celebración de consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan, excluir total o parcialmente de su ámbito de aplicación a:
 - a) categorías de trabajadores para las cuales esté previsto otro tipo de protección que sea por lo menos equivalente; y
 - b) categorías limitadas de trabajadores respecto de las cuales se planteen problemas especiales de carácter sustantivo.
3. Todo Miembro que se acoja a la posibilidad prevista en el párrafo anterior deberá, en la primera memoria relativa a la aplicación de este Convenio que presente con arreglo al artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, indicar toda categoría particular de trabajadores que se haya excluido en virtud del citado párrafo anterior, así como las razones de tal exclusión, y en las memorias subsiguientes deberá especificar todas las medidas que hayan podido tomarse con el fin de extender la aplicación del presente Convenio a los trabajadores interesados.

Artículo 3

1. Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos, en conformidad con las disposiciones del presente Convenio.
2. Todo Miembro deberá adoptar, en lo que respecta a los trabajadores domésticos, las medidas previstas en el presente Convenio para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber:

- a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y
- d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

3. Al adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos y los empleadores de los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y la libertad de asociación y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, los Miembros deberán proteger el derecho de los trabajadores domésticos y de los empleadores de trabajadores domésticos a constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes y, con la condición de observar los estatutos de estas organizaciones, a afiliarse a las mismas.

Artículo 4

1. Todo Miembro deberá fijar una edad mínima para los trabajadores domésticos compatible con las disposiciones del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), edad que no podrá ser inferior a la edad mínima estipulada en la legislación nacional para los trabajadores en general.

2. Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que el trabajo efectuado por los trabajadores domésticos menores de 18 años pero mayores de la edad mínima para el empleo no los prive de la escolaridad obligatoria, ni comprometa sus oportunidades para acceder a la enseñanza superior o a una formación profesional.

Artículo 5

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia.

Artículo 6

Todo Miembro deberá adoptar medidas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos, como los demás trabajadores en general, disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como, si residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad.

Artículo 7

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluyan en particular:

- a) el nombre y los apellidos del empleador y del trabajador y la dirección respectiva;
- b) la dirección del lugar o los lugares de trabajo habituales;
- c) la fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un período específico, su duración;
- d) el tipo de trabajo por realizar;
- e) la remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos;
- f) las horas normales de trabajo;
- g) las vacaciones anuales pagadas y los períodos de descanso diarios y semanales;
- h) el suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda;
- i) el período de prueba, cuando proceda;
- j) las condiciones de repatriación, cuando proceda; y
- k) las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, inclusive todo plazo de preaviso que han de respetar el trabajador doméstico o el empleador.

Artículo 8

1. En la legislación nacional se deberá disponer que los trabajadores domésticos migrantes que son contratados en un país para prestar servicio doméstico en otro país reciban por escrito una oferta de empleo o un contrato de trabajo que sea ejecutorio en el país donde los trabajadores prestarán servicio, que incluyan las condiciones de empleo señaladas en el artículo 7, antes de cruzar las fronteras nacionales con el fin de incorporarse al empleo doméstico al que se refiere la oferta o el contrato.

2. La disposición del párrafo que antecede no regirá para los trabajadores que tengan libertad de movimiento con fines de empleo en virtud de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales o en el marco de organizaciones de integración económica regional.

3. Los Miembros deberán adoptar medidas para cooperar entre sí a fin de asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente Convenio a los trabajadores domésticos migrantes.

4. Todo Miembro deberá especificar, mediante la legislación u otras medidas, las condiciones según las cuales los trabajadores domésticos migrantes tienen derecho a la repatriación tras la expiración o terminación del contrato de trabajo en virtud del cual fueron empleados.

Artículo 9

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos:

- a) puedan alcanzar libremente con el empleador o empleador potencial un acuerdo sobre si residirán o no en el hogar para el que trabajan;
- b) que residen en el hogar para el que trabajan no estén obligados a permanecer en el hogar o a acompañar a miembros del hogar durante los períodos de descanso diarios y semanales o durante las vacaciones anuales; y
- c) tengan derecho a conservar sus documentos de viaje y de identidad.

Artículo 10

1. Todo Miembro deberá adoptar medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en relación a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas, en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico.

2. El período de descanso semanal deberá ser al menos de 24 horas consecutivas.

3. Los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios deberán considerarse como horas de trabajo, en la medida en que se determine en la legislación nacional o en convenios colectivos o con arreglo a cualquier otro mecanismo acorde con la práctica nacional.

Artículo 11

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo.

Artículo 12

1. Los salarios de los trabajadores domésticos deberán pagárseles directamente en efectivo, a intervalos regulares y como mínimo una vez al mes. A menos que la modalidad de pago esté prevista en la legislación nacional o en convenios colectivos, el pago podrá efectuarse por transferencia bancaria, cheque bancario, cheque postal o giro postal o por otro medio de pago monetario legal, con el consentimiento del trabajador interesado.

2. En la legislación nacional, en convenios colectivos o en laudos arbitrales se podrá disponer que el pago de una proporción limitada de la remuneración de los trabajadores domésticos revista la forma de pagos en especie no menos favorables que los que rigen generalmente para otras categorías de trabajadores, siempre y cuando se adopten medidas para asegurar que los pagos en especie se hagan con el acuerdo del trabajador, que se destinen a su uso y beneficio personal, y que el valor monetario que se atribuya a los mismos sea justo y razonable.

Artículo 13

1. Todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Todo Miembro, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales, deberá adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos.

2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

Artículo 14

1. Todo Miembro, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico y actuando en conformidad con la legislación nacional, deberá adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad.

2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

Artículo 15

1. Para proteger efectivamente contra las prácticas abusivas a los trabajadores domésticos contratados o colocados por agencias de empleo privadas, incluidos los trabajadores domésticos migrantes, todo Miembro deberá:

- a) determinar las condiciones que regirán el funcionamiento de las agencias de empleo privadas que contratan o colocan a trabajadores domésticos, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales;
- b) asegurar la existencia de un mecanismo y procedimientos adecuados para la investigación de las quejas, presuntos abusos y prácticas fraudulentas por lo que se refiere a las actividades de las agencias de empleo privadas en relación a los trabajadores domésticos;
- c) adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas, tanto en su jurisdicción como, cuando proceda, en colaboración con otros Miembros, para proporcionar una protección adecuada y prevenir los abusos contra los trabajadores domésticos contratados o colocados en su territorio por agencias de empleo privadas. Se incluirán las leyes o reglamentos en que se especifiquen las obligaciones respectivas de la agencia de empleo privada y del hogar para con el trabajador doméstico y se preverán sanciones, incluida la prohibición de aquellas agencias de empleo privadas que incurran en prácticas fraudulentas y abusos;
- d) considerar, cuando se contrate a los trabajadores domésticos en un país para prestar servicio en otro país, la concertación de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales con

el fin de prevenir abusos y prácticas fraudulentas en la contratación, la colocación y el empleo; y

- e) adoptar medidas para asegurar que los honorarios cobrados por las agencias de empleo privadas no se descuenten de la remuneración de los trabajadores domésticos.

2. Al poner en práctica cada una de las disposiciones de este artículo, todo Miembro deberá celebrar consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

Artículo 16

Todo Miembro deberá adoptar medidas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a fin de asegurar que todos los trabajadores domésticos, ya sea en persona o por medio de un representante, tengan acceso efectivo a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables que las condiciones previstas para los trabajadores en general.

Artículo 17

1. Todo Miembro deberá establecer mecanismos de queja y medios eficaces y accesibles para asegurar el cumplimiento de la legislación nacional relativa a la protección de los trabajadores domésticos.

2. Todo Miembro deberá formular y poner en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo, la aplicación de las normas y las sanciones, prestando debida atención a las características especiales del trabajo doméstico, en conformidad con la legislación nacional.

3. En la medida en que sea compatible con la legislación nacional, en dichas medidas se deberán especificar las condiciones con arreglo a las cuales se podrá autorizar el acceso al domicilio del hogar, en el debido respeto a la privacidad.

Artículo 18

Todo Miembro, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, deberá poner en práctica las disposiciones del presente Convenio por medio de la legislación y de convenios colectivos o de otras medidas adicionales acordes con la práctica nacional, extendiendo o adaptando medidas existentes a fin de aplicarlas también a los trabajadores domésticos o elaborando medidas específicas para este sector, según proceda.

Artículo 19

El presente Convenio no afecta a las disposiciones más favorables que sean aplicables a los trabajadores domésticos en virtud de otros convenios internacionales del trabajo.

Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201)

Estatus	Adopción
Instrumento actualizado	Ginebra, 100ª reunión CIT (16 junio 2011)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1.º de junio de 2011 en su centésima reunión;

Después de haber adoptado el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011;

Después de haber decidido adoptar varias proposiciones relativas al trabajo decente para los trabajadores domésticos, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complemente el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011,

adopta, con fecha dieciséis de junio de dos mil once, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011.

1. Las disposiciones de la presente Recomendación complementan las disposiciones del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 («el Convenio»), y deberían considerarse conjuntamente con estas últimas.

2. Al adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, los Miembros deberían:

a) identificar y suprimir las restricciones legislativas o administrativas u otros obstáculos al ejercicio del derecho de los trabajadores domésticos a constituir sus propias organizaciones o a afiliarse a las organizaciones de trabajadores que estimen convenientes, y al derecho de las organizaciones de trabajadores domésticos a afiliarse a organizaciones, federaciones y confederaciones de trabajadores;

b) contemplar la posibilidad de adoptar o apoyar medidas destinadas a fortalecer la capacidad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, las organizaciones que representen a los trabajadores domésticos y las organizaciones que representen a los empleadores de trabajadores domésticos, con el fin de promover de forma efectiva los intereses de sus miembros, a condición de que se proteja en todo momento la independencia y la autonomía de dichas organizaciones, en conformidad con la legislación.

3. Al adoptar medidas destinadas a eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación, los Miembros, actuando en conformidad con las normas internacionales del trabajo, deberían, entre otras cosas:

a) asegurar que el sistema de reconocimientos médicos relativos al trabajo respete el principio de confidencialidad de los datos personales y la privacidad de los trabajadores domésticos, y esté en consonancia con el repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT titulado «Protección de los datos personales de los trabajadores» (1997) y con otras normas internacionales pertinentes sobre la protección de datos personales;

b) prevenir toda discriminación en relación con los reconocimientos médicos; y

c) asegurar que no se exija que los trabajadores domésticos se sometan a pruebas de detección del VIH o de embarazo, o revelen su estado serológico respecto del VIH o su estado de embarazo.

4. Los Miembros, al examinar la cuestión de los reconocimientos médicos de los trabajadores domésticos, deberían considerar:

a) poner a disposición de los miembros de los hogares y de los trabajadores domésticos la información sobre salud pública de que dispongan con respecto a los principales problemas de salud y

enfermedades que puedan suscitar la necesidad de someterse a reconocimientos médicos en cada contexto nacional;

- b) poner a disposición de los miembros de los hogares y de los trabajadores domésticos la información sobre los reconocimientos médicos voluntarios, los tratamientos médicos y las buenas prácticas de salud e higiene, en consonancia con las iniciativas de salud pública destinadas a la comunidad en general; y
- c) difundir información sobre las mejores prácticas en materia de reconocimientos médicos relativos al trabajo, con las adaptaciones pertinentes para tener en cuenta el carácter especial del trabajo doméstico.

5. (1) Tomando en consideración las disposiciones del Convenio (núm. 182) y la Recomendación (núm. 190) sobre las peores formas de trabajo infantil, de 1999, los Miembros deberían identificar las modalidades de trabajo doméstico que, debido a su índole o a las circunstancias en que se practiquen, podrían dañar la salud, la seguridad o la moralidad de los niños, y prohibir y erradicar esas modalidades de trabajo infantil.

(2) Al reglamentar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores domésticos, los Miembros deberían prestar especial atención a las necesidades de los trabajadores domésticos que sean menores de 18 años y mayores de la edad mínima para el empleo definida en la legislación nacional, y adoptar medidas para protegerlos, inclusive:

- a) limitando estrictamente sus horarios de trabajo, a fin de asegurar que dispongan del tiempo adecuado para el descanso, la educación o la formación profesional, las actividades de esparcimiento y el contacto con sus familiares;
- b) prohibiendo que trabajen por la noche;
- c) limitando el trabajo excesivamente agotador, tanto en el plano físico como psicológico; y
- d) estableciendo o reforzando mecanismos de vigilancia de sus condiciones de trabajo y de vida.

6. (1) Los Miembros deberían prestar asistencia adecuada, cuando sea necesario, para asegurar que los trabajadores domésticos comprendan sus condiciones de empleo.

(2) Además de los elementos enumerados en el artículo 7 del Convenio, en las condiciones de empleo deberían incluirse los datos siguientes:

- a) la descripción del puesto de trabajo;
- b) la licencia por enfermedad y, cuando proceda, todo otro permiso personal;
- c) la tasa de remuneración o compensación de las horas extraordinarias y de las horas de disponibilidad laboral inmediata, en consonancia con el párrafo 3 del artículo 10 del Convenio;
- d) todo otro pago al que el trabajador doméstico tenga derecho;
- e) todo pago en especie y su valor monetario;
- f) los detalles relativos al alojamiento suministrado; y
- g) todo descuento autorizado de la remuneración del trabajador.

(3) Los Miembros deberían considerar el establecimiento de un contrato de trabajo tipo para el trabajo doméstico, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

(4) El contrato tipo debería estar permanentemente a disposición, de forma gratuita, de los trabajadores domésticos, los empleadores, las organizaciones representativas y el público en general.

7. Los Miembros deberían considerar el establecimiento de mecanismos para proteger a los trabajadores domésticos del abuso, el acoso y la violencia, por ejemplo:

- a) creando mecanismos de queja accesibles con el fin de que los trabajadores domésticos puedan informar de casos de abuso, acoso y violencia;
- b) asegurando que todas las quejas de abuso, acoso y violencia se investiguen y sean objeto de acciones judiciales, según proceda; y
- c) estableciendo programas para la reubicación y la readaptación de los trabajadores domésticos víctimas de abuso, acoso y violencia, inclusive proporcionándoles alojamiento temporal y atención de salud.

8. (1) Se deberían registrar con exactitud las horas de trabajo realizadas, inclusive las horas extraordinarias y los períodos de disponibilidad laboral inmediata, en consonancia con el párrafo 3 del artículo 10 del Convenio, y el trabajador doméstico debería poder acceder fácilmente a esta información.

