



Organización  
Internacional  
del Trabajo

# *Igualdad de género y trabajo decente*

*Convenios y  
recomendaciones  
claves  
para la igualdad  
de género*



Oficina para la Igualdad de Género y  
Departamento de Normas Internacionales del Trabajo

UNA GUÍA  
PARA LA  
IGUALDAD

# Igualdad de género y trabajo decente

Convenios y recomendaciones claves  
para la igualdad de género

Oficina para la Igualdad de Género y  
Departamento de Normas Internacionales del Trabajo

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2006

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 la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, solicitudes que serán bien acogidas.

---

ISBN 92-2-319256-0  
ISBN 978-92-2-319256-3

*Primera edición 2004*  
*Edición revisada 2006*

---

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 de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, que también puede enviar a quienes lo soliciten un catálogo una lista de nuevas publicaciones.

---

## Prefacio

### La igualdad de género y la OIT

Desde la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919, la no discriminación y la promoción de la igualdad constituyen principios fundamentales que sustentan la labor de la institución. Estos principios también forman parte integrante del Programa de Trabajo Decente de la OIT: Promover el trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad de la persona humana. Todos los trabajadores tienen derecho a tener un trabajo digno, no sólo quienes trabajan en la economía formal sino quienes trabajan de forma independiente, eventual y en la economía informal, así como quienes trabajan en el área de la prestación de cuidados y en el ámbito privado de los hogares, áreas en las que predominan las mujeres.

Las normas internacionales del trabajo (convenios y recomendaciones) constituyen una de las vías fundamentales de acción de la OIT para mejorar las condiciones de trabajo y de vida de las personas de uno y otro sexo y promover la igualdad en el lugar de trabajo para todos los trabajadores. Todas las normas de la OIT, a excepción de algunas, específicamente las relativas a la maternidad y a la función reproductiva de la mujer, son aplicables tanto a los hombres como a las mujeres. No obstante, sigue habiendo una brecha entre los derechos establecidos en las normas nacionales e internacionales y la situación real de los trabajadores. Estos derechos deben llevarse a la práctica. El principal obstáculo que impide que los trabajadores ejerzan sus derechos es la falta de conocimiento de los mismos. Por lo tanto, un elemento crucial para mejorar la igualdad entre el hombre y la mujer es la divulgación de información sobre dichos derechos. La presente publicación constituye un elemento de dicho proceso de divulgación; agrupa de forma accesible una serie de normas internacionales del trabajo de particular importancia para la promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo.

Si bien se han logrado avances en la ratificación de las normas fundamentales que promueven la igualdad entre las mujeres y los hombres y su proyección en el derecho internacional, los temas relativos al género también deben tenerse en cuenta en la aplicación de otras normas de la OIT.

La incorporación de la perspectiva de género en la aplicación de las normas internacionales del trabajo:

- ayuda a lograr a que las mujeres y los hombres cuenten con igual acceso a los beneficios dimanantes de estas normas; reconoce las necesidades, las experiencias y los intereses de las mujeres y los hombres;
- permite que las partes interesadas gestionen el cambio;
- demuestra la voluntad de emprender diversas medidas para responder a las necesidades y los intereses de las mujeres y los hombres, y
- promueve la igualdad suscitada por los convenios.

### Instrumentos de la OIT para la promoción de la igualdad entre los hombres y las mujeres

En relación con la discriminación en el mundo del trabajo, la Organización Internacional del Trabajo cuenta con el instrumento más global y útil en la materia, a saber, el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Asimismo, este Convenio se cuenta entre los más ratificados, y son 165<sup>1</sup> los países que, al ratificarlos, han demostrado su compromiso con

---

<sup>1</sup> Cifra registrada hasta finales de agosto de 2006.

los principios encarnados en ese instrumento. En dicho Convenio se establece que los Estados Miembros deben declarar y poner en práctica una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en relación con el empleo y la ocupación con miras a erradicar la discriminación. Entre las áreas en las que se prohíbe la discriminación se cuentan el sexo, la raza, el color, la religión, las ideas políticas, el origen, y la situación social. Otro de los instrumentos fundamentales es el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), en el que se aborda específicamente el tema de la igualdad de remuneración entre los trabajadores de uno y otro sexo por trabajo de igual valor<sup>2</sup>. Además, otros dos convenios han sido reconocidos como clave para la igualdad entre los sexos, el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).

Los derechos y principios establecidos en los instrumentos fundamentales, que figuran en la primera sección de la presente publicación, también quedan reflejados en la Declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el Trabajo. En la misma se prevé que “todos los Miembros, aún cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:

- 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.”

Entre otros convenios con referencias específicas a la igualdad de género cabe mencionar los relativos a la promoción del empleo, las condiciones de trabajo y los trabajadores migrantes. De hecho, al velar por su aplicación efectiva, deberían tenerse en cuenta las repercusiones en materia de género de todas las normas de la OIT. Todos los instrumentos recogidos en el presente repertorio, así como todos los demás convenios y recomendaciones de la OIT pueden consultarse en [www.ilo.org/ilo/english](http://www.ilo.org/ilo/english), sitio en el que también figura información detallada sobre las normas internacionales del trabajo, la ratificación y el sistema de supervisión.

Pueden solicitar más información al Equipo de Igualdad del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo y a la Oficina para la Igualdad de Género de la OIT.

---

<sup>2</sup> A finales de agosto de 2006, el Convenio núm. 100 había sido ratificado por 163 países.

# Índice

## PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

<b>Y DERECHOS EN EL TRABAJO</b> .....	<b>1</b>
• Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), y Recomendación núm. 90 .....	3
• Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), y Recomendación núm. 111 .....	8
• Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y Recomendación núm. 146 ..	13
• Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), y Recomendación núm. 190 .....	22
• Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) .....	29
• Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) .....	31
• Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y Recomendación núm. 35 ..	33
• Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) .....	37

## TRABAJO Y FAMILIA .....

<b>TRABAJO Y FAMILIA</b> .....	<b>39</b>
• Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103), y Recomendación núm. 95 .....	41
• Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), y Recomendación núm. 191 .....	48
• Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), y Recomendación núm. 165 .....	55

## PROMOCIÓN DEL EMPLEO .....

<b>PROMOCIÓN DEL EMPLEO</b> .....	<b>65</b>
• Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), y Recomendación núm. 122 .....	67
• Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169) .....	81
• Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142), y Recomendación núm. 150 .....	90
• Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), y Recomendación núm. 166 .....	111

## CONDICIONES DE EMPLEO .....

<b>CONDICIONES DE EMPLEO</b> .....	<b>121</b>
• Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89), y Protocolo de 1990 relativo al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres) (núm. 89) .....	123
• Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171), y Recomendación núm. 178 .....	128
• Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177), y Recomendación núm. 184 .....	136
• Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175), y Recomendación núm. 182 .....	144
• Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores (núm. 155), y Recomendación núm. 164 .....	152

## TRABAJADORES MIGRANTES

• Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), y Recomendación núm. 86 .....	169
• Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), y Recomendación núm. 151 .....	186



# PRINCIPIOS FUNDAMENTALES Y DERECHOS EN EL TRABAJO

- Igualdad de remuneración C100, R90
- Discriminación (empleo y ocupación) C111, R111
- Edad mínima C138, R146
- Peores formas de trabajo infantil C182, R190
- Libertad sindical y la protección del derecho de sindicación C87
- Derecho de sindicación y de negociación colectiva C98
- Trabajo forzoso C29, R35
- Abolición del trabajo forzoso C105

## TRABAJO Y FAMILIA

- Protección de la maternidad C103, R95, C183, R191
- Trabajadores con responsabilidades familiares C156, R165

## PROMOCIÓN DEL EMPLEO

- Política del empleo C122, R122, C169
- Desarrollo de los recursos humanos C142, R150
- Terminación de la relación de trabajo C158, R166

## CONDICIONES DE EMPLEO

- Trabajo nocturno C89, P1990, C171, R178
- Trabajo a domicilio C177, R184
- Trabajo a tiempo parcial C175, R182
- Seguridad y salud de los trabajadores C155, P2002, R164

## TRABAJADORES MIGRANTES

- Trabajadores migrantes C97, R86
- Trabajadores migrantes C143, R151



## Convenio núm. 100

### **Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, 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 de junio de 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.