(2) Los Miembros deberían considerar la posibilidad de elaborar orientaciones prácticas a este respecto, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

9. (1) Con respecto a los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición de los miembros del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios (períodos de disponibilidad laboral inmediata), los Miembros, en la medida que se determine en la legislación nacional o en convenios colectivos, deberían reglamentar:

- a) el número máximo de horas por semana, por mes o por año en que se puede solicitar al trabajador doméstico que permanezca en disponibilidad laboral inmediata, y la forma en que se podrían calcular esas horas;
- b) el período de descanso compensatorio a que tiene derecho el trabajador doméstico si el período normal de descanso es interrumpido por un período de disponibilidad laboral inmediata; y
- c) la tasa según la cual deberían remunerarse las horas de disponibilidad laboral inmediata.

(2) Por lo que se refiere a los trabajadores domésticos cuyas tareas habituales se realicen por la noche, y teniendo en cuenta las dificultades del trabajo nocturno, los Miembros deberían considerar la adopción de medidas comparables a las que se señalan en el subpárrafo 9. 1).

10. Los Miembros deberían adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos tengan derecho a períodos de descanso adecuados durante la jornada de trabajo, de manera que puedan tomar las comidas y pausas.

11. (1) El descanso semanal debería ser de al menos 24 horas consecutivas.

(2) El día fijo de descanso semanal debería determinarse de común acuerdo entre las partes, en conformidad con la legislación nacional o convenios colectivos, atendiendo a los requerimientos del trabajo y a las necesidades culturales, religiosas y sociales del trabajador doméstico.

(3) Cuando en la legislación nacional o en convenios colectivos se prevea que el descanso semanal podrá acumularse en un período de más de siete días para los trabajadores en general, dicho período no debería exceder de 14 días en lo que atañe a los trabajadores domésticos.

12. En la legislación nacional o en convenios colectivos se deberían definir las razones por las cuales se podría exigir a los trabajadores domésticos que presten servicio durante el período de descanso diario o semanal, y se debería prever un período de descanso compensatorio apropiado, independientemente de toda compensación financiera.

13. El tiempo dedicado por los trabajadores domésticos al acompañamiento de los miembros del hogar durante las vacaciones no se debería contabilizar como período de vacaciones anuales pagadas de estos trabajadores.

14. Cuando se disponga que el pago de una determinada proporción de la remuneración se hará en especie, los Miembros deberían contemplar la posibilidad de:

- a) establecer un límite máximo para la proporción de la remuneración que podrá pagarse en especie, a fin de no disminuir indebidamente la remuneración necesaria para el mantenimiento de los trabajadores domésticos y de sus familias;
- b) calcular el valor monetario de los pagos en especie, tomando como referencia criterios objetivos como el valor de mercado de dichas prestaciones, su precio de costo o los precios fijados por las autoridades públicas, según proceda;
- c) limitar los pagos en especie a los que son claramente apropiados para el uso y beneficio personal de los trabajadores domésticos, como la alimentación y el alojamiento;
- d) asegurar que, si se exige a un trabajador doméstico que resida en el hogar del empleador, a la remuneración no se aplique ningún descuento con respecto al alojamiento, a menos que el trabajador doméstico acepte ese descuento; y
- e) asegurar que los artículos directamente relacionados con la realización de las tareas de los trabajadores domésticos, como los uniformes, las herramientas o el equipo de protección, así como

su limpieza y mantenimiento, no se consideren para el pago en especie, y que su costo no se descuenta de la remuneración de los trabajadores domésticos.

15. (1) Los trabajadores domésticos deberían recibir junto con cada paga una relación escrita de fácil comprensión en la que figuren la remuneración total que ha de pagárseles y la cantidad específica y la finalidad de todo descuento que pueda haberse hecho.

(2) Cuando se ponga fin a la relación de trabajo, se debería abonar inmediatamente toda suma pendiente de pago.

16. Los Miembros deberían adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones que no sean menos favorables que las que se apliquen a los demás trabajadores en general en lo relativo a la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia o de fallecimiento del empleador.

17. Cuando se suministre alojamiento y alimentación deberían preverse, atendiendo a las condiciones nacionales, las prestaciones siguientes:

- a) una habitación separada, privada, convenientemente amueblada y ventilada, y equipada con un cerrojo cuya llave debería entregarse al trabajador doméstico;
- b) el acceso a instalaciones sanitarias, comunes o privadas, que estén en buenas condiciones;
- c) una iluminación suficiente y, en la medida de lo necesario, calefacción y aire acondicionado en función de las condiciones prevalecientes en el hogar; y
- d) comidas de buena calidad y cantidad suficiente, adaptadas, cuando proceda y en la medida de lo razonable, a las necesidades culturales y religiosas de los trabajadores domésticos de que se trate.

18. En caso de terminación de la relación de trabajo a iniciativa del empleador por motivos que no sean faltas graves, a los trabajadores domésticos que se alojan en el hogar en que trabajan se les debería conceder un plazo de preaviso razonable y tiempo libre suficiente durante ese período para permitirles buscar un nuevo empleo y alojamiento.

19. Los Miembros, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan, deberían adoptar medidas al objeto de, por ejemplo:

- a) proteger a los trabajadores domésticos, eliminando o reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonablemente factible, los peligros y riesgos relacionados con el trabajo, con miras a prevenir los accidentes, enfermedades y muertes y a promover la seguridad y la salud laborales en los hogares que constituyen lugares de trabajo;
- b) establecer un sistema de inspección suficiente y apropiado, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 del Convenio, y sanciones adecuadas en caso de infracción de la legislación laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- c) instaurar procedimientos de recopilación y publicación de estadísticas sobre enfermedades y accidentes profesionales relativos al trabajo doméstico, así como de otras estadísticas que se consideren útiles para la prevención de los riesgos y los accidentes en el contexto de la seguridad y la salud en el trabajo;
- d) prestar asesoramiento en materia de seguridad y salud en el trabajo, inclusive sobre los aspectos ergonómicos y el equipo de protección; y
- e) desarrollar programas de formación y difundir orientaciones relativas a los requisitos en materia de seguridad y salud en el trabajo que son específicos del trabajo doméstico.

20. (1) Los Miembros deberían considerar, en conformidad con la legislación nacional, medios para facilitar el pago de las cotizaciones a la seguridad social, incluso respecto de los trabajadores domésticos que prestan servicios a múltiples empleadores, por ejemplo mediante un sistema de pago simplificado.

(2) Los Miembros deberían considerar la concertación de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales para asegurar que los trabajadores domésticos migrantes amparados por dichos acuerdos gocen de la igualdad de trato con respecto a la seguridad social, así como del acceso a los derechos de seguridad social y al mantenimiento o la transferibilidad de tales derechos.

(3) El valor monetario de los pagos en especie debería tenerse debidamente en cuenta para los fines de seguridad social, inclusive respecto de la cotización de los empleadores y de los derechos a prestaciones de los trabajadores domésticos.

21. (1) Los Miembros deberían considerar la adopción de medidas adicionales para asegurar la protección efectiva de los trabajadores domésticos y, en particular, de los trabajadores domésticos migrantes, como, por ejemplo:

- a) establecer una línea telefónica nacional de asistencia, con servicios de interpretación para los trabajadores domésticos que necesiten ayuda;
- b) en consonancia con el artículo 17 del Convenio, prever un sistema de visitas, antes de la colocación, a los hogares que emplearán a trabajadores domésticos migrantes;
- c) crear una red de alojamiento de urgencia;
- d) sensibilizar a los empleadores en cuanto a sus obligaciones, proporcionándoles información sobre las buenas prácticas relativas al empleo de trabajadores domésticos, sobre las obligaciones legales en materia de empleo e inmigración en relación con los trabajadores domésticos migrantes, sobre las medidas de ejecución y las sanciones en caso de infracción, y sobre los servicios de asistencia a disposición de los trabajadores domésticos y de sus empleadores;
- e) asegurar que los trabajadores domésticos puedan recurrir a los mecanismos de queja y tengan la capacidad de presentar recursos legales en lo civil y en lo penal, tanto durante el empleo como después de terminada la relación de trabajo e independientemente de que ya hayan dejado el país de empleo; y
- f) establecer un servicio público de asistencia que informe a los trabajadores domésticos, en idiomas que éstos comprendan, sobre sus derechos, sobre la legislación pertinente, sobre los mecanismos de queja y de recurso disponibles, tanto en lo relativo a la legislación en materia de empleo como a la legislación sobre inmigración, y sobre la protección jurídica contra delitos como los actos de violencia, la trata de personas y la privación de libertad, y que les proporcione otros datos que puedan necesitar.

(2) Los Miembros que son países de origen de los trabajadores domésticos migrantes deberían contribuir a la protección efectiva de los derechos de estos trabajadores, informándoles acerca de sus derechos antes de que salgan de su país, creando fondos de asistencia jurídica, servicios sociales y servicios consulares especializados y adoptando toda otra medida que sea apropiada.

22. Los Miembros, tras celebrar consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores y con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan, deberían considerar la posibilidad de especificar, mediante la legislación u otras medidas, las condiciones con arreglo a las cuales los trabajadores domésticos migrantes tendrán derecho a ser repatriados, sin costo alguno para ellos, tras la expiración o la terminación del contrato de trabajo en virtud del cual fueron empleados.

23. Los Miembros deberían promover las buenas prácticas de las agencias de empleo privadas en relación con los trabajadores domésticos, inclusive los trabajadores domésticos migrantes, teniendo en cuenta los principios y enfoques contemplados en el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), y en la Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 188).

24. En la medida en que sea compatible con la legislación y la práctica nacionales relativas al respeto de la privacidad, los Miembros podrán considerar las condiciones con arreglo a las cuales los inspectores del trabajo u otros funcionarios encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones aplicables al trabajo doméstico deberían estar autorizados a entrar en los lugares en los que se realice el trabajo.

25. (1) Los Miembros, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores y con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan, deberían formular políticas y programas a fin de:

- a) fomentar el desarrollo continuo de las competencias y calificaciones de los trabajadores domésticos, incluyendo, si procede, su alfabetización, a fin de mejorar sus posibilidades de desarrollo profesional y de empleo;

- b) atender las necesidades de los trabajadores domésticos en cuanto a lograr un equilibrio entre la vida laboral y la vida personal; y
- c) asegurar que las preocupaciones y los derechos de los trabajadores domésticos se tengan en cuenta en el marco de los esfuerzos más generales encaminados a conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares.

(2) Los Miembros, tras celebrar consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores y con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan, deberían elaborar indicadores y sistemas de medición apropiados con el fin de reforzar la capacidad de las oficinas nacionales de estadística al objeto de recopilar eficazmente los datos necesarios para facilitar la formulación eficaz de políticas en materia de trabajo doméstico.

26. (1) Los Miembros deberían considerar la cooperación entre sí para asegurar que el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011, y la presente Recomendación se apliquen de forma efectiva a los trabajadores domésticos migrantes.

(2) Los Miembros deberían cooperar en los ámbitos bilateral, regional y mundial con el propósito de mejorar la protección de los trabajadores domésticos, especialmente con respecto a materias que atañen a la prevención del trabajo forzoso y de la trata de personas, el acceso a la seguridad social, el seguimiento de las actividades de las agencias de empleo privadas que contratan a personas para desempeñarse como trabajadores domésticos en otro país, la difusión de buenas prácticas y la recopilación de estadísticas relativas al trabajo doméstico.

(3) Los Miembros deberían adoptar medidas apropiadas para ayudarse mutuamente a dar efecto a las disposiciones del Convenio mediante una cooperación o una asistencia internacionales reforzadas, o ambas a la vez, lo que incluye el apoyo al desarrollo social y económico y la puesta en práctica de programas de erradicación de la pobreza y de enseñanza universal.

(4) En el contexto de la inmunidad diplomática, los Miembros deberían considerar:

- a) la adopción de políticas y códigos de conducta para el personal diplomático destinados a prevenir la violación de los derechos de los trabajadores domésticos; y
- b) la cooperación entre sí a nivel bilateral, regional y multilateral con el fin de abordar las prácticas abusivas contra los trabajadores domésticos y prevenirlas.

Recomendación sobre los trabajadores de edad, 1980 (núm. 162)

Estatus	Adopción
Instrumento en situación provisoria	Ginebra, 66ª reunión CIT (23 junio 1980)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1980, en su sexagésima sexta reunión;

Recordando que el Convenio y la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, no incluyen la edad entre las causas de discriminación en ellos enumeradas, pero prevén la posibilidad de ampliar la lista de dichas causas;

Recordando las disposiciones específicas relativas a los trabajadores de edad que figuran en la Recomendación sobre la política del empleo, 1964, y en la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975;

Recordando las disposiciones de los instrumentos existentes en materia de seguridad social de las personas de edad, y en particular las del Convenio y la Recomendación sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967;

Recordando, además, las disposiciones del párrafo 3 del artículo 6 de la Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su sexagésima reunión, 1975;

Considerando que sería deseable completar los instrumentos existentes en lo que respecta a la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores de edad, a su protección en materia de empleo y a la preparación y acceso al retiro;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a los trabajadores de edad madura: trabajo y jubilación, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación, adopta, con fecha veintitrés de junio de mil novecientos ochenta, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre los trabajadores de edad, 1980:

I. Disposiciones generales

1. (1) La presente Recomendación se aplica a todos los trabajadores que, por el avance de su edad, están expuestos a encontrar dificultades en materia de empleo y ocupación.

(2) Al proceder a la aplicación de la presente Recomendación, cada país podrá definir con mayor precisión a qué trabajadores se aplica, con referencia a grupos de edad determinados, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales y en forma apropiada a las condiciones locales.

(3) Los trabajadores a quienes se aplica la presente Recomendación se denominan en adelante trabajadores de edad.

2. Los problemas de empleo de los trabajadores de edad deberían tratarse en el contexto de una estrategia global y equilibrada de pleno empleo y, a nivel de la empresa, de una política social global y equilibrada, tomando debidamente en cuenta a todos los grupos de población y garantizando así que los problemas del empleo no se desplacen de un grupo a otro.

II. Igualdad de oportunidades y de trato

3. En el marco de una política nacional destinada a promover la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores, sea cual fuere su edad, y en el marco de su legislación y práctica relativas a tal política, todo Miembro debería adoptar medidas para impedir la discriminación respecto de los trabajadores de edad en materia de empleo y de ocupación.

4. Todo Miembro debería, mediante métodos adecuados a las condiciones y prácticas nacionales:

- a) adoptar medidas para que las organizaciones de empleadores y de trabajadores participen efectivamente en la elaboración de la política a que se refiere el párrafo 3 de la presente Recomendación;
- b) adoptar medidas para que las organizaciones de empleadores y de trabajadores participen efectivamente en la promoción de la aceptación y del cumplimiento de esa política;
- c) promulgar leyes o promover programas, o ambos métodos a la vez, que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política.

5. Los trabajadores de edad deberían disfrutar, sin discriminación por razón de edad, de igualdad de oportunidades y de trato respecto de los otros trabajadores, en particular en relación con las cuestiones siguientes:

- a) acceso a los servicios de orientación profesional y de colocación;
- b) habida cuenta de sus aptitudes profesionales, experiencia y calificaciones, acceso:
 - i) a un empleo de su elección, tanto en el sector público como en el privado, a reserva de los casos en que excepcionalmente se fijen límites de edad a causa de las exigencias, condiciones o reglamentaciones particulares de ciertos tipos de empleo;
 - ii) a los medios de formación profesional, en particular los de perfeccionamiento y actualización de la formación;
 - iii) a la licencia pagada de estudios, en particular con fines de formación y de educación sindicales;
 - iv) a la promoción y a una justa distribución de tareas;

- c)* a la seguridad en el empleo, a reserva de la legislación y práctica nacionales relativas a la terminación de la relación de trabajo y de los resultados del examen a que se hace referencia en el párrafo 22 de la presente Recomendación;
- d)* a la remuneración por un trabajo de igual valor;
- e)* a las medidas de seguridad social y a las prestaciones sociales;
- f)* a condiciones de trabajo, incluidas las medidas de seguridad e higiene;
- g)* a la vivienda, a los servicios sociales y a las instituciones sanitarias, en particular cuando este acceso esté vinculado a la actividad profesional o al empleo.

6. Todo Estado Miembro debería examinar las disposiciones legislativas y las disposiciones y prácticas administrativas pertinentes con miras a adaptarlas a la política a que se refiere el párrafo 3 de la presente Recomendación.

7. Todo Estado Miembro debería, mediante métodos adecuados a las condiciones y prácticas nacionales:

- a)* asegurar en la medida de lo posible la aplicación de la política a que se refiere el párrafo 3 de la presente Recomendación en todas las actividades que estén bajo la dirección y el control de una autoridad pública;
- b)* promover la aplicación de dicha política en todas las demás actividades en cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y otros organismos interesados.

8. Los trabajadores de edad y las organizaciones de trabajadores, así como los empleadores y sus organizaciones, deberían tener acceso a los órganos encargados de examinar e investigar quejas relativas a la igualdad de oportunidades y de trato, con miras a corregir las prácticas que se consideren contrarias a dicha política.

9. Deberían adoptarse todas las medidas apropiadas para lograr que los servicios de orientación, formación y colocación faciliten a los trabajadores de edad el asesoramiento y la ayuda que puedan necesitar para disfrutar plenamente de la igualdad de oportunidades y de trato.

10. La aplicación de la política mencionada en el párrafo 3 de la presente Recomendación no debería menoscabar las medidas especiales de protección y asistencia a los trabajadores de edad que se consideren necesarias.

III. Protección

11. En el marco de una política nacional de mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo en todas las fases de la vida activa, y con la participación de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, se deberían elaborar medidas apropiadas a las condiciones y práctica nacionales para hacer posible que los trabajadores de edad continúen ejerciendo un empleo en condiciones satisfactorias.

12. (1) Deberían realizarse estudios, con la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, para identificar los tipos de actividad en los que el proceso de envejecimiento pueda ser más rápido o en las que los trabajadores de edad encuentren dificultades de adaptación a las exigencias del trabajo, determinar las causas y proponer las soluciones apropiadas.

(2) Estos estudios podrían llevarse a cabo en el marco de un sistema general de evaluación de las tareas y de las calificaciones correspondientes.

(3) Los resultados de los estudios deberían difundirse ampliamente, en especial entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores y, si ha lugar, por su intermedio, entre los trabajadores de edad interesados.

13. Cuando las razones de las dificultades de adaptación de los trabajadores de edad estén ligadas ante todo a su envejecimiento, deberían tomarse medidas en los tipos de actividad de que se trate, en la medida en que esto sea posible, con miras a:

- a)* corregir aquellas condiciones de trabajo y de medio ambiente de trabajo que puedan acelerar el proceso de envejecimiento;
- b)* modificar las formas de organización del trabajo y la ordenación de los horarios de trabajo que entrañen exigencias y ritmos excesivos en relación con las posibilidades de los trabajadores interesados, en particular limitando las horas extraordinarias;

- c) adaptar el puesto de trabajo, y las tareas que éste exige, al trabajador que ocupa dicho puesto, utilizando todos los medios técnicos disponibles y, en particular, aplicando los principios de la ergonomía, a fin de preservar la salud, prevenir los accidentes y mantener la capacidad de trabajo;
- d) prever una vigilancia más sistemática del estado de salud de los trabajadores;
- e) prever, en los lugares de trabajo, una supervisión adecuada para garantizar la higiene y la seguridad de los trabajadores.

14. Entre las medidas destinadas a dar efecto al apartado *b)* del párrafo 13 de la presente Recomendación, podrían adoptarse las medidas siguientes en el ámbito de la empresa, previa consulta con los representantes de los trabajadores o con la participación de sus organizaciones representativas, o por vía de negociación colectiva, según corresponda a la práctica prevaleciente en cada país:

- a) reducir la duración normal del trabajo, diaria y semanal, de los trabajadores de edad dedicados a ocupaciones penosas, peligrosas o insalubres;
- b) fomentar la reducción progresiva de la duración del trabajo de todos los trabajadores de edad que así lo solicitaren, durante un período prescrito anterior a la fecha en que los interesados alcancen la edad normal de admisión a las prestaciones de vejez;
- c) incrementar las vacaciones anuales pagadas en función de la antigüedad o de la edad;
- d) permitir que los trabajadores de edad organicen a su propia conveniencia el tiempo de trabajo y el tiempo libre, en particular facilitándoles empleo a tiempo parcial y previendo horarios flexibles;
- e) facilitar la asignación de los trabajadores de edad a empleos de horario normal diurno, tras cierto número de años de actividad en un sistema de trabajo por turnos en régimen continuo o semicontinuo.

15. Debería hacerse todo lo posible para lograr que los trabajadores de edad puedan hacer frente a las dificultades que se les planteen, mediante medidas de orientación y de formación como las que figuran en el párrafo 50 de la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975.

16. (1) Deberían adoptarse medidas, con la participación de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, a fin de aplicar a los trabajadores de edad, en la medida de lo posible, sistemas de remuneración adaptados a sus necesidades.

(2) Estas medidas podrían incluir:

- a) sistemas de remuneración que tengan en cuenta no sólo la rapidez de ejecución, sino también los conocimientos prácticos y la experiencia;
- b) el traslado de los trabajadores de edad de un trabajo remunerado en función del rendimiento a un trabajo remunerado en función del tiempo.

17. Deberían adoptarse asimismo medidas para ofrecer a los trabajadores de edad que así lo deseen nuevas oportunidades de empleo en la misma profesión o en otra distinta donde puedan hacer uso de sus capacidades y experiencia, de ser posible, sin pérdida de ingresos.

18. En caso de reducción del número de trabajadores, especialmente en las industrias en situación declinante, deberían hacerse esfuerzos especiales para tener en cuenta las necesidades específicas de los trabajadores de edad, por ejemplo facilitando su readaptación profesional en otras industrias, mediante una ayuda para asegurarles un nuevo empleo o garantizándoles una protección adecuada de sus ingresos o una compensación financiera apropiada.

19. Deberían hacerse esfuerzos especiales para facilitar el empleo o la reincorporación al empleo de las personas de edad que busquen trabajo después de una inactividad profesional debida a sus responsabilidades familiares.

IV. Preparación y acceso al retiro

20. A los efectos de esta parte de la presente Recomendación:

- a) el término *prescrito* significa determinado por o en virtud de uno de los medios previstos en el párrafo 31 de la presente Recomendación;
- b) la expresión *prestación de vejez* designa la prestación que se otorga en caso de que el interesado continúe en vida a partir de una edad prescrita;

- c) la expresión *prestación de retiro* designa la prestación de vejez cuya atribución está subordinada al cese de toda actividad lucrativa;
- d) la expresión *edad normal de admisión a la prestación de vejez* designa la edad prescrita para la atribución de una prestación de vejez, a partir de la cual se puede anticipar o aplazar dicha atribución;
- e) la expresión *prestación de antigüedad* designa aquella prestación cuya concesión depende únicamente de un largo período de calificación, sin condiciones de edad;
- f) la expresión *período de calificación* designa un período de cotización, un período de empleo, un período de residencia o cualquier combinación de éstos, según esté prescrito.

21. En todos los casos en que sea posible deberían adoptarse medidas con miras a:

- a) garantizar que, en el marco de un sistema que permita una transición progresiva entre la vida profesional y un régimen de actividad libre, el paso de un trabajador a la situación de retiro se efectúe voluntariamente;
- b) hacer flexible la edad de admisión a la prestación de vejez.

22. Las disposiciones legislativas o de otro tipo que fijen una edad obligatoria para la terminación de la relación de trabajo deberían examinarse a la luz del párrafo anterior y del párrafo 3 de la presente Recomendación.

23. (1) A reserva de la política que aplique en materia de prestaciones especiales, todo Miembro debería esforzarse por garantizar que, cuando se reduzca progresivamente la duración del trabajo de los trabajadores de edad hasta un nivel prescrito o éstos pasen a desempeñar un nuevo trabajo a tiempo parcial, dichos trabajadores disfruten, durante un período prescrito anterior a la fecha en que alcancen la edad normal de admisión a la prestación de vejez, de una prestación especial que compense total o parcialmente la reducción de su remuneración.

(2) Deberían prescribirse reglas acerca de la cuantía y condiciones de otorgamiento de la prestación especial a que se refiere el subpárrafo 1) anterior; cuando sea apropiado, tal prestación debería asimilarse a la remuneración que se haya considerado a los efectos del cálculo de la prestación de vejez, y en el cálculo de esta prestación debería tenerse en cuenta la duración del período de pago de la prestación especial.

24. (1) Cuando exista un régimen de prestaciones de desempleo, los trabajadores de edad que hayan estado desempleados durante un período prescrito anterior a la fecha en que alcancen la edad normal de admisión a la prestación de vejez deberían continuar disfrutando hasta esa fecha de dichas prestaciones de desempleo o de la garantía de unos ingresos apropiados.

(2) En su defecto, los trabajadores de edad que hayan estado desempleados durante un año como mínimo deberían poder acogerse a una prestación de retiro anticipado durante un período prescrito anterior a la fecha en que alcancen la edad normal de admisión a la prestación de vejez; sin embargo, la concesión de la prestación de retiro anticipado no debería estar subordinada a un período de calificación mayor que el que se exige a dicha edad, y el monto de la prestación, correspondiente al de la prestación que hubieran recibido a tal edad, no debería reducirse para compensar la probable prolongación del período de pago, pero en el cálculo de ese monto podría prescindirse, en lo que respecta a la duración del período de calificación, del período que media entre la edad efectiva y la edad normal de admisión a prestación.

25. (1) Los trabajadores de edad:

- a) que hayan estado ocupados en trabajos considerados por la legislación o la práctica nacionales como penosos e insalubres a los efectos de la atribución de prestaciones de vejez, o
- b) a quienes se reconozca incapacidad de trabajo en un grado prescrito, deberían poder acogerse, durante un período prescrito anterior a la fecha en que alcancen la edad normal de admisión a la prestación de vejez, a una prestación de retiro anticipado cuya concesión podría subordinarse a un período de calificación prescrito; el monto de la prestación, correspondiente al de la prestación que hubieran recibido a dicha edad, no debería reducirse para compensar la probable prolongación del período de pago, pero en el cálculo de ese monto podría prescindirse, en lo que respecta a la duración del período de calificación, del período que media entre la edad efectiva y la edad normal de admisión a prestación.

(2) Las disposiciones del subpárrafo 1) anterior no son aplicables a:

- a) los beneficiarios de una pensión de invalidez o de incapacidad por el trabajo que correspondan a un grado de invalidez o incapacidad por lo menos igual al grado de incapacidad requerido para acogerse a la prestación de retiro anticipado;
- b) las personas cubiertas de manera adecuada por regímenes de pensiones profesionales o por otras prestaciones de seguridad social.

26. Los trabajadores de edad a quienes no resulten aplicables los párrafos 24 y 25 deberían poder acogerse a una prestación de vejez anticipada durante un período prescrito anterior a la fecha en que alcancen la edad normal de admisión a la prestación de vejez, a reserva de las deducciones en el monto de la prestación periódica que les hubiera correspondido a dicha edad.

27. En los regímenes en que la concesión de prestaciones de vejez está sujeta a condiciones de cotización o de actividad profesional, los trabajadores de edad que acrediten un período de calificación prescrito deberían poder acogerse a una prestación de antigüedad.

28. Las disposiciones de los párrafos 26 y 27 de la presente Recomendación no son necesariamente aplicables en los regímenes donde la edad de admisión a la prestación de vejez está fijada en sesenta y cinco años o menos.

29. Los trabajadores de edad aptos para el trabajo deberían poder aplazar su solicitud de prestación de vejez más allá de la edad normal de admisión a tal prestación, a fin de que puedan, por ejemplo, ya sea reunir todas las condiciones de calificación necesarias para acogerse a tal prestación, o bien mejorar esa prestación habida cuenta de la edad más avanzada en que se percibe la prestación y también, en casos apropiados, de la actividad laboral adicional o de las cotizaciones suplementarias de los interesados.

30. (1) En el curso de los años que preceden el fin de la actividad profesional, deberían ponerse en práctica programas de preparación para el retiro con la participación de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores y de otros organismos interesados. A este respecto convendría tener en cuenta las disposiciones del Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974.

(2) Tales programas deberían, en particular, permitir a los interesados hacer planes para su jubilación y adaptarse a esa nueva situación, proporcionándoles informaciones acerca de:

- a) los ingresos, y en particular las prestaciones de vejez a que normalmente puedan tener derecho, sus obligaciones fiscales como pensionistas y las ventajas anexas que se les concedan, tales como asistencia médica, servicios sociales y reducciones en las tarifas de ciertos servicios públicos;
- b) las posibilidades y condiciones de continuación de una actividad profesional, especialmente a tiempo parcial, como también la posibilidad de constituirse en trabajadores por cuenta propia;
- c) el envejecimiento individual y los medios para prevenirlo, tales como exámenes médicos, ejercicio físico y régimen alimenticio;
- d) la utilización del tiempo libre;
- e) las facilidades disponibles para la educación de adultos, ya sea para responder a los problemas específicos de la jubilación o bien para mantener o desarrollar sus campos de interés o sus calificaciones.