(Disposiciones finales)

## Recomendación núm. 90

### **Recomendación sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, 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 de junio de 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 ser-

vicios 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 núm. 111

### **Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, 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 de junio de 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.

(Disposiciones finales)

## Recomendación núm. 111

### **Recomendación sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación, 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 de junio de 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

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 (revisado), 1949, relativas a la igualdad de trato, y a las disposiciones de la Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisada), 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.

**Convenio núm. 138****Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo, 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;  
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 establezca 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 presente 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 o 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 comunicado 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.

(Disposiciones finales)

**Recomendación núm. 146****Recomendación sobre la edad mínima de admisión al empleo, 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 núm. 182****Convenio sobre la prohibición  
de las peores formas de trabajo infantil  
y la acción inmediata para su eliminación, 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.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 el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;
- 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.

(Disposiciones finales)

**Recomendación núm. 190****Recomendación sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación, 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.º 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 incumbe 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 el tráfico 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 el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;
- 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.

## Convenio núm. 87

C87

**Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, 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 de junio de 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, la ratificación de este Convenio por un Miembro no deberá 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 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.

(Disposiciones finales)

**Convenio núm. 98**

C98

**Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, 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 de junio de 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.

(Disposiciones finales)

## Convenio núm. 29

**Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930**

C29

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.
2. Con miras a esta supresión total, el trabajo forzoso u obligatorio podrá emplearse, durante el período transitorio, únicamente para fines públicos y a título excepcional, en las condiciones y con las garantías estipuladas en los artículos siguientes.
3. A la expiración de un plazo de cinco años a partir de la entrada en vigor del presente Convenio y cuando el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo prepare el informe a que se refiere el artículo 31, dicho Consejo examinará la posibilidad de suprimir sin nuevo aplazamiento el trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas y decidirá la conveniencia de inscribir esta cuestión en el orden del día de la Conferencia.

*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;

- 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.

#### *Artículo 3*

A los efectos del presente Convenio, la expresión *autoridades competentes* designa a las autoridades metropolitanas, o a las autoridades centrales superiores del territorio interesado.

#### *Artículo 4*

1. Las autoridades competentes no deberán imponer o dejar que se imponga el trabajo forzoso u obligatorio en provecho de particulares, de compañías o de personas jurídicas de carácter privado.

2. Si existiera tal forma de trabajo forzoso u obligatorio en provecho de particulares, de compañías o de personas jurídicas de carácter privado, en la fecha en que el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo haya registrado la ratificación de este Convenio por un Miembro, este Miembro deberá suprimir completamente dicho trabajo forzoso u obligatorio desde la fecha en que para él entre en vigor el presente Convenio.

#### *Artículo 5*

1. Ninguna concesión a particulares, compañías o personas jurídicas privadas deberá implicar la imposición de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio cuyo objeto sea la producción o recolección de productos que utilicen dichos particulares, compañías o personas jurídicas privadas, o con los cuales comercien.

2. Si las concesiones existentes contienen disposiciones que impliquen la imposición de semejante trabajo forzoso u obligatorio, esas disposiciones deberán quedar sin efecto tan pronto sea posible, a fin de satisfacer las prescripciones del artículo 1 del presente Convenio.

(Disposiciones finales)

## Recomendación núm. 35

## Recomendación sobre la imposición indirecta del trabajo, 1930

R35

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.

## Convenio núm. 105

## Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 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 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.

(Disposiciones finales)

# PRINCIPIOS FUNDAMENTALES Y DERECHOS EN EL TRABAJO

- Igualdad de remuneración C100, R90
- Discriminación (empleo y ocupación) C111, R111
- Edad mínima C138, R146
- Peores formas de trabajo infantil C182, R190
- Libertad sindical y la protección del derecho de sindicación C87
- Derecho de sindicación y de negociación colectiva C98
- Trabajo forzoso C29, R35
- Abolición del trabajo forzoso C105

## TRABAJO Y FAMILIA

- Protección de la maternidad C103, R95, C183, R191
- Trabajadores con responsabilidades familiares C156, R165

## PROMOCIÓN DEL EMPLEO

- Política del empleo C122, R122, C169
- Desarrollo de los recursos humanos C142, R150
- Terminación de la relación de trabajo C158, R166

## CONDICIONES DE EMPLEO

- Trabajo nocturno C89, P1990, C171, R178
- Trabajo a domicilio C177, R184
- Trabajo a tiempo parcial C175, R182
- Seguridad y salud de los trabajadores C155, P2002, R164

## TRABAJADORES MIGRANTES

- Trabajadores migrantes C97, R86
- Trabajadores migrantes C143, R151



## Convenio núm. 103

### Convenio relativo a la protección de la maternidad (revisado), 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 de junio de 1952 en su trigésima quinta reunión;  
Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección de la maternidad,  
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 veintiocho de junio de mil novecientos cincuenta y dos, el siguiente Convenio,  
que podrá ser citado como el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952:

C103

#### Artículo 1

1. Este Convenio se aplica a las mujeres empleadas en empresas industriales y en trabajos no industriales y agrícolas, comprendidas las mujeres asalariadas que trabajen en su domicilio.

2. A los efectos del presente Convenio, la expresión «empresas industriales» comprende las empresas públicas y privadas y cualquiera de sus ramas, e incluye especialmente:

- 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 modificación, 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 marítima o interior o vía aérea, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos, almacenes o aeropuertos.

3. A los efectos del presente Convenio, la expresión «trabajos no industriales» comprende todos los trabajos ejecutados en las empresas y los servicios públicos o privados siguientes, o relacionados con su funcionamiento:

- a) los establecimientos comerciales;
- b) los servicios de correos y telecomunicaciones;
- c) los establecimientos y servicios administrativos cuyo personal efectúe principalmente trabajos de oficina;
- d) las empresas de periódicos;
- 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) el trabajo doméstico asalariado efectuado en hogares privados,
- así como cualesquiera otros trabajos no industriales a los que la autoridad competente decida aplicar las disposiciones del Convenio.

4. A los efectos del presente Convenio, la expresión «trabajos agrícolas» comprende todos los trabajos ejecutados en las empresas agrícolas, comprendidas las plantaciones y las grandes empresas agrícolas industrializadas.

5. En todos los casos en que parezca incierta la aplicación del presente Convenio a una empresa, a una rama de empresa o a un trabajo determinado, la cuestión deberá ser resuelta por la autoridad competente, previa consulta a las organizaciones representativas interesadas de empleadores y de trabajadores, si las hubiere.

6. La legislación nacional podrá exceptuar de la aplicación del presente Convenio a las empresas en las que solamente estén empleados los miembros de la familia del empleador, tal como están definidos por dicha legislación.