V. Aplicación

31. La presente Recomendación podrá aplicarse por vía legislativa, mediante contratos colectivos o por cualquier otro medio conforme a la práctica nacional y habida cuenta de las condiciones económicas y sociales nacionales, procediendo por etapas si fuese necesario.

32. Deberían adoptarse medidas apropiadas para informar al público –y en particular al personal responsable de la orientación, formación, colocación y de los servicios sociales interesados, así como a los empleadores, a los trabajadores y a sus organizaciones respectivas– de los problemas que puedan plantearse a los trabajadores de edad, en particular respecto de las materias a que se refiere el párrafo 5 de la presente Recomendación y de la conveniencia de ayudarles a superar tales problemas.

33. Deberían adoptarse medidas para asegurar que se informe plenamente a los trabajadores de edad de los derechos y posibilidades a su alcance y se los incite a utilizarlos.

Convenio sobre normas de trabajo (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 83)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico objeto de una solicitud de información	15 junio 1974	Ginebra, 30ª reunión CIT (11 julio 1947)	1

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 19 junio 1947 en su trigésima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la aplicación de normas internacionales de trabajo en los territorios no metropolitanos, cuestión que está comprendida en el tercer punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha once de julio de mil novecientos cuarenta y siete, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre normas de trabajo (territorios no metropolitanos), 1947:

Artículo 1

1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, junto con su ratificación, una declaración por la que dé a conocer hasta qué punto se obliga a que las disposiciones de los Convenios que figuran en el anexo a este Convenio sean aplicadas a los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, tal como fue enmendada por el Instrumento de enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1946, excepción hecha de los territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 de dicho artículo.

2. La mencionada declaración deberá manifestar con respecto a cada uno de los Convenios que figuran en el anexo al presente Convenio:

- a) los territorios respecto de los cuales el Miembro se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
- b) los territorios respecto de los cuales el Miembro se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
- c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los que es inaplicable;
- d) los territorios respecto de los cuales el Miembro reserva su decisión.

3. Las obligaciones a que se refieren los apartados *a)* y *b)* del párrafo 2 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

4. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados *b)*, *c)* o *d)* del párrafo 2 de este artículo.

5. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 8, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique en cualquier otro respecto los términos de cualquier declaración anterior, y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 2

1. Cuando las cuestiones tratadas en los Convenios que figuran en el anexo a este Convenio sean de la competencia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el Miembro responsable de las relaciones internacionales de ese territorio, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte las obligaciones del presente Convenio respecto de dicho territorio.

2. Podrán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que se acepten las obligaciones de este Convenio:

- a) dos o más Miembros de la Organización, respecto de cualquier territorio que esté bajo su autoridad común; o
- b) toda autoridad internacional responsable de la administración de cualquier territorio, en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición en vigor, respecto de dicho territorio.

3. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos precedentes de este artículo, deberán contener una obligación según la cual las disposiciones de los Convenios que figuran en el anexo al presente Convenio serán aplicadas en el territorio interesado, con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones de uno o más de dichos Convenios serán aplicadas con modificaciones deberá especificar, con respecto a cada Convenio, en qué consisten dichas modificaciones.

4. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

5. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 8, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior, y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a uno o más de los Convenios que figuran en el anexo.

Artículo 3

La autoridad competente, por medio de disposiciones legislativas dictadas previamente, podrá excluir de la aplicación de toda disposición que dé efecto a cualquiera de los Convenios que figuran en el anexo a las empresas o buques respecto de los cuales, a causa de su naturaleza o importancia, no sea posible mantener un control eficaz.

Artículo 4

Las memorias anuales sobre la aplicación del Convenio deberán indicar, respecto a cada territorio para el cual se halle en vigor una declaración que establezca específicamente modificaciones a las disposiciones de uno o más de los Convenios que figuran en el anexo, el alcance de cualquier progreso realizado para hacer posible la renuncia al derecho a invocar dichas modificaciones.

Artículo 5

1. La Conferencia Internacional del Trabajo podrá, en cualquier reunión en que la cuestión figure en el orden del día, adoptar, por una mayoría de dos tercios, enmiendas al anexo al presente Convenio, a fin de incluir en este anexo las disposiciones de nuevos convenios o substituir las disposiciones de uno de los Convenios que figuran en el anexo por las disposiciones de un convenio que pueda haber sido adoptado por la Conferencia y que revise a dicho Convenio.

2. Todo Miembro para el cual esté en vigor el presente Convenio, y todo territorio respecto al cual se haya formulado una declaración por la que se acepten las obligaciones de este Convenio, de conformidad con el artículo 2, deberá someter cualquiera de esas enmiendas, en el plazo de un año, o, en la concurrencia de circunstancias excepcionales, en un plazo de dieciocho meses después de clausurada la reunión de la Conferencia, a la autoridad o a las autoridades competentes, para que se dicten las leyes correspondientes o se adopten otras medidas.

3. Respecto a todo Miembro para el cual esté en vigor el presente Convenio, esta enmienda surtirá efectos cuando dicho Miembro acepte las obligaciones del Convenio, y respecto a un territorio para el cual se haya formulado una declaración por la que se acepten las obligaciones, de conformidad con el artículo 2, cuando se acepten las mismas obligaciones para dicho territorio.

4. Cuando una de estas enmiendas entre en vigor para un Miembro o para un territorio a cuyo respecto las obligaciones del presente Convenio hayan sido aceptadas, en cumplimiento del artículo 2, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados comunicarán al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración sobre el convenio o convenios cuyas disposiciones hayan sido incluidas en el anexo, en virtud de la enmienda, en la que figure la información exigida por el párrafo 2 del artículo 1, o por el párrafo 3 del artículo 2, según el caso.

5. Se considerará que todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio después de la fecha de adopción de una enmienda por la Conferencia ha ratificado el Convenio enmendado, y que cualquier territorio respecto al cual se hayan aceptado las obligaciones del

Convenio con posterioridad a dicha fecha, de conformidad con el artículo 2, ha aceptado las obligaciones del Convenio enmendado.

ANEXO¹

1. El anexo está compuesto por 13 convenios (detrás del título de los convenio se indica el estatus en que se encuentran):

1. Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937 (núm. 59) – *Superado*
2. Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936 (núm. 58) – *En situación provisoria*
3. Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921 (núm. 15) – *Dejado de lado*
4. Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946 (núm. 77) – *Actualizado*
5. Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921 (núm. 16) – *Pendiente de revisión*
6. Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948 (núm. 90) – *Pendiente de revisión*
7. Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3) – *En situación provisoria*
8. Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89) – *En situación provisoria*
9. Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935 (núm. 45) – *En situación provisoria*
10. Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19) – *En situación provisoria*
11. Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925 (núm. 17) – *Superado*
12. Convenio sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929 (núm. 27) – *Pendiente de revisión*
13. Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14) – *Actualizado*

Recomendación sobre las horas de trabajo (navegación interior), 1920 (núm. 8)

Estatus	Adopción
Instrumento objeto de una solicitud de información	Génova, 2ª reunión CIT (9 julio 1920)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Génova por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo el 15 junio 1920;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a las condiciones de aplicación, a la gente de mar, del Convenio aprobado en Washington en el mes de noviembre último, que tiene por objeto limitar a ocho diarias y cuarenta y ocho semanales el número de horas de trabajo en todas las empresas industriales, y especialmente en las empresas de transporte marítimo y, en condiciones que habrán de definirse, por vía de agua interior; repercusión sobre la dotación a bordo y sobre la aplicación de los reglamentos concernientes al alojamiento y a la higiene, cuestión que constituye el primer punto del orden del día de la reunión de la Conferencia celebrada en Génova, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación, adopta la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre las horas de trabajo (navegación interior), 1920, y que será sometida al examen de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, con el fin de que se le dé efecto en forma de ley nacional, o de otro modo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

Considerando la declaración contenida en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, en virtud de la cual todas las comunidades industriales deberán esforzarse por adoptar, tan pronto lo permitan las circunstancias especiales en que puedan hallarse, la jornada de ocho horas, o la semana de cuarenta y ocho, como fin a alcanzar dondequiera que no se haya obtenido todavía, la Conferencia Internacional del Trabajo recomienda:

I

Que cada Miembro de la Organización Internacional del Trabajo establezca, si no lo hubiere hecho ya, una legislación que limite, de conformidad con la citada declaración incluida en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las horas de trabajo de las personas empleadas en la navegación interior; que dicha legislación prevea aquellas disposiciones especiales que puedan estimarse necesarias, dadas las condiciones excepcionales, climatológicas o industriales, inherentes a la navegación interior de cada país, y que dicha legislación se establezca después de consultar a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores.

II

Que los miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyos territorios sean ribereños de vías de agua utilizadas, en común, por sus buques, celebren entre sí acuerdos para limitar, de conformidad con la declaración precitada, las horas de trabajo de las personas empleadas en la navegación interior en las aguas antes mencionadas, previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores.

III

Que las citadas legislaciones nacionales y los mencionados acuerdos entre países ribereños se inspiren, en todo lo posible, en los principios generales del Convenio sobre las horas de trabajo aprobado por la Conferencia Internacional del Trabajo en Washington, habida cuenta de las condiciones climatológicas u otras condiciones especiales de los diferentes países interesados.

IV

Que, para la aplicación de esta Recomendación, cada Miembro de la Organización Internacional del Trabajo establezca en lo que le concierna, previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, la distinción entre la navegación interior y la navegación marítima, y comunique sus decisiones, a este respecto, a la Oficina Internacional del Trabajo.

V

Que cada Miembro de la Organización Internacional del Trabajo envíe a la Oficina Internacional del Trabajo, dentro de un plazo de dos años, a partir de la clausura de la Conferencia de Génova, un informe sobre las medidas adoptadas en cumplimiento de la presente Recomendación.

Convenios sobre los artículos finales

Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1946 (núm. 80)	1113
Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1961 (núm. 116)	1116

Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1946 (núm. 80)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico sobre los artículos finales	28 mayo 1947	Montreal, 29ª reunión CIT (9 octubre 1946)	57

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Montreal por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 19 septiembre 1946 en su vigésima novena reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la revisión parcial de los convenios adoptados por la Conferencia en sus veintiocho primeras reuniones, a fin de reglamentar el ejercicio futuro de ciertas funciones de cancillería, confiadas por dichos convenios al Secretario General de la Sociedad de las Naciones, y de introducir las enmiendas complementarias requeridas por la disolución de la Sociedad de las Naciones y por la enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, cuestión que está comprendida en el segundo punto del orden del día de la reunión, y

Considerando que dichas proposiciones deben revestir la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha nueve de octubre de mil novecientos cuarenta y seis, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1946:

Artículo 1

1. En el texto de los convenios adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo durante sus veinticinco primeras reuniones, las palabras «Secretario General de la Sociedad de las Naciones» serán sustituidas por las palabras «Director General de la Oficina Internacional del Trabajo»; las palabras « Secretario General», por las palabras «Director General», y la palabra « Secretaría», por las palabras «Oficina Internacional del Trabajo», en todos los pasajes en que figuren estas diferentes expresiones.

2. El registro, por el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de las ratificaciones de convenios y enmiendas, de las actas de denuncia y de las declaraciones previstas en los convenios adoptados por la Conferencia durante sus veinticinco primeras reuniones, tendrá los mismos efectos que el registro de dichas ratificaciones, de dichas actas de denuncia y de dichas declaraciones que haya sido efectuado por el Secretario General de la Sociedad de las Naciones, de conformidad con las disposiciones de los textos originales de dichos convenios.

3. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, actas de denuncia y declaraciones que haya registrado, de acuerdo con las disposiciones de los convenios adoptados por la Conferencia en sus veinticinco primeras reuniones, tal como han sido modificados por las disposiciones precedentes del presente artículo.

Artículo 2

1. Las palabras «de la Sociedad de las Naciones» serán suprimidas del primer párrafo del preámbulo de cada uno de los convenios adoptados por la Conferencia durante sus dieciocho primeras reuniones.

2. Las palabras «de conformidad con las disposiciones de la parte XIII del Tratado de Versalles y de las partes correspondientes de los demás Tratados de Paz», y las variantes de esta fórmula que figuren en los preámbulos de los convenios adoptados por la Conferencia durante sus diecisiete primeras reuniones, serán sustituidas por las palabras «de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo».

3. Las palabras «en las condiciones determinadas en la parte XIII del Tratado de Versalles y en las partes correspondientes de los demás Tratados de Paz» y todas las variantes de esta fórmula serán sustituidas por las palabras «de acuerdo con las condiciones establecidas por la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo», en todos los artículos de los convenios adoptados por la Conferencia, durante sus veinticinco primeras reuniones, donde figuren estas palabras o cualquiera de sus variantes.

4. Las palabras «el artículo 408 del Tratado de Versalles y los artículos correspondientes de los demás Tratados de Paz» y todas las variantes de esta fórmula serán sustituidas por las palabras «el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo», en todos los artículos de los convenios adoptados por la Conferencia, durante sus veinticinco primeras reuniones, donde figuren dichas palabras o cualquiera de sus variantes.

5. Las palabras «el artículo 421 del Tratado de Versalles y los artículos correspondientes de los demás Tratados de Paz» y todas las variantes de esta fórmula serán sustituidas por las palabras «el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo», en todos los artículos de los convenios adoptados por la Conferencia, durante sus veinticinco primeras reuniones, donde figuren dichas palabras o cualquiera de sus variantes.

6. La palabra «proyecto» se suprimirá de la expresión «proyecto de convenio» en los preámbulos de los convenios adoptados por la Conferencia durante sus veinticinco primeras reuniones, y en todos los artículos de dichos convenios en los que figure tal expresión.

7. El título de «Director» será sustituido por el título de «Director General» en todos los artículos de los convenios adoptados por la Conferencia en su vigésima octava reunión que se refieran al Director de la Oficina Internacional del Trabajo.

8. En cada uno de los convenios adoptados por la Conferencia durante sus diecisiete primeras reuniones se insertarán en el preámbulo las palabras «que podrá ser citado como», junto con el título abreviado empleado por la Oficina Internacional del Trabajo para designar el convenio en cuestión.

9. En cada uno de los convenios adoptados por la Conferencia durante sus catorce primeras reuniones se numerarán consecutivamente todos los párrafos no numerados de los artículos que contengan más de un párrafo.

Artículo 3

Se considerará que cualquier Miembro de la Organización que, después de la fecha en que entre en vigor este Convenio, comunique al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo la ratificación formal de cualquier convenio adoptado por la Conferencia durante sus veintiocho primeras reuniones ha ratificado ese Convenio tal como ha quedado modificado por el presente Convenio.

Artículo 4

El Presidente de la Conferencia y el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo autenticarán con su firma dos ejemplares del presente Convenio. Uno de estos ejemplares será depositado en los archivos de la Oficina Internacional del Trabajo y el otro será comunicado, para su registro, al Secretario General de las Naciones Unidas, de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas. El Director General remitirá una copia certificada del presente Convenio a cada uno de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 5

1. Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

2. Este Convenio entrará en vigor en la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo hayan sido recibidas por el Director General.

3. Al entrar en vigor este Convenio y al recibirse subsecuentemente nuevas ratificaciones del Convenio, el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará este hecho a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo y al Secretario General de las Naciones Unidas.

4. Todo Miembro de la Organización que ratifique este Convenio reconoce, por ello, la validez de cualquier acción emprendida, en virtud del presente Convenio, en el intervalo comprendido entre la entrada en vigor inicial del Convenio y la fecha de su propia ratificación.

Artículo 6

Desde el momento de la entrada en vigor inicial del presente Convenio, el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo dispondrá la preparación de textos oficiales de los convenios adoptados por la Conferencia durante sus veintiocho primeras reuniones, tal como han quedado modificados por las disposiciones del presente Convenio, en dos ejemplares originales, debidamente autenticados con su firma, uno de los cuales será depositado en los archivos de la Oficina Internacional del Trabajo y el otro remitido, para su registro, al Secretario General de las Naciones Unidas, de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas; el Director General remitirá copias certificadas de estos textos a cada uno de los Miembros de la Organización.

Artículo 7

Sin perjuicio de cualquier disposición que figure en uno de los convenios adoptados por la Conferencia durante sus veintiocho primeras reuniones, la ratificación del presente Convenio por un Miembro no implicará, *ipso jure*, la denuncia de uno cualquiera de dichos convenios, y la entrada en vigor del presente Convenio no impedirá que ninguno de dichos convenios pueda ser posteriormente ratificado.

Artículo 8

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de este Convenio, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor, en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 9

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1961 (núm. 116)

Estatus	Entrada en vigor	Adopción	Ratificaciones al 1 de octubre 2014
Instrumento técnico sobre los artículos finales	5 febrero 1962	Ginebra, 45ª reunión CIT (26 junio 1961)	77

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 junio 1961 en su cuadragésima quinta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la revisión parcial de los convenios adoptados por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en sus treinta y dos primeras reuniones, a fin de lograr la uniformidad de las disposiciones relativas a la preparación, por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, de las memorias sobre la aplicación de convenios, y

Considerando que dichas proposiciones deben revestir la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintiséis de junio de mil novecientos sesenta y uno, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1961:

Artículo 1

En el texto de los convenios adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo durante sus treinta y dos primeras reuniones, el artículo final, que prevé la presentación por parte del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a la Conferencia General de una memoria sobre la aplicación del convenio, se omitirá y se substituirá por el siguiente artículo:

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 2

Se considerará que cualquier Miembro de la Organización que, después de la fecha en que entre en vigor este Convenio, comunique al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo la ratificación formal de cualquier convenio adoptado por la Conferencia durante sus treinta y dos primeras reuniones ha ratificado dicho convenio tal como ha quedado modificado por el presente Convenio.

Artículo 3

El Presidente de la Conferencia y el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo autenticarán con su firma dos ejemplares del presente Convenio. Uno de estos ejemplares será depositado en los archivos de la Oficina Internacional del Trabajo y el otro será comunicado, para su registro, al Secretario General de las Naciones Unidas, de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas. El Director General remitirá una copia certificada del presente Convenio a cada uno de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 4

1. Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

2. El presente Convenio entrará en vigor en la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo hayan sido recibidas por el Director General.

3. Al entrar en vigor este Convenio y al recibirse subsecuentemente nuevas ratificaciones del mismo, el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará este hecho a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo y al Secretario General de las Naciones Unidas.

4. Todo Miembro de la Organización que ratifique este Convenio reconoce por ello que la obligación del Consejo de Administración, establecida en los convenios adoptados por la Conferencia en sus treinta y dos primeras reuniones, de presentar a la Conferencia, a los intervalos prescritos por dichos convenios, una memoria sobre la aplicación de cada convenio y de examinar a dichos intervalos la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del convenio, ha sido sustituida, a partir del momento en que por primera vez entre en vigor este Convenio, por las disposiciones del artículo modificado que figura en el artículo 1 de este Convenio.

Artículo 5

Sin perjuicio de cualquier disposición que figure en uno de los convenios adoptados por la Conferencia durante sus treinta y dos primeras reuniones, la ratificación del presente Convenio por un Miembro no implicará, *ipso jure*, la denuncia de uno cualquiera de tales convenios, y la entrada en vigor del presente Convenio no impedirá que ninguno de dichos convenios pueda ser posteriormente ratificado.

Artículo 6

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, *ipso jure*, la denuncia del presente Convenio, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. El presente Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 7

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Recomendación pendiente de clasificación

Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204)	1121
--	------

Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204)

Estatus	Adopción
Instrumento actualizado	Ginebra, 104ª reunión CIT (12 junio 2015)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad el 1.º de junio de 2015, en su centésima cuarta reunión;

Reconociendo que la alta incidencia de la economía informal, en todos sus aspectos, representa un importante obstáculo para los derechos de los trabajadores, con inclusión de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como para la protección social, las condiciones de trabajo decente, el desarrollo inclusivo y el Estado de derecho, y tiene consecuencias negativas para el desarrollo de empresas sostenibles, los ingresos públicos y el ámbito de actuación de los gobiernos, en particular por lo que se refiere a las políticas económicas, sociales y ambientales, así como para la solidez de las instituciones y la competencia leal en los mercados nacionales e internacionales;

Reconociendo que la mayoría de las personas que se incorporan a la economía informal no lo hacen por elección, sino como consecuencia de la falta de oportunidades en la economía formal y por carecer de otros medios de sustento;

Recordando que los déficits de trabajo decente –la denegación de los derechos en el trabajo, la falta de suficientes oportunidades de empleo de calidad, una protección social inadecuada y la ausencia de diálogo social– son más pronunciados en la economía informal;

Reconociendo que la informalidad obedece a múltiples causas, incluidas las cuestiones estructurales y de gobernanza, y que, en un contexto de diálogo social, las políticas públicas pueden acelerar el proceso de transición a la economía formal;

Recordando la Declaración de Filadelfia, 1944, la Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998, y la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008;

Reafirmando la pertinencia de los ocho convenios fundamentales de la OIT, así como de otras normas internacionales del trabajo e instrumentos pertinentes de las Naciones Unidas a los que se hace referencia en el anexo;

Recordando la Resolución relativa al trabajo decente y la economía informal y las Conclusiones sobre el trabajo decente y la economía informal adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 90.ª reunión (2002), así como otras resoluciones y conclusiones pertinentes a las que se hace referencia en el anexo;

Afirmando que la transición de la economía informal a la economía formal es esencial para alcanzar un desarrollo incluyente y hacer efectivo el trabajo decente para todos;

Reconociendo la necesidad de que los Miembros adopten medidas urgentes y adecuadas para facilitar la transición de los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal a la economía formal y asegurar al mismo tiempo la preservación y la mejora de sus medios de subsistencia durante la transición;

Reconociendo que las organizaciones de empleadores y de trabajadores desempeñan una función importante y activa en la facilitación de la transición de la economía informal a la economía formal;

Después de haber decidido adoptar varias proposiciones relativas a la transición de la economía informal a la economía formal, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación,

adopta, con fecha doce de junio de dos mil quince, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015.

I. Objetivos y ámbito de aplicación

1. La presente Recomendación proporciona a los Miembros orientaciones para:

- a) facilitar la transición de los trabajadores y las unidades económicas desde la economía informal a la economía formal, respetando los derechos fundamentales de los trabajadores y garantizando oportunidades de seguridad de los ingresos, medios de sustento y emprendimiento;
- b) promover la creación, preservación y sustentabilidad de empresas y de empleos decentes en la economía formal, así como la coherencia de las políticas macroeconómicas, de empleo, de protección social y otras políticas sociales, y
- c) prevenir la informalización de los empleos de la economía formal.

2. A los efectos de la presente Recomendación, la expresión «economía informal»:

- a) hace referencia a todas las actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que –en la legislación o en la práctica– están insuficientemente cubiertas por sistemas formales o no lo están en absoluto, y
- b) no abarca las actividades ilícitas, en particular la prestación de servicios y la producción, venta, posesión o consumo de bienes prohibidos por la legislación, incluyendo la producción y el tráfico ilícitos de estupefacientes, la fabricación y el tráfico ilícitos de armas de fuego, la trata de personas y el blanqueo de dinero, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes.

3. A los efectos de la presente Recomendación, en las unidades económicas de la economía informal quedan comprendidas:

- a) las unidades que emplean mano de obra;
- b) las unidades que pertenecen a personas que trabajan por cuenta propia, ya sea en solitario o con la ayuda de trabajadores familiares auxiliares no remunerados, y
- c) las cooperativas y las unidades de la economía social y solidaria.

4. La presente Recomendación se aplica a todos los trabajadores y todas las unidades económicas de la economía informal, incluyendo las empresas, los empresarios y los hogares, y en particular a:

- a) quienes poseen y explotan unidades económicas en la economía informal, como:
 - i) los trabajadores por cuenta propia;
 - ii) los empleadores, y
 - iii) los miembros de cooperativas y de unidades de la economía social y solidaria;
- b) los trabajadores familiares auxiliares, independientemente de si trabajan en unidades económicas de la economía formal o de la economía informal;
- c) los trabajadores asalariados con empleos informales que trabajan en empresas formales o en unidades económicas de la economía informal, o bien para ellas, incluyendo, entre otros, a los que están en situación de subcontratación o que trabajan en cadenas de suministro, o en hogares como trabajadores domésticos remunerados, y
- d) los trabajadores cuyas relaciones de trabajo no están reconocidas o reguladas.

5. El trabajo informal puede observarse en todos los sectores de la economía, tanto en espacios públicos como en espacios privados.

6. Al dar efecto a las disposiciones contenidas en los párrafos 2 a 5 que anteceden, y habida cuenta de las diversas formas que reviste la economía informal en los Estados Miembros, la autoridad competente debería determinar la naturaleza y el alcance de la economía informal, con arreglo a la descripción de ésta en la presente Recomendación, y su relación con la economía formal. Para ello, la autoridad competente debería recurrir a mecanismos tripartitos en los que participen plenamente las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, las cuales deberían incluir en sus filas, de acuerdo con la práctica nacional, a los representantes de las organizaciones constituidas por afiliación que sean representativas de los trabajadores y de las unidades económicas de la economía informal.

II. Principios rectores

7. Al formular estrategias coherentes e integradas para facilitar la transición a la economía formal, los Miembros deberían tener en cuenta:

- a) la diversidad de características, circunstancias y necesidades de los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal, así como la necesidad de abordar esa diversidad mediante enfoques específicos;
- b) las circunstancias, leyes, políticas, prácticas y prioridades específicas de cada país en materia de transición a la economía formal;
- c) el hecho de que es posible aplicar diversas y múltiples estrategias para facilitar la transición a la economía formal;
- d) la necesidad de coherencia y coordinación entre un amplio rango de áreas de políticas para facilitar la transición a la economía formal;
- e) la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todas las personas ocupadas en la economía informal;
- f) el logro del trabajo decente para todos, mediante el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en la legislación y en la práctica;
- g) las normas internacionales del trabajo actualizadas que proporcionan orientaciones en ámbitos de políticas específicos (véase el anexo);
- h) la promoción de la igualdad de género y la no discriminación;
- i) la necesidad de prestar especial atención a las personas particularmente vulnerables ante los déficits más graves de trabajo decente en la economía informal, incluyendo, aunque no únicamente, a las mujeres, los jóvenes, los migrantes, las personas mayores, los pueblos indígenas y tribales, las personas que viven con el VIH o que están afectadas por el VIH o el sida, las personas con discapacidad, los trabajadores domésticos y los agricultores de subsistencia;
- j) la preservación y el aumento, durante la transición a la economía formal, del potencial empresarial, la creatividad, el dinamismo, las competencias laborales y la capacidad de innovación de los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal;
- k) la necesidad de contar con un enfoque equilibrado que combine incentivos y medidas de cumplimiento de la legislación, y
- l) la necesidad de prevenir y sancionar la conducta de evitar o abandonar deliberadamente la economía formal con el fin de evadir el pago de impuestos y el cumplimiento de la legislación social y laboral.

III. Marcos jurídicos y de políticas

8. Los Miembros deberían llevar a cabo una evaluación y un diagnóstico adecuados de los factores, características, causas y circunstancias de la actividad informal en el contexto de cada país, a fin de fundamentar adecuadamente la formulación y la aplicación de leyes, políticas y otras medidas destinadas a facilitar la transición a la economía formal.

9. Los Miembros deberían adoptar, revisar y hacer cumplir la legislación nacional u otras medidas a fin de asegurar una cobertura y una protección apropiadas de todas las categorías de trabajadores y unidades económicas.

10. Los Miembros deberían velar por que las estrategias o planes nacionales de desarrollo, así como las estrategias de lucha contra la pobreza y los presupuestos, incluyan un marco integrado de políticas que facilite la transición a la economía formal, tomando en consideración, cuando proceda, el papel que desempeñan los diferentes niveles de gobierno.