#### *Artículo 2*

A los efectos del presente 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 3*

1. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico en el que se indique la fecha presunta del parto, a un descanso de maternidad.

2. La duración de este descanso será de doce semanas por lo menos; una parte de este descanso será tomada obligatoriamente después del parto.

3. 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 de 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 parte después de la segunda.

4. 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.

5. En caso de enfermedad que, de acuerdo con un certificado médico, sea consecuencia del embarazo, la legislación nacional deberá prever un descanso prenatal suplementario cuya duración máxima podrá ser fijada por la autoridad competente.

6. En caso de enfermedad que, de acuerdo con un certificado médico, sea consecuencia del parto, la mujer tendrá derecho a una prolongación del descanso puerperal cuya duración máxima podrá ser fijada por la autoridad competente.

#### *Artículo 4*

1. Cuando una mujer se ausente de su trabajo en virtud de las disposiciones del artículo 3, 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.

4. Las prestaciones en dinero y las prestaciones médicas serán concedidas en virtud de un sistema de seguro social obligatorio o con cargo a los fondos públicos; en ambos casos, las prestaciones serán concedidas, de pleno derecho, a todas las mujeres que reúnan las condiciones prescritas.

5. Las mujeres que no reúnan, de pleno derecho, las condiciones necesarias para recibir prestaciones tendrán derecho a recibir prestaciones adecuadas con cargo a los fondos de la asistencia pública, a reserva de las condiciones relativas a los medios de vida prescritos por la asistencia pública.

6. Cuando las prestaciones en dinero concedidas en virtud de un sistema de seguro social obligatorio estén determinadas sobre la base de las ganancias anteriores, no deberán representar menos de dos tercios de las ganancias anteriores tomadas en cuenta para computar las prestaciones.

7. 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.

8. En ningún caso el empleador deberá estar personalmente obligado a costear las prestaciones debidas a las mujeres que él emplea.

#### *Artículo 5*

1. Si una mujer lacta a su hijo, estará autorizada a interrumpir su trabajo para este fin durante uno o varios períodos cuya duración será determinada 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 6*

Cuando una mujer se ausente de su trabajo en virtud de las disposiciones del artículo 3 del presente Convenio, será ilegal que su empleador le comunique su despido durante dicha ausencia, o que se lo comunique de suerte que el plazo señalado en el aviso expire durante la mencionada ausencia.

#### *Artículo 7*

1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio podrá, mediante una declaración anexa a su ratificación, prever excepciones en la aplicación del Convenio con respecto a:

- a) ciertas categorías de trabajos no industriales;
- b) los trabajos ejecutados en las empresas agrícolas, salvo aquellos ejecutados en las plantaciones;
- c) el trabajo doméstico asalariado efectuado en hogares privados;
- d) las mujeres asalariadas que trabajan en su domicilio;
- e) las empresas de transporte por mar de personas y mercancías.

2. Las categorías de trabajos o de empresas para las que se recurra a las disposiciones del párrafo 1 de este artículo deberán ser especificadas en la declaración anexa a su ratificación.

3. Todo Miembro que haya formulado una declaración de esta índole podrá en cualquier momento anularla, total o parcialmente, mediante una declaración ulterior.

4. 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, el estado de su legislación y su práctica en cuanto a los trabajos y empresas a los que se aplique el párrafo 1 de este artículo en virtud de dicha declaración, precisando en qué medida se ha aplicado o se propone aplicar el Convenio en lo que concierne a estos trabajos y empresas.

5. A la expiración de un período de cinco 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 estas excepciones, que contenga las proposiciones que juzgue oportunas con miras a las medidas que hayan de tomarse a este respecto.

**Recomendación núm. 95****Recomendación sobre la protección de la maternidad, 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 de junio de 1952 en su trigésima quinta reunión; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección de la maternidad, 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 complementaria del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952, adopta, con fecha veintiocho de junio de mil novecientos cincuenta y dos, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952:

R95

**I. DESCANSO DE MATERNIDAD**

1. 1) Cuando sea necesario para la salud de la mujer, y siempre que sea posible, el descanso de maternidad previsto en el párrafo 2 del artículo 3 del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952, debería ser prolongado hasta completar un período de catorce semanas.

2) Los organismos de control deberían estar autorizados para prescribir en casos individuales, mediante presentación de un certificado médico, una prolongación suplementaria del descanso durante el embarazo y del descanso puerperal previsto en los párrafos 4, 5 y 6 del artículo 3 del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952, si dicha prolongación se considerase necesaria en interés de la salud de la madre y del hijo, y especialmente cuando existan o puedan producirse condiciones anormales, tales como abortos u otras complicaciones durante el embarazo o el puerperio.

**II. PRESTACIONES DE MATERNIDAD**

2. 1) Siempre que sea posible, las prestaciones en metálico que deban ser concedidas en virtud del artículo 4 del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952, deberían ser fijadas de acuerdo con una tasa superior a la tasa mínima prevista por dicho Convenio; siempre que sea posible, la tasa debería ser fijada en un 100 por ciento de las ganancias anteriores de la mujer que hayan sido tomadas en cuenta para computar las prestaciones.

2) Siempre que sea posible, las prestaciones médicas que deban ser concedidas en virtud del artículo 4 de dicho Convenio deberían comprender la asistencia médica general y la asistencia por especialistas en el hospital o fuera de él, e incluso visitas a domicilio; la asistencia odontológica; la asistencia por una comadrona diplomada y otros servicios de maternidad, en el domicilio o en un hospital; la asistencia por enfermeras, en el domicilio, en un hospital o en cualquier otra institución médica; el mantenimiento, tanto en un hospital como en cualquier otra institución médica;

el suministro de artículos farmacéuticos, dentales u otros artículos médicos o quirúrgicos, y la asistencia prestada, bajo un control médico apropiado, por miembros de cualquier otra profesión a los que legalmente se considere competentes para proporcionar servicios vinculados a la asistencia de maternidad.

3) Las prestaciones médicas deberían tener 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 deberían estimular a las mujeres protegidas, por todos los medios que 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.

5) Además, la legislación nacional podría autorizar a dichas instituciones o a dichos departamentos para que tomen medidas destinadas a elevar el nivel de salud de las mujeres protegidas y de sus hijos.

6) Convendría añadir a las prestaciones mencionadas en los apartados 1) y 2) de este párrafo otras prestaciones en dinero o en especie, tales como canastillas o una asignación para la compra de canastillas, el suministro de leche o una asignación de lactancia a las mujeres que lacten a sus hijos, etc.

### III. FACILIDADES PARA LAS MADRES LACTANTES Y LOS HIJOS

3. 1) Siempre que sea posible, las interrupciones para la lactancia de los hijos deberían representar una duración total de una hora y media, por lo menos, durante la jornada de trabajo, y deberían permitirse modificaciones, en cuanto a su frecuencia y a su duración, mediante presentación de un certificado médico.

2) Deberían tomarse disposiciones a fin de organizar, de preferencia fuera de las empresas donde estén trabajando las mujeres, instalaciones para la lactancia de los hijos y para la asistencia que deba prestárseles durante la jornada; siempre que sea posible, deberían tomarse disposiciones para que esas instalaciones y esa asistencia sean financiadas, o al menos subvencionadas, con cargo a la colectividad o en virtud de un sistema de seguro social obligatorio.