11. Este marco integrado de políticas debería abordar:

- a) la promoción de estrategias de desarrollo sostenible, erradicación de la pobreza y crecimiento inclusivo, y la generación de empleos decentes en la economía formal;
- b) el establecimiento de un marco legislativo y normativo apropiado;
- c) el fomento de un entorno empresarial y de inversión propicio;
- d) el respeto, la promoción y la puesta en práctica de los principios y derechos fundamentales en el trabajo;

- e) la organización y la representación de los empleadores y de los trabajadores para promover el diálogo social;
- f) la promoción de la igualdad y la eliminación de todas las formas de discriminación y de violencia, incluida la violencia de género, en el lugar de trabajo;
- g) la promoción del emprendimiento, de las microempresas, las pequeñas empresas y las medianas empresas y de otras formas de modelos empresariales y unidades económicas, como las cooperativas y otras unidades de la economía social y solidaria;
- h) el acceso a la educación, el aprendizaje a lo largo de la vida y el desarrollo de las competencias laborales;
- i) el acceso a los servicios financieros, incluso mediante un marco normativo que promueva un sector financiero inclusivo;
- j) el acceso a los servicios para las empresas;
- k) el acceso a los mercados;
- l) el acceso a la infraestructura y la tecnología;
- m) la promoción de las políticas sectoriales;
- n) el establecimiento de pisos de protección social, cuando no existan, y la extensión de la cobertura de la seguridad social;
- o) la promoción de estrategias de desarrollo local en los medios rural y urbano, incluyendo el acceso regulado a la utilización de los espacios públicos y el acceso regulado a los recursos naturales públicos con fines de subsistencia;
- p) políticas eficaces en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- q) inspecciones del trabajo eficientes y eficaces;
- r) la seguridad de los ingresos, incluyendo políticas de salario mínimo adecuadamente formuladas;
- s) el acceso efectivo a la justicia, y
- t) mecanismos de cooperación internacional.

12. Al formular y aplicar un marco integrado de políticas, los Miembros deberían asegurar la coordinación entre los distintos niveles de gobierno y la cooperación entre los órganos y las autoridades competentes, tales como las autoridades tributarias, las instituciones de la seguridad social, las inspecciones del trabajo, las autoridades aduaneras, los organismos de migración y los servicios de empleo, entre otros, en función de las circunstancias nacionales.

13. Los Miembros deberían reconocer la importancia de preservar las oportunidades de los trabajadores y las unidades económicas en lo que atañe a garantizar la seguridad de sus ingresos durante la transición a la economía formal, facilitando los medios para que estos trabajadores o unidades económicas obtengan el reconocimiento de su propiedad actual y los medios para formalizar los derechos de propiedad y el acceso a la tierra.

IV. Políticas de empleo

14. Para alcanzar el objetivo de la creación de empleos de calidad en la economía formal, los Miembros deberían formular y aplicar una política nacional de empleo que esté en consonancia con el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), y hacer del empleo pleno, decente, productivo y libremente elegido una meta central de su estrategia o plan nacional de desarrollo y crecimiento.

15. Los Miembros deberían promover la puesta en práctica de un marco global de políticas de empleo establecido sobre la base de consultas tripartitas, el cual podría incluir los elementos siguientes:

- a) políticas macroeconómicas de fomento del empleo que respalden la demanda agregada, la inversión productiva y la transformación estructural, promuevan empresas sostenibles, sustenten la confianza de las empresas y corrijan las desigualdades;
- b) políticas comerciales, industriales, tributarias, sectoriales y de infraestructura que fomenten el empleo, eleven la productividad y faciliten los procesos de transformación estructural;
- c) políticas empresariales que fomenten empresas sostenibles y que favorezcan en particular las condiciones para un entorno propicio, teniendo en cuenta la resolución y las Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 96.ª reunión (2007), lo que comprende el apoyo a las microempresas, a las pequeñas y medianas

- empresas, al emprendimiento y a normativas bien diseñadas, transparentes y adecuadamente difundidas que faciliten la transición a la economía formal y una competencia leal;
- d) políticas e instituciones para el mercado laboral con el fin de ayudar a los hogares de bajos ingresos a salir de la pobreza y obtener empleos libremente elegidos, tales como: políticas salariales adecuadamente formuladas que incluyan el salario mínimo; dispositivos de protección social que incluyan las transferencias en efectivo; programas de empleo público y mecanismos de garantía; y una mejor divulgación y prestación de servicios de empleo entre las personas ocupadas en la economía informal;
 - e) políticas de migración laboral que tengan en cuenta las necesidades del mercado de trabajo y que promuevan el trabajo decente y los derechos de los trabajadores migrantes;
 - f) políticas de educación y de desarrollo de competencias laborales que respalden el aprendizaje a lo largo de la vida, se adecúen a las cambiantes necesidades del mercado laboral y a las nuevas tecnologías y reconozcan los conocimientos adquiridos previamente, por ejemplo, en los sistemas de aprendizaje informales, ampliando así las opciones para la obtención de un empleo formal;
 - g) medidas integrales de activación que faciliten la transición de la escuela al trabajo, en particular para los jóvenes desfavorecidos, como los mecanismos que garantizan el acceso de los jóvenes a la capacitación y al empleo productivo continuo;
 - h) medidas para promover la transición desde el desempleo o la inactividad hacia el trabajo, en particular para las personas desempleadas de larga duración, las mujeres y otros grupos desfavorecidos, e
 - i) sistemas pertinentes, accesibles y actualizados de información sobre el mercado de trabajo.

V. Derechos y protección social

16. Los Miembros deberían adoptar medidas para lograr el trabajo decente y respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo para las personas ocupadas en la economía informal, a saber:

- a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c) la abolición efectiva del trabajo infantil, y
- d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

17. Los Miembros deberían:

- a) adoptar medidas inmediatas para subsanar las condiciones de trabajo inseguras e insalubres que a menudo caracterizan el trabajo en la economía informal, y
- b) promover la protección de la seguridad y la salud en el trabajo y extenderla a los empleadores y los trabajadores de la economía informal.

18. Mediante la transición a la economía formal, los Miembros deberían extender progresivamente, en la legislación y en la práctica, a todos los trabajadores de la economía informal, la seguridad social, la protección de la maternidad, las condiciones de trabajo decentes y un salario mínimo que tenga en cuenta las necesidades de los trabajadores y tome en consideración los factores pertinentes, incluyendo, entre otros aspectos, el costo de la vida y el nivel general de los salarios en sus países.

19. Al establecer y mantener pisos nacionales de protección social en el marco de sus sistemas de seguridad social y al facilitar la transición a la economía formal, los Miembros deberían prestar una atención particular a las necesidades y circunstancias de las personas ocupadas en la economía informal y de sus familias.

20. Mediante la transición a la economía formal, los Miembros deberían extender progresivamente la cobertura del seguro social a las personas ocupadas en la economía informal y, de ser necesario, adaptar los procedimientos administrativos, las prestaciones y las cotizaciones, teniendo en cuenta su capacidad contributiva.

21. Los Miembros deberían alentar la prestación de servicios de guardería y otros servicios de atención a la persona que sean de calidad y económicamente asequibles, así como el acceso a dichos servicios, con el fin de promover la igualdad de género en los ámbitos del emprendimiento y de las oportunidades de empleo, y de facilitar la transición a la economía formal.

VI. Incentivos, cumplimiento de las normativas y control de su aplicación

22. Los Miembros deberían adoptar medidas apropiadas, incluso mediante una combinación de medidas de prevención, del control del cumplimiento de la legislación y de la aplicación de sanciones efectivas, a fin de prevenir la evasión del pago de impuestos y cotizaciones sociales y el no respeto de la legislación laboral. Todos los incentivos deberían tener por objeto facilitar la transición efectiva y pronta de la economía informal a la economía formal.

23. Los Miembros deberían reducir, cuando corresponda, los obstáculos a la transición a la economía formal y adoptar medidas para promover la buena gobernanza y la lucha contra la corrupción.

24. Los Miembros deberían promover las ventajas de una transición efectiva a la economía formal y proporcionar incentivos para realizarla, como un mejor acceso a los servicios para las empresas, al financiamiento, a la infraestructura, a los mercados, a la tecnología, a los programas de educación y capacitación y a los derechos de propiedad.

25. Con respecto a la transición de las micro y pequeñas unidades económicas a la economía formal, los Miembros deberían:

- a) reformar las normativas sobre la creación de empresas, reduciendo los costos de registro y la duración del procedimiento y mejorando el acceso a los servicios, mediante, por ejemplo, las tecnologías de la información y la comunicación;
- b) reducir los costos de cumplimiento, mediante la introducción de sistemas simplificados de cálculo y de pago de impuestos y contribuciones;
- c) promover el acceso a la contratación pública, en consonancia con la legislación nacional, incluida la legislación laboral, a través de medidas como la adaptación de los procedimientos y del volumen de las compras públicas, la oferta de servicios de formación y de asesoramiento para la participación en licitaciones públicas, y el establecimiento de cuotas de contratación pública para estas unidades económicas;
- d) mejorar el acceso a servicios financieros inclusivos, como el crédito y los capitales, los servicios de pago y de seguros, el ahorro y los sistemas de garantía, adecuados al tamaño de estas unidades económicas y a sus necesidades;
- e) mejorar el acceso a la formación empresarial, al desarrollo de las competencias laborales y a servicios de desarrollo empresarial adaptados a estas unidades económicas, y
- f) mejorar el acceso a la cobertura de la seguridad social.

26. Los Miembros deberían establecer mecanismos apropiados, o revisar los mecanismos existentes, que permitan asegurar el cumplimiento de la legislación nacional, inclusive, entre otros aspectos, asegurando el reconocimiento y el cumplimiento de las relaciones de trabajo, con objeto de facilitar la transición a la economía formal.

27. Los Miembros deberían dotarse de un sistema de inspección adecuado y apropiado, extender la cobertura de la inspección del trabajo a todos los lugares de trabajo en la economía informal para proteger a los trabajadores, y proporcionar orientaciones a los órganos encargados de hacer cumplir la ley, incluso sobre el modo de abordar las condiciones de trabajo en la economía informal.

28. Los Miembros deberían adoptar medidas para asegurar el suministro efectivo de información, la prestación de asistencia para el cumplimiento de la legislación pertinente y el desarrollo de la capacidad de los actores pertinentes.

29. Los Miembros deberían establecer procedimientos eficaces y accesibles para la presentación de reclamaciones y recursos.

30. Los Miembros deberían establecer medidas preventivas y correctivas apropiadas para facilitar la transición a la economía formal y asegurar que las sanciones administrativas, civiles o penales previstas en la legislación nacional sean adecuadas y se apliquen estrictamente en caso de incumplimiento.

VII. Libertad de asociación y libertad sindical, diálogo social y papel de las organizaciones de empleadores y de trabajadores

31. Los Miembros deberían garantizar que las personas ocupadas en la economía informal disfruten de la libertad de asociación y la libertad sindical y ejerzan el derecho de negociación colectiva, incluido el derecho de constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas sujeto a lo dispuesto en sus estatutos.

32. Los Miembros deberían crear un entorno propicio para que los empleadores y los trabajadores ejerzan su derecho de organización y de negociación colectiva y participen en el diálogo social en el marco de la transición a la economía formal.

33. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían, cuando proceda, ampliar su afiliación y su prestación de servicios a los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal.

34. Al elaborar, aplicar y evaluar las políticas y programas pertinentes con respecto a la economía informal, incluida su formalización, los Miembros deberían celebrar consultas con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores y promover la participación activa de dichas organizaciones, las cuales deberían incluir en sus filas, de acuerdo con la práctica nacional, a los representantes de las organizaciones constituidas por afiliación que sean representativas de los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal.

35. Los Miembros y las organizaciones de empleadores y de trabajadores podrán solicitar la asistencia de la Oficina Internacional del Trabajo para potenciar la capacidad de las organizaciones representativas de los empleadores y los trabajadores y, cuando existan, de las organizaciones representativas de las personas ocupadas en la economía informal, a fin de que estas organizaciones presten a su vez asistencia a los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal para facilitar la transición a la economía formal.

VIII. Recopilación de datos y seguimiento

36. Los Miembros, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de forma periódica, deberían:

- a) cuando sea posible y procedente, recopilar, analizar y difundir estadísticas, desglosadas por sexo, edad, lugar de trabajo y otras características socioeconómicas específicas, sobre la magnitud y la composición de la economía informal, incluidos el número de unidades económicas informales, el número de trabajadores que emplean y los sectores en que operan, y
- b) hacer un seguimiento y una evaluación de los progresos realizados hacia la formalización de la economía.

37. Al formular o revisar los conceptos, las definiciones y la metodología utilizados para producir datos, estadísticas e indicadores sobre la economía informal, los Miembros deberían tomar en consideración las orientaciones pertinentes proporcionadas por la Organización Internacional del Trabajo, en particular y según proceda, las directrices sobre una definición estadística del empleo informal adoptadas por la Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo en 2003 y sus actualizaciones posteriores.

IX. Aplicación

38. Los Miembros deberían dar cumplimiento a las disposiciones de la presente Recomendación en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, las cuales deberían incluir en sus filas, de acuerdo con la práctica nacional, a los representantes de las organizaciones constituidas por afiliación que sean representativas de los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal, a través de uno o más de los siguientes medios, cuando proceda:

- a) la legislación nacional;
- b) los convenios colectivos;
- c) las políticas y los programas;
- d) la coordinación efectiva entre los órganos gubernamentales y demás partes interesadas;
- e) el fortalecimiento de las capacidades institucionales y la movilización de recursos, y
- f) otras medidas acordes con la legislación y la práctica nacionales.

39. Los Miembros deberían examinar con carácter periódico, cuando proceda, la eficacia de las políticas y las medidas destinadas a facilitar la transición a la economía formal, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, las cuales deberían incluir en sus filas, de acuerdo con la práctica nacional, a los representantes de las organizaciones constituidas por afiliación que sean representativas de los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal.

40. Al establecer, desarrollar, aplicar y examinar periódicamente las medidas adoptadas para facilitar la transición a la economía formal, los Miembros deberían tener en cuenta las orientaciones contenidas en los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo y de las Naciones Unidas pertinentes para la economía informal, que se enumeran en el anexo.

41. Ninguna disposición de la presente Recomendación debería interpretarse en el sentido de que reduce la protección prevista en otros instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo para las personas ocupadas en la economía informal.

42. El anexo podrá ser revisado por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo. Todo anexo así revisado, una vez que sea aprobado por el Consejo de Administración, sustituirá al anexo anterior y se comunicará a los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo.