3) El equipo de las instalaciones para la lactancia y la asistencia que se preste a los hijos durante la jornada, las condiciones de higiene que deban reunir y el número y las calificaciones de su personal deberían concordar con normas adecuadas establecidas por una reglamentación y deberían ser aprobados y controlados por la autoridad competente.

### IV. PROTECCIÓN DEL EMPLEO

4. 1) Siempre que sea posible, el período antes y después del parto durante el cual sea ilegal para el empleador despedir a una mujer en virtud del artículo 6 del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952, debería comenzar a contarse a partir del día en que el empleador haya sido notificado, por medio de un certificado médico, del embarazo de esa mujer, y debería ser prolongado por lo menos hasta un mes después de la terminación del período de descanso de maternidad previsto en el artículo 3 de dicho Convenio.

2) Motivos tales como una falta grave de la mujer empleada, la cesación de las actividades de la empresa donde esté ocupada o la terminación de su contrato de trabajo podrán ser considerados, por la legislación nacional, como causas justas para el despido, durante el período en el que la mujer esté protegida. Cuando existan consejos de empresa, sería conveniente consultarlos con respecto a tales despidos.

3) Durante la ausencia legal, antes y después del parto, los derechos de antigüedad de la mujer deberían ser salvaguardados, así como su derecho a ocupar nuevamente su antiguo trabajo o un trabajo equivalente retribuido con la misma tasa.

## V. PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LAS MUJERES DURANTE EL PERÍODO DE LA MATERNIDAD

5. 1) El trabajo nocturno y las horas extraordinarias deberían estar prohibidos a las mujeres embarazadas o lactantes, y sus horas de trabajo deberían estar distribuidas de suerte que puedan disfrutar de períodos adecuados de descanso.

2) El empleo de una mujer en trabajos considerados por la autoridad competente como peligrosos para su salud o la de su hijo debería estar prohibido durante el embarazo y durante tres meses, por lo menos, después del parto o durante más tiempo aún, si la mujer lacta a su hijo.

3) Los trabajos comprendidos en las disposiciones del apartado 2) deberían incluir, en especial:

a) todo trabajo penoso:

i) que obligue a levantar, tirar o empujar grandes pesos;

ii) que exija un esfuerzo físico excesivo y desacostumbrado, incluido el hecho de permanecer de pie durante largo tiempo;

b) todo trabajo que requiera un equilibrio especial;

c) todo trabajo en el que se empleen máquinas que produzcan trepidación.

4) Una mujer empleada habitualmente en un trabajo considerado por la autoridad competente como peligroso para su salud debería tener derecho a ser transferida, sin reducción de salario, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado.

5) Dicho derecho de transferencia debería también concederse por razones de maternidad, en casos individuales, a cualquier mujer que presente un certificado médico en el que se declare que un cambio en la naturaleza de su trabajo es necesario en beneficio de su salud y de la de su hijo.

**Convenio núm. 183****Convenio relativo a la revisión del  
Convenio sobre la protección de la maternidad, 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;

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 despidiera 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.

## EXAMEN PERIÓDICO

### *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 pecuniaras 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.

(Disposiciones finales)

## Recomendación núm. 191

**Recomandación relativa  
a la revisión de la Recomendación sobre la protección  
de la maternidad, 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 núm. 156

### **Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, 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 de 3 de 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 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.

C156

*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.

(Disposiciones finales)

## Recomendación núm. 165

**Recomendación sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, 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 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 de la presente Recomendación, las expresiones «hijos a su cargo» y «otros miembros de su familia directa que necesiten su cuidado o sostén» se entienden en el sentido definido en cada páis 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 responsabilida-

des 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.

R165



# PRINCIPIOS FUNDAMENTALES Y DERECHOS EN EL TRABAJO

- Igualdad de remuneración C100, R90
- Discriminación (empleo y ocupación) C111, R111
- Edad mínima C138, R146
- Peores formas de trabajo infantil C182, R190
- Libertad sindical y la protección del derecho de sindicación C87
- Derecho de sindicación y de negociación colectiva C98
- Trabajo forzoso C29, R35
- Abolición del trabajo forzoso C105

## TRABAJO Y FAMILIA

- Protección de la maternidad C103, R95, C183, R191
- Trabajadores con responsabilidades familiares C156, R165

## PROMOCIÓN DEL EMPLEO

- Política del empleo C122, R122, C169
- Desarrollo de los recursos humanos C142, R150
- Terminación de la relación de trabajo C158, R166

## CONDICIONES DE EMPLEO

- Trabajo nocturno C89, P1990, C171, R178
- Trabajo a domicilio C177, R184
- Trabajo a tiempo parcial C175, R182
- Seguridad y salud de los trabajadores C155, P2002, R164

## TRABAJADORES MIGRANTES

- Trabajadores migrantes C97, R86
- Trabajadores migrantes C143, R151



## Convenio núm. 122

### Convenio relativo a la política del empleo, 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 de junio de 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:

C122

#### *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.

(Disposiciones finales)

## Recomendación núm. 122

### Recomendación sobre la política del empleo, 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 de junio de 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:

R122

#### I. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DEL EMPLEO

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 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 en 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 generalizados 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 afectan 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 clave, 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 subempleo 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.

R122

#### *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 económico-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 el 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 el 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 competitiva 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 el objeto de favorecer el mejoramiento y la modernización de la agricultura.

## Recomendación núm. 169

### Recomendación sobre política del empleo, 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 de junio de 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;

R169

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 relativas 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 readiestramiento de aquellos que, a causa de cambios estructurales en la producción y el empleo, tienen que cambiar de trabajo.

R169

### 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:

- a) evitar abusos en la contratación de mano de obra para trabajar en el extranjero;
- b) evitar la explotación de los trabajadores migrantes;
- c) 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 estadía, 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.

## Convenio núm. 142

# Convenio sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos, 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 de junio de 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.

(Disposiciones finales)

## Recomendación núm. 150

### **Recomendación sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos, 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 de junio de 1975 en su sexagésima reunión;

Considerando la importancia de la orientación profesional y la formación profesional en la implantación de políticas y programas de empleo;

Tomando nota de las disposiciones de los Convenios y recomendaciones internacionales del trabajo directamente relacionados con la política del empleo, y en particular del Convenio y de la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, y del Convenio y de la Recomendación sobre la política del empleo, 1964;

Tomando nota de que la Conferencia General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura adoptó en su 18.ª reunión (1974) una Recomendación relativa a la enseñanza técnica y profesional;

Tomando nota de que la Organización Internacional del Trabajo y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura han establecido una estrecha colaboración con vistas a la armonización de los objetivos de los instrumentos de las dos organizaciones y para evitar toda duplicación o conflicto entre los mismos, y que ambas organizaciones continuarán colaborando estrechamente para asegurar el cumplimiento pleno de estos instrumentos;

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 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 desarrollo de los recursos humanos, 1975:

#### I. DISPOSICIONES GENERALES

1. La presente Recomendación se aplica a la orientación profesional y a la formación profesional, tanto para los jóvenes como para los adultos, y respecto de todas las esferas de la vida económica, social y cultural, y de todos los niveles de calificación profesional y de responsabilidad.

2. 1) A efectos de la presente Recomendación, la calificación «profesional» de los términos «orientación» y «formación» significa que la orientación y la formación tienen por objeto descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa productiva y satisfactoria y, en unión con las diferentes formas de educación, mejorar las aptitudes individuales para comprender

individual o colectivamente cuanto concierne a las condiciones de trabajo y al medio social, e influir sobre ellos.

2) La definición del subpárrafo 1) que precede se aplica a la orientación profesional y a la formación inicial y complementaria, sean cuales fueren la forma en que se den y el nivel de calificación profesional y de responsabilidad.

3. Al aplicar la Recomendación, los Estados Miembros deberían tener en cuenta las directrices sobre la aplicación detallada de sus disposiciones que formulen las conferencias regionales, las comisiones de industria y las reuniones de expertos o consultores convocadas por la Organización Internacional del Trabajo y por otros organismos competentes.

## II. POLÍTICAS Y PROGRAMAS

4. 1) Los Miembros deberían adoptar y llevar a la práctica políticas y programas completos y coordinados en el campo de la orientación y formación profesionales, que guarden una relación estrecha con el empleo, en particular mediante los servicios públicos del empleo.

2) Estas políticas y estos programas deberían 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 deberían aplicarse mediante métodos adaptados a las condiciones nacionales.

4) Estas políticas y estos programas deberían ayudar y alentar a todas las personas, en 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.

5) Estas políticas y estos programas deberían también estimular a las empresas a aceptar la responsabilidad de formar a sus trabajadores. Las empresas deberían colaborar con los representantes de sus trabajadores al programar sus actividades de formación y deberían cerciorarse, en la medida de lo posible, de que estas actividades sean conformes al sistema oficial de formación.

6) Estas políticas y estos programas deberían tener por objetivo:

- a) asegurar el acceso a un empleo productivo, incluido el trabajo independiente, que corresponda a las aptitudes y aspiraciones personales del trabajador, y facilitar la movilidad profesional;
- b) promover y desarrollar el espíritu creador, el dinamismo y la iniciativa con vistas a mantener o acentuar la eficacia en el trabajo;
- c) proteger a los trabajadores contra el desempleo o contra toda pérdida de ingresos o de capacidad de ganar resultante de una demanda insuficiente de sus calificaciones y contra el subempleo;
- d) proteger a los trabajadores ocupados en tareas que supongan una excesiva fatiga física o mental;
- e) proteger a los trabajadores contra los riesgos profesionales mediante una formación de calidad en cuestiones de seguridad e higiene del trabajo, que forme parte integrante de la formación para cada oficio u ocupación;
- f) asistir a los trabajadores en su búsqueda de satisfacción en el trabajo, de expresión y desarrollo de su personalidad y de mejoramiento de su condición general por el propio esfuerzo, con miras a mejorar la calidad o modificar la naturaleza de su contribución profesional a la economía;
- g) conseguir un avance social, cultural y económico y una adaptación continua a los cambios, con la participación de todos los interesados en la revisión de las exigencias del trabajo;

- h)* lograr la plena participación de todos los grupos sociales en el proceso de desarrollo y en los beneficios derivados de éste;

5. 1) Para alcanzar los objetivos arriba mencionados, los Estados Miembros deberían 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.

2) Los Miembros deberían tratar, en especial, de:

- a)* asegurar a todos iguales posibilidades de orientación y formación profesionales;
- b)* proporcionar orientación profesional, en forma continua, realista y ampliamente concebida, a los diversos grupos de la población en todas las ramas de actividad económica;
- c)* establecer sistemas globales de formación profesional que abarquen todos los aspectos del trabajo productivo en todas las ramas de actividad económica;
- d)* facilitar la movilidad entre tipos diferentes de formación profesional dentro de las diversas ocupaciones y ramas de actividad económica y entre ellos, y entre diferentes niveles de responsabilidad;
- e)* coordinar la formación profesional destinada a un sector de la economía o a una rama de la actividad económica con aquella destinada a otros sectores o a otras ramas;
- f)* establecer planes de formación profesional sistemática en todas las ramas de actividad económica y para todos los tipos de trabajo y niveles de calificación y de responsabilidad;
- g)* ofrecer a todos los trabajadores posibilidades efectivas de reincorporación al sistema educativo, a un nivel que corresponda a su experiencia práctica en la vida profesional;
- h)* establecer una estrecha cooperación y coordinación entre la orientación profesional y la formación profesional que se proporcionan fuera del sistema escolar, por una parte, y la orientación escolar y el sistema de enseñanza escolar, por otra;
- i)* crear condiciones que permitan a los trabajadores completar su formación profesional mediante una educación sindical impartida por sus organizaciones representativas;
- j)* realizar investigaciones y adaptar las disposiciones y métodos administrativos en la forma que requiera la ejecución de los programas de orientación y de formación profesionales.

6. Las políticas y los programas de orientación y de formación profesionales deberían:

- a)* coordinarse con la política y con los grandes programas de desarrollo social y económico, tales como los relativos a la promoción del empleo, la integración social, el desarrollo rural, el desarrollo de la artesanía y la industria, la adaptación de los métodos y la organización del trabajo a las necesidades humanas, y el mejoramiento de las condiciones de trabajo;
- b)* tener en cuenta la interdependencia y la cooperación internacionales en el campo económico y tecnológico;
- c)* ser revisados periódicamente en función del desarrollo económico y social actual y del previsto;
- d)* promover actividades que estimulen a los trabajadores a contribuir al mejoramiento de las relaciones internacionales;
- e)* contribuir a un mejor entendimiento de los problemas técnicos, científicos, económicos, sociales y culturales;
- f)* crear y desarrollar una infraestructura adaptada que permita impartir una formación adecuada en la que se respeten normas esenciales de higiene y de seguridad en el trabajo.

### III. ORIENTACIÓN PROFESIONAL

7. 1) Todo Miembro debería 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, incluidos programas apropiados para todos los minusválidos.

2) Esta información y esta orientación deberían 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 deberían 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 información debería suministrarse de conformidad con la ley y la práctica nacionales habida cuenta de las respectivas funciones y tareas que incumben a las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesadas.

8. 1) Los objetivos principales de los programas de orientación profesional deberían ser los siguientes:

- a) ofrecer a los niños y a los adolescentes que no se hayan incorporado todavía a la fuerza de trabajo una base adecuada que les permita elegir un tipo de educación o una formación profesional en función de sus aptitudes, capacidades e intereses, así como de las oportunidades de empleo;
- b) ayudar a los beneficiarios de los programas de enseñanza y de formación profesional a sacar el mejor provecho posible y a prepararse sea para recibir una instrucción o una formación profesional complementaria, sea para iniciar una actividad profesional y proseguir su instrucción y formación cuando y en la forma que sea necesario durante su vida profesional;
- c) ayudar a las personas que se incorporan a la fuerza de trabajo, que intentan cambiar de actividad profesional o que están desempleadas a elegir una ocupación y a planear la enseñanza o la formación profesional correspondiente;
- d) informar a las personas que ejercen una actividad de las oportunidades de mejorar sus posibilidades de perfeccionamiento profesional, la calidad de su trabajo, su remuneración y su situación, así como de los requisitos en materia de enseñanza y de formación profesional para conseguir tal mejora y de los medios existentes para ello;
- e) dar a conocer al público en general la contribución que aportan o pueden aportar al desarrollo general y a la expansión del empleo los diversos sectores de la economía y ramas de actividad económica, sin olvidar aquellos que gozan tradicionalmente de poco prestigio;
- f) ayudar a las instituciones participantes a facilitar información sobre la eficacia de determinados programas de formación, como parte integrante de la orientación profesional.

2) Los Miembros deberían velar por que tales programas sean compatibles con el derecho a elegir libremente ocupación y a tener oportunidades justas de promoción, así como con el derecho a la instrucción.