ANEXO

Instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo y de las Naciones Unidas pertinentes para facilitar la transición de la economía informal a la economía formal

Instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo

Convenios fundamentales

- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930
- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)
- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)

Convenios de gobernanza

- Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)
- Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)
- Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)
- Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)

Otros instrumentos

Libertad sindical, negociación colectiva y relaciones laborales

- Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141)
- Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)

Igualdad de oportunidades y de trato

- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)

Política de empleo y promoción del empleo

- Recomendación sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)
- Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159)
- Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169)
- Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181)

- Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189)
- Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193)
- Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198)

Orientación y formación profesional

- Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142)
- Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195)

Salarios

- Convenio (núm. 94) y Recomendación (núm. 84) sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949
- Convenio (núm. 131) y Recomendación (núm. 135) sobre la fijación de salarios mínimos, 1970

Seguridad y salud en el trabajo

- Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)
- Convenio (núm. 184) y Recomendación (núm. 192) sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001
- Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)

Seguridad social

- Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)
- Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202)

Protección de la maternidad

- Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)

Trabajadores migrantes

- Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97)
- Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143)

VIH y sida

- Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200)

Poblaciones indígenas y tribales

- Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)

Categorías específicas de trabajadores

- Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177)
- Convenio (núm. 189) y Recomendación (núm. 201) sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011

Resoluciones de la Conferencia Internacional del Trabajo

- Resolución y Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 96.ª reunión (2007)
- Resolución y Conclusiones sobre la crisis del empleo juvenil, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 101.ª reunión (2012)
- Resolución y Conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre el empleo, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 103.ª reunión (2014)

Instrumentos de las Naciones Unidas

- Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966
- Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, 1990

Fuentes de información en Internet

Sitios Web

- Organización Internacional del Trabajo: www.ilo.org
- Departamento de Normas Internacionales del Trabajo: www.ilo.org/normes
- NORMLEX (www.ilo.org/normlex): base de datos que ofrece información sobre las Normas Internacionales del Trabajo (tal como información sobre las ratificaciones, la obligación de envío de memorias, los comentarios de los órganos de control, etc.) y sobre la legislación nacional sobre trabajo y seguridad social.

Anexo

Clasificación de las normas internacionales del trabajo por objetivos estratégicos¹ (los instrumentos que figuran entre corchetes y en cursiva han sido archivados)

1. Principios y derechos fundamentales en el trabajo (PDFT) (e instrumentos conexos)

1.1 Libertad sindical y negociación colectiva

Convenios fundamentales

- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
- Otros instrumentos sobre libertad sindical y negociación colectiva
- Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11)
- Convenio sobre el derecho de asociación (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 84)
- Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135)
- Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 143)
- Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141)
- Recomendación sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 149)
- 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)
- Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)
- Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163)

1.2 Trabajo forzoso

Convenios fundamentales (y recomendaciones conexas)

- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)
- Recomendación sobre la imposición indirecta del trabajo, 1930 (núm. 35)
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)

1.3 Trabajo infantil

Convenios fundamentales (y recomendaciones conexas)

- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)
- Recomendación sobre la edad mínima, 1973 (núm. 146)
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)
- Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 190)

1. Véase el documento GB.310/LILS/3/1 (marzo de 2011)

Protección de los niños y los menores

- Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919 (núm. 5)
- Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919 (núm. 6)
- Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921 (núm. 10)
- Recomendación sobre el trabajo nocturno de los menores (agricultura), 1921 (núm. 14)
- Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932 (núm. 33)
- Recomendación sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932 (núm. 41)
- Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937 (núm. 59)
- Recomendación sobre la edad mínima (empresas familiares), 1937 (núm. 52)
- 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)
- Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 79)
- Recomendación sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 80)
- Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948 (núm. 90)
- Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 123)
- Recomendación sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 124)
- 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)
- [*Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogneros), 1921 (núm. 15)*]
- [*Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937 (núm. 60)*]

1.4 Igualdad de oportunidades y de trato

Convenios fundamentales (y recomendaciones conexas)

- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
- Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 90)
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)
- Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

Trabajadores con responsabilidades familiares

- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)
- Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165)

2. Empleo

2.1 Política del empleo

Convenios de gobernanza (y recomendaciones conexas)

- 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)

Otros instrumentos sobre la política del empleo

- Convenio sobre el desempleo, 1919 (núm. 2)
- Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz), 1944 (núm. 71)
- Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88)
- Recomendación sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 83)
- Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949 (núm. 96)
- Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955 (núm. 99)
- 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)
- Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181)
- Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 188)
- Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189)
- Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193)
- Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198)
- [*Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación, 1933 (núm. 34)*]

2.2 Competencias

- Recomendación sobre los programas especiales para los jóvenes, 1970 (núm. 136)
- Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140)
- Recomendación sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 148)
- Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142)
- Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195)

2.3 Seguridad del empleo

- Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158)
- Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 166)

3. Protección social

3A. Protección social (seguridad social)

3A.1 Normas de alcance general

- Recomendación sobre el seguro social (agricultura), 1921 (núm. 17)
- Recomendación sobre la seguridad de los medios de vida, 1944 (núm. 67)
- Recomendación sobre la seguridad social (fuerzas armadas), 1944 (núm. 68)
- Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)

3A.2 Protección garantizada en las diferentes ramas de la seguridad social

Asistencia médica y prestaciones monetarias por enfermedad

- Convenio sobre el seguro de enfermedad (industria), 1927 (núm. 24)
- Convenio sobre el seguro de enfermedad (agricultura), 1927 (núm. 25)
- Recomendación sobre el seguro de enfermedad, 1927 (núm. 29)
- Recomendación sobre la asistencia médica, 1944 (núm. 69)
- Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 130)
- Recomendación sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 134)

Prestaciones de vejez, invalidez y sobrevivientes

- Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 128)
- Recomendación sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 131)
- [*Convenio sobre el seguro de vejez (industria, etc.), 1933 (núm. 35)*]
- [*Convenio sobre el seguro de vejez (agricultura), 1933 (núm. 36)*]
- [*Convenio sobre el seguro de invalidez (industria, etc.), 1933 (núm. 37)*]
- [*Convenio sobre el seguro de invalidez (agricultura), 1933 (núm. 38)*]
- [*Convenio sobre el seguro de muerte (industria, etc.), 1933 (núm. 39)*]
- [*Convenio sobre el seguro de muerte (agricultura), 1933 (núm. 40)*]

Prestaciones en caso de accidentes del trabajo

- Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921 (núm. 12)
- Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925 (núm. 17)
- Convenio sobre las enfermedades profesionales, 1925 (núm. 18)
- Recomendación sobre la indemnización por accidentes del trabajo (importe mínimo), 1925 (núm. 22)
- Recomendación sobre la indemnización por accidentes del trabajo (jurisdicción), 1925 (núm. 23)
- Recomendación sobre las enfermedades profesionales, 1925 (núm. 24)
- Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934 (núm. 42)
- 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)

Prestaciones por desempleo

- Recomendación sobre el desempleo, 1934 (núm. 44)
- 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)
- [*Convenio sobre el desempleo, 1934 (núm. 44)*]

3A.3 Seguridad social para trabajadores migrantes

- Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19)
- Recomendación sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 25)
- Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118)
- 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)
- [*Convenio sobre la conservación de los derechos de pensión de los migrantes, 1935 (núm. 48)*]

3B. Protección social (protección de los trabajadores)

3B.1 Seguridad y salud en el trabajo

Disposiciones generales

- Recomendación sobre la prevención de los accidentes del trabajo, 1929 (núm. 31)
- Recomendación sobre la protección de la salud de los trabajadores, 1953 (núm. 97)
- Recomendación sobre los servicios sociales, 1956 (núm. 102)
- Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)
- Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)
- Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164)
- Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)
- Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 171)
- Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194)
- 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)

Protección contra riesgos particulares

- Recomendación sobre la prevención del carbunco, 1919 (núm. 3)
- Recomendación sobre el saturnismo (mujeres y niños), 1919 (núm. 4)
- Recomendación sobre el fósforo blanco, 1919 (núm. 6)
- Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921 (núm. 13)
- Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115)
- Recomendación sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 114)
- Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963 (núm. 119)
- Recomendación sobre la protección de la maquinaria, 1963 (núm. 118)

- Convenio sobre el peso máximo, 1967 (núm. 127)
- Recomendación sobre el peso máximo, 1967 (núm. 128)
- Convenio sobre el benceno, 1971 (núm. 136)
- Recomendación sobre el benceno, 1971 (núm. 144)
- Convenio sobre el cáncer profesional, 1974 (núm. 139)
- Recomendación sobre el cáncer profesional, 1974 (núm. 147)
- 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)
- Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162)
- Recomendación sobre el asbesto, 1986 (núm. 172)
- Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170)
- Recomendación sobre los productos químicos, 1990 (núm. 177)

Protección en ciertas ramas de actividad

- Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935 (núm. 45)
- Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937 (núm. 62)
- Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964 (núm. 120)
- Recomendación sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964 (núm. 120)
- Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167)
- Recomendación sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 175)
- Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174)
- Recomendación sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 181)
- Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176)
- Recomendación sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 183)
- 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)

3B.2 Salarios

- Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26)
- Recomendación sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 30)
- 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)
- Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95)
- Recomendación sobre la protección del salario, 1949 (núm. 85)
- Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (núm. 99)
- Recomendación sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (núm. 89)
- Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131)
- Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 135)
- 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)

3B.3 Horas de trabajo

Horas de trabajo, descanso semanal y vacaciones pagadas

- Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (número. 1)
- Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (número. 14)
- Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (número. 30)
- Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (número. 47)
- Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936 (número. 52)
- Recomendación sobre las vacaciones pagadas, 1936 (número. 47)
- Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952 (número. 101)
- Recomendación sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952 (número. 93)
- Recomendación sobre las vacaciones pagadas, 1954 (número. 98)
- Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (número. 106)
- Recomendación sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (número. 103)
- Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (número. 116)
- Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (número. 132)
- Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (número. 153)
- Recomendación sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (número. 161)
- Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (número. 175)
- Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (número. 182)
- [*Convenio sobre las fábricas de vidrio, 1934 (número. 43)*]
- [*Convenio sobre la reducción de las horas de trabajo (fábricas de botellas), 1935 (número. 49)*]
- [*Convenio sobre las horas de trabajo y el descanso (transporte por carretera), 1939 (número. 67)*]

Trabajo nocturno

- Recomendación sobre el trabajo nocturno de las mujeres (agricultura), 1921 (número. 13)
- Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (número. 89)
- Protocolo de 1990 relativo al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (número. 89)
- Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (número. 171)
- Recomendación sobre el trabajo nocturno, 1990 (número. 178)
- [*Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919 (número. 4)*]
- [*Convenio sobre el trabajo nocturno (panaderías), 1925 (número. 20)*]
- [*Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1934 (número. 41)*]

3B.4 Protección de la maternidad

- Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (número. 3)
- Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (número. 103)
- Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (número. 183)
- Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (número. 191)

3B.5 Política social

- Convenio sobre política social (territorios no metropolitanos), 1947 (número. 82)
- Recomendación sobre la vivienda de los trabajadores, 1961 (número. 115)
- Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962 (número. 117)

4. Diálogo social

4.1 Consultas tripartitas

Convenio de gobernanza (y recomendación conexas)

- 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)

4.2 Administración e inspección del trabajo

Convenios de gobernanza sobre inspección del trabajo
(e instrumentos conexos)

- Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)
- Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)
- Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)
- Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)
- Recomendación sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 133)

Otros instrumentos sobre inspección del trabajo

- Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1923 (núm. 20)
- Recomendación sobre la inspección del trabajo (minas y transporte), 1947 (núm. 82)
- Convenio sobre la inspección del trabajo (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 85)

Administración del trabajo

- Convenio sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo, 1938 (núm. 63)
- Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150)
- Recomendación sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 158)
- Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 160)
- Recomendación sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 170)

4.3 Relaciones de trabajo

- Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91)
- Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951 (núm. 92)
- Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952 (núm. 94)
- Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960 (núm. 113)
- Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967 (núm. 129)
- Recomendación sobre el examen de reclamaciones, 1967 (núm. 130)

Instrumentos que abarcan varios objetivos estratégicos y categorías específicas de trabajadores (los objetivos estratégicos conexos figuran entre paréntesis) ²

A. Pueblos indígenas y tribales

- (1. PDFT; 2. Empleo; 3A. Protección social – seguridad social; 3B. Protección social – protección de los trabajadores; 4. Diálogo social)
- Convenio sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957 (núm. 107)
 - Recomendación sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957 (núm. 104)
 - Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)
 - [*Convenio sobre el reclutamiento de trabajadores indígenas, 1936 (núm. 50)*]
 - [*Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1939 (núm. 64)*]
 - [*Convenio sobre las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1939 (núm. 65)*]
 - [*Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1947 (núm. 86)*]
 - [*Convenio sobre la abolición de las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1955 (núm. 104)*]

B. Trabajadores migrantes

- (1. PDFT; 2. Empleo; 3B. Protección social – protección de los trabajadores)
- Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97)
 - Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisada), 1949 (núm. 86)
 - Recomendación sobre la protección de los trabajadores migrantes (países insuficientemente desarrollados), 1955 (núm. 100)
 - Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143)
 - Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 151)
 - [*Convenio sobre la inspección de los emigrantes, 1926 (núm. 21)*]

C. VIH y el sida

- Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200)
- (1. PDFT; 2. Empleo; 3A. Protección social – seguridad social; 3B. Protección social – protección de los trabajadores; 4. Diálogo social)

D. Territorios no metropolitanos

- Convenio sobre normas de trabajo (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 83)
- (1. PDFT; 3B. Protección social – protección de los trabajadores)

2. Los objetivos estratégicos pertinentes se mencionan como referencia. No se propone una clasificación específica por el momento para estos instrumentos.

E. Gente de mar

Convenio consolidado

- Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006
(1. PDFT; 2. Empleo; 3A. Protección social – seguridad social;
3B. Protección social – protección de los trabajadores; 4. Diálogo social)

Disposiciones generales (1. PDFT; 2. Empleo; 3A. Protección social – seguridad social; 3B. Protección social – protección de los trabajadores; 4. Diálogo social)

- * Recomendación sobre los estatutos nacionales de la gente de mar, 1920 (núm. 9)
- * Recomendación sobre el enrolamiento de la gente de mar (buques extranjeros), 1958 (núm. 107)
- * Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976 (núm. 147)
- * Protocolo de 1996 relativo al Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976 (núm. 147)
- * Recomendación sobre la marina mercante (mejoramiento de las normas), 1976 (núm. 155)
- Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar, 1958 (núm. 108)
- Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185)

Protección de los niños y los menores (1. PDFT)

- * Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920 (núm. 7)
- * Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921 (núm. 16)
- * Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936 (núm. 58)
- * Recomendación sobre la protección de los jóvenes marinos, 1976 (núm. 153)

Competencias (2. Empleo)

- * Recomendación sobre la formación profesional de la gente de mar, 1946 (núm. 77)
- * Recomendación sobre la formación profesional (gente de mar), 1970 (núm. 137)

Acceso al empleo (2. Empleo)

- * Convenio sobre la colocación de la gente de mar, 1920 (núm. 9)
- * Convenio sobre los certificados de capacidad de los oficiales, 1936 (núm. 53)
- * Convenio sobre el certificado de aptitud de los cocineros de buque, 1946 (núm. 69)
- * Convenio sobre el certificado de marinero preferente, 1946 (núm. 74)
- * Recomendación sobre el empleo de la gente de mar (evolución técnica), 1970 (núm. 139)
- * 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)

Condiciones generales de empleo (3B. Protección social – protección de los trabajadores)

- * Convenio sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926 (núm. 22)
- * Convenio sobre la repatriación de la gente de mar, 1926 (núm. 23)
- * Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, 1936 (núm. 54)
- * Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1936 (núm. 57)
- * Recomendación sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1936 (núm. 49)
- * Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, 1946 (núm. 72)
- * Convenio sobre los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1946 (núm. 76)

* = Revisado por el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006.