9. Al ampliar el alcance de sus sistemas de orientación profesional, los Miembros deberían procurar en particular:

- a) ayudar a los niños y adolescentes que asisten a la escuela a que aprecien el valor y la importancia del trabajo y a que comprendan el mundo del trabajo y se familiaricen con las condiciones de trabajo en el mayor número de ocupaciones posibles, habida cuenta de las oportunidades de empleo y carrera a las que pueden tener acceso, y con los requisitos necesarios para aprovechar dichas oportunidades;
- b) dar a los niños y a los jóvenes que nunca hayan asistido a la escuela o que la hayan dejado prematuramente información sobre el mayor número posible de profesiones y las posibilidades de empleo en esas profesiones, así como orientación sobre la manera de acceder a ellas;
- c) informar a los adultos que trabajan, incluidos los trabajadores independientes, sobre las tendencias y objetivos del desarrollo que los afecten y, en particular, sobre las consecuencias que los cambios sociales, técnicos y económicos pueden acarrear para su actividad;
- d) dar a las personas desempleadas y subempleadas toda la información y orientación necesarias sobre las posibilidades de encontrar empleo o de mejorar su situación en el empleo y sobre los medios disponibles para lograr este objetivo;

e) facilitar a las personas que tengan problemas especiales en relación con la enseñanza, la formación profesional o el empleo, asistencia para resolverlos en el marco de las medidas generales orientadas al progreso social.

10. 1) Se deberían ofrecer programas de orientación profesional colectiva, que abarquen la difusión de informaciones concretas y la orientación, a grupos de personas con análogos problemas profesionales; también debería brindarse asesoramiento individual.

2) El asesoramiento individual debería ser accesible en particular a los jóvenes y a los adultos que precisan una asistencia especializada para descubrir sus aptitudes, habilidades e intereses profesionales, así como para evaluar las oportunidades de enseñanza, formación profesional y empleo a que pueden tener acceso, y para elegir un tipo determinado de enseñanza, formación profesional o empleo.

3) El asesoramiento individual y, según los casos, la orientación profesional de grupo deberían tener en cuenta las necesidades específicas de información y asistencia de cada individuo, y prestar particular atención a los minusválidos físicos y mentales y a las personas poco favorecidas desde el punto de vista social y educativo. Estas actividades podrían comprender ejercicios de búsqueda y evaluación de información y de adopción de decisiones, facilitando el examen de una variedad extensa de carreras y objetivos, a fin de fomentar la capacidad de elegir con conocimiento de causa. Deberían siempre tomar en consideración el derecho del individuo a efectuar su propia elección basándose en una información amplia en la materia.

4) El asesoramiento individual debería completarse, cuando fuera necesario, mediante consejos sobre medidas correctoras y sobre cualquier ayuda que pueda ser útil para la adaptación profesional.

11. Los Miembros cuyos programas de orientación profesional se hallen en una fase inicial de desarrollo deberían, en un principio, fijarse como objetivos:

- a) señalar a la atención de los jóvenes la importancia de que elijan formación general y profesional teniendo plenamente en cuenta las posibilidades de empleo existentes y las tendencias, así como sus aptitudes e intereses personales;
- b) asistir a los grupos de población que requieren ayuda para superar los obstáculos tradicionales con que tropiezan para elegir libremente enseñanza, formación profesional u ocupación;
- c) satisfacer las necesidades de quienes tienen aptitudes potenciales especiales para actividades de mayor importancia.

12. Los Miembros deberían hacer uso en sus programas de orientación profesional de todos los recursos y medios de comunicación disponibles que mejor permitan alcanzar a los grupos de población interesados.

13. 1) Cada vez que ello sea posible, convendría utilizar pruebas apropiadas de capacidad y de aptitud — incluyendo las características psicológicas y fisiológicas — y otros métodos de examen para los fines de la orientación profesional, según las necesidades de cada caso particular.

2) Dichas pruebas y otros métodos de examen sólo deberían utilizarse de acuerdo con la persona que solicita orientación y deberían combinarse con otros métodos de exploración de las características personales; asimismo, deberían ser llevados a cabo únicamente por especialistas.

3) No deberían comunicarse a un tercero los resultados de dichas pruebas y otros exámenes sin el consentimiento expreso de la persona interesada.

14. 1) Cuando en la orientación profesional se utilicen pruebas u otros métodos de examen, éstos deberían normalizarse según grupos de edad, categoría de población y nivel cultural del grupo, asegurándose su eficacia para alcanzar los objetivos concretos que persiguen.

2) Debería ejecutarse un programa permanente para desarrollar y normalizar, a intervalos regulares, dichas pruebas u otros métodos de examen que tengan en cuenta las modificaciones de las condiciones y estilos de vida.

## IV FORMACIÓN PROFESIONAL

## A. Disposiciones generales

15. 1) Los Miembros deberían gradualmente ampliar, adaptar y armonizar sus sistemas de formación profesional en forma que cubran las necesidades de formación profesional permanente de los jóvenes y los adultos en todos los sectores de la economía y ramas de actividad económica y a todos los niveles de calificación y de responsabilidad.

2) Al hacerlo, deberían prestar especial atención a la conveniencia de:

- a) ofrecer, siempre que sea posible, oportunidades de promoción a las personas que tienen el deseo y la capacidad de alcanzar niveles superiores de calificación y de responsabilidad;
- b) mejorar la formación profesional en sectores de economía y ramas de actividad económica en que la formación profesional sea esencialmente empírica y en que se utilicen técnicas y métodos de trabajo anticuados;
- c) ofrecer oportunidades de formación profesional a grupos de la población que no hayan recibido una atención suficiente en el pasado, en particular a los grupos desfavorecidos en el plano económico y social;
- d) coordinar eficazmente la enseñanza general y la formación profesional, la enseñanza teórica y la práctica, y la formación inicial y la complementaria.

3) Los programas de formación profesional deberían estar concebidos de modo que favorezcan el pleno empleo y el desarrollo de las aptitudes personales de cada individuo.

16. Los programas de formación profesional para las diversas ocupaciones y ramas de actividad económica deberían, según sea conveniente, organizarse en etapas progresivas, de manera que ofrezcan oportunidades adecuadas de:

- a) formación inicial para jóvenes y adultos con poca o ninguna experiencia profesional;
- b) formación complementaria que permita a las personas que ya ejercen una profesión:
  - i) mejorar su competencia o ampliar la gama de actividades que pueden desempeñar, pasar a ejercer trabajo de nivel superior o conseguir una promoción;
  - ii) actualizar sus conocimientos y calificaciones en función de la evolución que se registre en su ocupación;
- c) recibir una nueva formación para permitir a los adultos adquirir nuevas calificaciones para otro tipo de ocupación;
- d) adquirir la formación complementaria necesaria;
- e) recibir formación en materia de seguridad e higiene en el lugar de trabajo, especialmente en el caso de jóvenes y adultos con poca experiencia profesional;
- f) recibir información sobre los derechos y obligaciones resultantes del empleo, incluidos los relativos a la seguridad social.

17. 1) Debería hacerse todo lo posible para desarrollar y utilizar plenamente, de ser necesario con financiamiento público, todas las posibilidades de formación profesional existentes o potenciales, incluyendo los recursos disponibles en las empresas, para facilitar programas de formación profesional continua.

2) En los programas de formación debería recurrirse, según convenga, a los medios de comunicación de masas, a unidades móviles, a cursos por correspondencia y a otros medios de autoenseñanza.

18. Los programas de formación inicial para jóvenes con poca o ninguna experiencia profesional deberían comprender, en particular:

- a) enseñanza general coordinada con la formación práctica y la instrucción teórica correspondiente;
- b) formación básica en conocimientos teóricos y prácticos comunes a diversas ocupaciones afines, que podría impartirse en un instituto de enseñanza o de formación profesional o en la empresa, en el puesto de trabajo o fuera de él;

- c) especialización en conocimientos teóricos y prácticos directamente utilizables en los empleos existentes o que se han de crear;
- d) iniciación controlada a las condiciones en que se desarrolla normalmente el trabajo.

19. 1) Los cursos de formación inicial a tiempo completo deberían incluir, siempre que sea posible, una adecuada sincronización entre la enseñanza teórica en las instituciones de formación y la formación práctica en las empresas de forma que se asegure que esa enseñanza teórica corresponde a una situación de trabajo real; asimismo, la formación práctica fuera de las empresas debería, en lo posible, corresponder a situaciones de trabajo reales.

2) La formación en el trabajo organizada como parte integrante de la enseñanza que se da en instituciones de formación debería ser planificada conjuntamente por las empresas, las instituciones y los representantes de los trabajadores interesados, con objeto de:

- a) permitir que los educandos utilicen los conocimientos que han adquirido fuera de su empleo en situaciones reales de trabajo;
- b) dar formación en los aspectos de la ocupación que no pueden enseñarse fuera de las empresas;
- c) familiarizar a los jóvenes con poca o ninguna experiencia profesional con las exigencias y condiciones en que probablemente habrán de trabajar y con sus responsabilidades en el trabajo en grupo.

20. Las personas que ingresen en un empleo después de haber terminado los cursos a tiempo completo mencionados en el párrafo 19 deberían recibir:

- a) iniciación que las familiarice con la naturaleza y objetivos de la empresa y con las condiciones en que el trabajo se efectúa;
- b) formación adicional sistemática en el trabajo, completada con los necesarios cursos complementarios;
- c) en la medida de lo posible, experiencia práctica en diversas actividades y funciones útiles para la formación, comprendida la adaptación al puesto de trabajo.

21. Las autoridades competentes deberían establecer, en consulta con las organizaciones de los empleadores y de los trabajadores y en el marco de la planificación y legislación nacionales, planes nacionales o regionales de formación complementaria relacionados con la situación del empleo.

22. 1) Las empresas deberían, en consulta con los representantes de los trabajadores, los interesados y las personas responsables de su trabajo, establecer planes de perfeccionamiento para su personal a todos los niveles de calificación y responsabilidad, y revisarlos a intervalos regulares; se podría designar una comisión conjunta para este fin.

2) Dichos planes deberían:

- a) ofrecer oportunidades de capacitación para acceder a niveles superiores de calificación profesional y de responsabilidad;
- b) abarcar la formación técnica y de otra naturaleza, así como la experiencia profesional de los interesados;
- c) tener en cuenta tanto las aptitudes y preferencias de los interesados como las exigencias del trabajo.

3) Las personas responsables del trabajo de otras deberían tener la obligación de contribuir de modo efectivo al éxito de los planes de perfeccionamiento profesional.

4) La responsabilidad de organización en materia de concepción, ejecución y revisión de los planes de perfeccionamiento profesional debería definirse claramente y asignarse, en la medida de lo posible, a una sección especial o a una o más personas que desempeñen una actividad de nivel compatible con tal responsabilidad.

23. 1) Los trabajadores que reciban formación en la empresa deberían:

- a) recibir una remuneración o asignación adecuada;
- b) estar amparados por las mismas disposiciones de seguridad social aplicables a la mano de obra fija de la empresa de que se trate.

2) Los trabajadores que reciban formación fuera de la empresa deberían beneficiarse de licencias de estudios de acuerdo con las disposiciones del Convenio y la Recomendación sobre la licencia pagada de estudios, 1974.

### *B. Normas y directrices en materia de formación profesional*

24. 1) La formación inicial y el perfeccionamiento para la adquisición de calificaciones profesionales reconocidas deberían regirse, en la medida de lo posible, por normas generales fijadas o aprobadas por el organismo competente, después de consultar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.

2) Estas normas deberían indicar:

- a) el nivel de conocimientos y calificaciones que se exige para el ingreso a los diversos cursos de formación profesional;
- b) el nivel de competencia que debe alcanzarse en cada actividad o función principal de la ocupación considerada en cada fase de formación, así como, en la medida de lo posible, el contenido y la duración de la formación y los recursos y el material necesarios para garantizar que se pueda alcanzar tal nivel de competencia;
- c) la parte de la formación profesional que incumbirá al sistema de enseñanza, a los establecimientos de formación profesional, a las empresas mediante la formación en el trabajo, o a otros medios de formación;
- d) el carácter y duración de la experiencia práctica que pueda exigirse en los programas de formación profesional;
- e) el contenido de la formación en base a los principios de la formación polivalente y de la movilidad ocupacional;
- f) la metodología que deba aplicarse, teniendo en cuenta los objetivos de la formación y las características de los educandos;
- g) los exámenes que deban pasarse u otros medios de evaluación de los resultados;
- h) los certificados que deban otorgarse después de haber completado satisfactoriamente los cursos de formación profesional.

25. 1) La misma ocupación podrá regirse por más de una norma de formación profesional en la medida en que las condiciones en que se efectúa el trabajo y las actividades que entraña varíen considerablemente según los diferentes sectores de la economía, ramas de actividad económica o importancia de la empresa.

2) Las normas relativas a una misma ocupación deberían armonizarse para facilitar la movilidad en el empleo, reconociéndose plenamente las calificaciones y la experiencia profesional que hayan adquirido los interesados en la ocupación considerada.

26. 1) Deberían establecerse directrices que especifiquen la organización y el contenido de la formación profesional para las ocupaciones, niveles de calificación y conocimiento y niveles de responsabilidad para los cuales se demuestre que las normas previstas en el párrafo 24 de esta Recomendación son inadecuadas.

2) Tales directrices pueden ser necesarias, en especial, en lo que atañe a:

- a) la formación de los futuros supervisores, especialistas y directivos y de las personas ya ocupadas en estas funciones;
- b) la formación de los instructores, directivos y supervisores de la formación profesional;
- c) la formación profesional para ramas de actividad económica que cuentan con un número importante de trabajadores por cuenta propia o de pequeñas empresas;
- d) el mejoramiento de la formación profesional para ramas de actividad económica en que haya pocos o ningún medio de formación profesional sistemática y para las empresas que utilicen técnicas y métodos de trabajo anticuados.

3) Esas directrices podrían también ser adecuadas para la primera formación en el empleo de las personas que acaben de terminar cursos a tiempo completo de formación inicial en establecimientos de enseñanza o de formación profesional.

27. Las normas y directrices sobre formación profesional deberían evaluarse y revisarse periódicamente, con la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y adaptarse a los cambios en las necesidades; la periodicidad de dichas revisiones debería determinarse en función del ritmo de la evolución en la ocupación considerada.

28. 1) Los Miembros deberían establecer gradualmente normas y directrices o, eventualmente, ampliar su alcance hasta abarcar todas las ocupaciones principales y todos los niveles de calificación y responsabilidad.