- * Convenio sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1949 (núm. 93)
- * Convenio sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1958 (núm. 109)
- * Convenio sobre las vacaciones anuales pagadas (gente de mar), 1976 (núm. 146)
- * 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)
- * 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)
- [** Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar (revisado), 1949 (núm. 91)*]

Seguridad, salud y bienestar en el trabajo (3B. Protección social – protección de los trabajadores)

- * Recomendación sobre las condiciones de estada de la gente de mar en los puertos, 1936 (núm. 48)
- * Convenio sobre la alimentación y el servicio de fonda (tripulación de buques), 1946 (núm. 68)
- * Recomendación sobre el suministro de ropa de cama, vajilla y artículos diversos (tripulación de buques), 1946 (núm. 78)
- * Convenio sobre el examen médico de la gente de mar, 1946 (núm. 73)
- * Recomendación sobre la asistencia médica para las personas a cargo de la gente de mar, 1946 (núm. 76)
- * Convenio sobre el alojamiento de la tripulación, 1946 (núm. 75)
- * Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (revisado), 1949 (núm. 92)
- * Recomendación sobre los botiquines a bordo de los buques, 1958 (núm. 105)
- * Recomendación sobre consultas médicas en alta mar, 1958 (núm. 106)
- * Recomendación sobre las condiciones sociales y de seguridad de la gente de mar, 1958 (núm. 108)
- * 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)
- * Recomendación sobre la prevención de accidentes (gente de mar), 1970 (núm. 142)
- * Convenio sobre la prevención de accidentes (gente de mar), 1970 (núm. 134)
- * Recomendación sobre el bienestar de la gente de mar, 1970 (núm. 138)
- * Convenio sobre el bienestar de la gente de mar, 1987 (núm. 163)
- * Recomendación sobre el bienestar de la gente de mar, 1987 (núm. 173)
- * Convenio sobre la protección de la salud y la asistencia médica (gente de mar), 1987 (núm. 164)

Seguridad del empleo (2. Empleo)

- * Convenio sobre la continuidad del empleo (gente de mar), 1976 (núm. 145)
- * Recomendación sobre la continuidad del empleo (gente de mar), 1976 (núm. 154)

Seguridad social (3A. Protección social – seguridad social)

- * Convenio sobre las indemnizaciones de desempleo (naufragio), 1920 (núm. 8)
- * Recomendación sobre el seguro de desempleo (gente de mar), 1920 (núm. 10)
- * Convenio sobre las obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidentes de la gente de mar, 1936 (núm. 55)
- * Convenio sobre el seguro de enfermedad de la gente de mar, 1936 (núm. 56)
- * Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar, 1946 (núm. 70)
- Convenio sobre las pensiones de la gente de mar, 1946 (núm. 71)
- * Recomendación sobre los acuerdos relativos a la seguridad social de la gente de mar, 1946 (núm. 75)
- * Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar (revisado), 1987 (núm. 165)

Inspecciones del trabajo (4. Diálogo social)

- * Convenio sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1996 (núm. 178)
- * Recomendación sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1996 (núm. 185)

F. Trabajadores portuarios (2. Empleo; 3B. Protección social – protección de los trabajadores)

- Convenio sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929 (núm. 27)
- Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (revisado), 1932 (núm. 32)
- Recomendación sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (reciprocidad), 1932 (núm. 40)
- Convenio sobre el trabajo portuario, 1973 (núm. 137)
- Recomendación sobre el trabajo portuario, 1973 (núm. 145)
- Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (núm. 152)
- Recomendación sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (núm. 160)
- [*Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes, 1929 (núm. 28)*]

G. Pescadores

Instrumentos consolidados

- Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188)
(1. PDFT; 2. Empleo; 3A. Protección social – seguridad social; 3B. Protección social – protección de los trabajadores; 4. Diálogo social)
- Recomendación sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 199)
(1. PDFT; 2. Empleo; 3A. Protección social – seguridad social; 3B. Protección social – protección de los trabajadores; 4. Diálogo social)

Otros instrumentos sobre pescadores

(1. PDFT; 2. Empleo; 3B. Protección social – protección de los trabajadores)

- ** Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959 (núm. 112)
- ** Convenio sobre el examen médico de los pescadores, 1959 (núm. 113)
- ** Convenio sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores, 1959 (núm. 114)
- Convenio sobre los certificados de competencia de pescadores, 1966 (núm. 125)
- ** Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (pescadores), 1966 (núm. 126)
- Recomendación sobre la Competencias (pescadores), 1966 (núm. 126)

* = Revisado por el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006.

** = Revisado por el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188).

H. Otras categorías específicas de trabajadores

- Recomendación sobre las horas de trabajo (navegación interior), 1920 (núm. 8)
(3B. Protección social – protección de los trabajadores)
- Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110)
(1. PDFT; 2. Empleo; 3B. Protección social – protección de los trabajadores; 4. Diálogo social)
- Protocolo de 1982 relativo al Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110)
(1. PDFT; 3B. Protección social – protección de los trabajadores; 4. Diálogo social)
- Recomendación sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110)
(1. PDFT; 2. Empleo; 3. Protección social; 4. Diálogo social)
- Recomendación sobre los arrendatarios y aparceros, 1968 (núm. 132)
(2. Empleo; 3. Protección social; 4. Diálogo social)
- Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149)
(3B. Protección social – protección de los trabajadores)
- Recomendación sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 157)
(2. Empleo; 3. Protección social; 4. Diálogo social)
- Recomendación sobre los trabajadores de edad, 1980 (núm. 162)
(1. PDFT; 2. Empleo; 3. Protección social)
- Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991 (núm. 172)
(1. PDFT; 3B. Protección social – protección de los trabajadores)
- Recomendación sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991 (núm. 179)
(1. PDFT; 3B. Protección social – protección de los trabajadores)
- Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177)
(1. PDFT – igualdad de oportunidades y de trato; 2. Empleo; 3B. Protección social – protección de los trabajadores)
- Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 184)
(1. PDFT; 3. Protección social)

Índice de los instrumentos

Convenios

1	Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919	352
2	Convenio sobre el desempleo, 1919	246
3	Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919	737
6	Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919	102
11	Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921	29
12	Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921	679
13	Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921	494
14	Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921	335
19	Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925	726
26	Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928	325
27	Convenio sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929 ..	1010
29	Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930	57
30	Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930	357
45	Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935	567
47	Convenio sobre las cuarenta horas, 1935	360
71	Convenio sobre las pensiones de la gente de mar, 1946	925
77	Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946	85
78	Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946 ...	89
79	Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946 ...	104
80	Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1946	1113
81	Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947	141
82	Convenio sobre política social (territorios no metropolitanos), 1947	754
83	Convenio sobre normas de trabajo (territorios no metropolitanos), 1947	1106
84	Convenio sobre el derecho de asociación (territorios no metropolitanos), 1947	29
85	Convenio sobre la inspección del trabajo (territorios no metropolitanos), 1947	181
87	Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 ..	17
88	Convenio sobre el servicio del empleo, 1948	247
89	Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948	384
90	Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948	110
94	Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949	303
95	Convenio sobre la protección del salario, 1949	307
96	Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949	255
97	Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949	765
98	Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949	20
99	Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 ...	329
100	Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951	117
102	Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952	571
105	Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957	62
106	Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957	337
110	Convenio sobre las plantaciones, 1958	1031
111	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958	120
113	Convenio sobre el examen médico de los pescadores, 1959	971
114	Convenio sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores, 1959	972
115	Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960	442

116	Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1961	1116
117	Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962	749
118	Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962	693
119	Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963	496
120	Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964	516
121	Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964	663
122	Convenio sobre la política del empleo, 1964	187
124	Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965	92
125	Convenio sobre los certificados de competencia de pescadores, 1966	975
126	Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (pescadores), 1966	961
127	Convenio sobre el peso máximo, 1967	502
128	Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967	643
129	Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969	154
130	Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 ..	617
131	Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970	313
132	Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970	361
135	Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971	32
136	Convenio sobre el benceno, 1971	507
137	Convenio sobre el trabajo portuario, 1973	1003
138	Convenio sobre la edad mínima, 1973	71
139	Convenio sobre el cáncer profesional, 1974	449
140	Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974	269
141	Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975	21
142	Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975	271
143	Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 ...	787
144	Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976	135
148	Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977	454
149	Convenio sobre el personal de enfermería, 1977	1062
150	Convenio sobre la administración del trabajo, 1978	168
151	Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978	37
152	Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979	989
153	Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979	367
154	Convenio sobre la negociación colectiva, 1981	41
155	Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981	391
156	Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981	124
157	Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982	697
158	Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982	291
159	Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 ...	207
160	Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985	175
161	Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985	406
162	Convenio sobre el asbesto, 1986	461
163	Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981	43
167	Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988	529
168	Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 ...	680
169	Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989	1013
170	Convenio sobre los productos químicos, 1990	474
171	Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990	375

172	Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991	1077
173	Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992	317
174	Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993	487
175	Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994	342
176	Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995	544
177	Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996	1082
181	Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997	222
182	Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999	79
183	Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000	731
184	Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001	556
185	Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003	906
	Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006)	821
187	Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006	416
188	Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007	929
189	Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011	1089

Protocolos

	Protocolo de 1982 relativo al Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110)	1048
	Protocolo de 1990 relativo al Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres) (revisado), 1948 (núm. 89)	382
	Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)	148
	Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)	396
	Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)	58

Recomendaciones

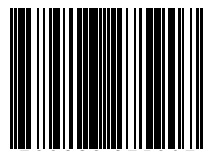
3	Recomendación sobre la prevención del carbunco, 1919	513
4	Recomendación sobre el saturnismo (mujeres y niños), 1919	514
6	Recomendación sobre el fósforo blanco, 1919	515
8	Recomendación sobre las horas de trabajo (navegación interior), 1920	1109
13	Recomendación sobre el trabajo nocturno de las mujeres (agricultura), 1921	387
14	Recomendación sobre el trabajo nocturno de los menores (agricultura), 1921	114
17	Recomendación sobre el seguro social (agricultura), 1921	614
19	Recomendación sobre las estadísticas de migraciones, 1922	806
20	Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1923	163
25	Recomendación sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925	727
30	Recomendación sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928	326
31	Recomendación sobre la prevención de los accidentes del trabajo, 1929	438
35	Recomendación sobre la imposición indirecta del trabajo, 1930	63
41	Recomendación sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932	99
52	Recomendación sobre la edad mínima (empresas familiares), 1937	101
67	Recomendación sobre la seguridad de los medios de vida, 1944	596
68	Recomendación sobre la seguridad social (fuerzas armadas), 1944	615
69	Recomendación sobre la asistencia médica, 1944	632
71	Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz), 1944	259
79	Recomendación sobre el examen médico de aptitud para el empleo de los menores, 1946	94
80	Recomendación sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946	107
81	Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1947	151

82	Recomendación sobre la inspección del trabajo (minas y transporte), 1947	153
83	Recomendación sobre el servicio del empleo, 1948	251
84	Recomendación sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949	306
85	Recomendación sobre la protección del salario, 1949	311
86	Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisada), 1949	774
89	Recomendación sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951	331
90	Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951	118
91	Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951	45
92	Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951	48
94	Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952	49
97	Recomendación sobre la protección de la salud de los trabajadores, 1953	423
98	Recomendación sobre las vacaciones pagadas, 1954	364
99	Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955	215
100	Recomendación sobre la protección de los trabajadores migrantes (países insuficientemente desarrollados), 1955	797
102	Recomendación sobre los servicios sociales, 1956	427
103	Recomendación sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957	340
104	Recomendación sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957	1022
110	Recomendación sobre las plantaciones, 1958	1050
111	Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958	122
113	Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960	47
114	Recomendación sobre la protección contra las radiaciones, 1960	445
115	Recomendación sobre la vivienda de los trabajadores, 1961	741
116	Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962	348
118	Recomendación sobre la protección de la maquinaria, 1963	500
120	Recomendación sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964	519
121	Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964	677
122	Recomendación sobre la política del empleo, 1964	188
125	Recomendación sobre las condiciones de empleo de los menores (trabajo subterráneo), 1965	97
126	Recomendación sobre la formación profesional (pescadores), 1966	979
128	Recomendación sobre el peso máximo, 1967	504
129	Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967	49
130	Recomendación sobre el examen de reclamaciones, 1967	52
131	Recomendación sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967	660
132	Recomendación sobre los arrendatarios y aparceros, 1968	1057
133	Recomendación sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969	161
134	Recomendación sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969	630
135	Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970	315
136	Recomendación sobre los programas especiales para los jóvenes, 1970	279
143	Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971	34
144	Recomendación sobre el benceno, 1971	510
145	Recomendación sobre el trabajo portuario, 1973	1005
146	Recomendación sobre la edad mínima, 1973	76
147	Recomendación sobre el cáncer profesional, 1974	450
148	Recomendación sobre la licencia pagada de estudios, 1974	286

149	Recomendación sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975	24
151	Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975	792
152	Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976	137
156	Recomendación sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977	458
157	Recomendación sobre el personal de enfermería, 1977	1064
158	Recomendación sobre la administración del trabajo, 1978	171
159	Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978	40
160	Recomendación sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979	1000
161	Recomendación sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979	371
162	Recomendación sobre los trabajadores de edad, 1980	1100
164	Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981	400
165	Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981	127
166	Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982	296
167	Recomendación sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1983	706
168	Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983	209
169	Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984	199
170	Recomendación sobre estadísticas del trabajo, 1985	178
171	Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985	409
172	Recomendación sobre el asbesto, 1986	467
175	Recomendación sobre seguridad y salud en la construcción, 1988	538
176	Recomendación sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988	689
177	Recomendación sobre los productos químicos, 1990	481
178	Recomendación sobre el trabajo nocturno, 1990	379
179	Recomendación sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991	1080
180	Recomendación sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992	321
181	Recomendación sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993	493
182	Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994	345
183	Recomendación sobre seguridad y salud en las minas, 1995	550
184	Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996	1084
188	Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997	227
189	Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998	229
190	Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999	81
191	Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000	735
192	Recomendación sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001	562
193	Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002	236
194	Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002	433
195	Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004	273
197	Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006	419
198	Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006	242
199	Recomendación sobre el trabajo en la pesca, 2007	953
200	Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010	809
201	Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011	1095
202	Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012	609
203	Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014	64
204	Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015	1121



ISBN 978-92-2-327590-7



9 789223 275907