2) Debería darse prioridad a la formación profesional para ocupaciones y niveles de calificación y de responsabilidad que sean de importancia fundamental para el progreso social y económico.

## V. FORMACIÓN PARA FUNCIONES DE GESTIÓN Y SUPERVISIÓN Y TRABAJO POR CUENTA PROPIA

29. 1) Las personas responsables del trabajo de otras, el personal profesional y especializado que participa en la dirección de la empresa y las personas que se preparan para ejercer funciones de gestión y de supervisión deberían tener acceso a una formación para las funciones de gestión y supervisión.

2) De conformidad con la planificación nacional y las leyes y reglamentos nacionales y después de consultar a las organizaciones de los empleadores y de los trabajadores, las autoridades competentes deberían elaborar planes de formación para desempeñar funciones de gestión y supervisión y para las personas que trabajan por cuenta propia.

30. 1) En los programas de formación para funciones de gestión y de supervisión debería tenerse en cuenta el nivel de responsabilidad actual y futura de los educandos.

2) Los programas deberían concebirse especialmente para:

- a) desarrollar un buen conocimiento y comprensión de los aspectos económicos y sociales de la adopción de decisiones;
- b) desarrollar actitudes y capacidades para dirigir y motivar a otras personas en el respeto de la dignidad humana y para fomentar relaciones laborales justas;
- c) fomentar el espíritu de iniciativa y una actitud positiva frente al cambio y la capacidad de apreciar los efectos de éste en las demás personas;
- d) desarrollar la capacidad para ejercer nuevas responsabilidades en el trabajo;
- e) afianzar en los interesados la noción de la importancia de la instrucción, la orientación y la formación profesional para el personal de la empresa;
- f) fomentar el conocimiento de la condición de los trabajadores en su vida profesional, la preocupación por su bienestar y el conocimiento del derecho laboral y de los regímenes de seguridad social;
- g) hacer comprender el valor de los esfuerzos que se realizan para el mejoramiento de sí mismo;
- h) servir de base a un perfeccionamiento que permita adaptarse a nuevas necesidades.

31. 1) Los programas de formación profesional para el trabajo por cuenta propia deberían tener en cuenta la situación social del trabajador y:

- a) abarcar, además de la formación técnica correspondiente, una formación en los principios y prácticas básicos de la gestión de empresas y de la formación de otras personas;
- b) hacer comprender mejor la necesidad de tomar iniciativas, de evaluar los riesgos y de aceptarlos.

2) Los programas deberían ofrecer posibilidades de actualización periódica de los conocimientos y ser completados por una información continua sobre la evolución técnica en la especialidad de que se trate, así como sobre las fuentes de financiación y, en su caso, las formas de comercialización más adecuadas.

## VI. PROGRAMAS PARA DETERMINADAS ZONAS O RAMAS DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

32. 1) Deberían establecerse programas apropiados de orientación y de formación profesionales para determinadas zonas o ramas de actividad económica en que se requiera una acción de mejora global o un cambio estructural importante.

2) Estos programas deberían formar parte de los programas nacionales de orientación y de formación profesionales en conjunto y coordinarse con otras actividades encaminadas a desarrollar la zona o la rama de actividad económica considerada.

33. Entre las zonas y ramas de actividad económica que puedan requerir programas separados, podría prestarse especial atención a las zonas rurales, a las ramas de actividad económica que utilicen técnicas y métodos de trabajo anticuados, a las industrias y empresas en decadencia o que cambian sus actividades y a industrias proyectadas o recién creadas.

### A. Zonas rurales

34. 1) Los programas destinados a las zonas rurales deberían tener por objeto garantizar plenamente la igualdad de oportunidades en materia de orientación y de formación profesionales entre la población rural y urbana.

2) Tales programas deberían estar concebidos en el marco de la política nacional de desarrollo, teniendo en cuenta, entre otras cosas, las características y tendencias de las migraciones entre las zonas rurales y urbanas.

35. 1) Los programas destinados a las zonas rurales deberían prever las necesidades especiales en materia de orientación y de formación profesionales de:

- a) los trabajadores agrícolas, incluidos los de las plantaciones, los pequeños propietarios que explotan directamente sus fincas, los arrendatarios y aparceros y demás personas ocupadas en la agricultura o en sectores afines, especialmente en caso de reforma agraria y de otros cambios importantes en los sistemas de abastecimiento, producción y distribución en las zonas consideradas;
- b) las personas empleadas en ocupaciones no agrícolas, y en particular en la educación, las comunicaciones, transportes y otros servicios, y en la artesanía.

2) Esos programas deberían tener en cuenta las diferencias en las necesidades según el tipo de actividad rural considerada, su grado de mecanización, especialización y modernización, así como su amplitud.

3) Los programas deberían comprender formación en materia de organización cooperativa y gestión de empresas.

36. 1) Los países en que los medios y los programas de orientación y de formación profesionales para las zonas rurales estén todavía poco desarrollados deberían concentrar inicialmente sus esfuerzos en:

- a) facilitar información a los jóvenes y a los adultos de las zonas rurales sobre los objetivos y las medidas previstas para introducir mejoras o cambios estructurales importantes en la zona considerada y sobre los efectos de esta acción en su trabajo y su vida;
- b) ofrecer oportunidades de enseñanza y de formación profesional sistemáticas a tiempo completo o parcial, según convenga, a los jóvenes que trabajan para completar su formación empírica en el puesto de trabajo;
- c) preparar programas breves de formación complementaria, de actualización de la formación o de nueva formación profesional para los adultos, por conducto de los servicios existentes de formación profesional, divulgación y demás servicios de asesoramiento;
- d) crear en las regiones rurales un personal de dirección en los ámbitos social y económico y fomentar la participación de grupos más amplios de población en las actividades de desarrollo;
- e) promover la voluntad de mejoramiento individual.

2) Estos países deberían examinar periódicamente sus prioridades respecto de las zonas rurales para lograr progresivamente:

- a) el establecimiento de servicios completos de información y orientación profesionales para la población rural en su conjunto;
- b) la introducción y generalización de una formación inicial y sistemática para los jóvenes;
- c) la introducción de programas completos de perfeccionamiento profesional sobre una base continua o periódica para atender las necesidades de los adultos.

37. Los países que por razones financieras o por falta de personal calificado no puedan ofrecer servicios adecuados a la población rural en su conjunto podrían considerar:

- a) concentrar temporalmente sus actividades en zonas geográficas limitadas en que pueda adquirirse una buena experiencia para la acción ulterior en otras zonas;
- b) dar la prioridad a los trabajadores agrícolas sin tierras y a otros grupos económicamente débiles de las zonas rurales que necesitan de forma apremiante la justicia económica y social.

#### *B. Ramas de actividad económica que utilicen técnicas y métodos de trabajo anticuados*

38. 1) Deberían desarrollarse programas para las ramas de actividad económica y las ocupaciones en que la utilización de técnicas y métodos de trabajo anticuados es muy común, siguiendo, según las necesidades, principios análogos a los aplicados a los programas de las regiones rurales.

2) Tales programas deberían tener por finalidad proporcionar orientación y formación profesionales a las personas empleadas en estas ramas de actividad económica u ocupaciones, o que ingresen en las mismas, para que puedan participar en la modernización de los métodos y productos o contribuir a ella, y beneficiarse con los cambios que se vayan introduciendo.

39. Los servicios de divulgación y demás servicios de asesoramiento para trabajadores por cuenta propia y pequeños empresarios en estas ramas de actividad económica o en estas ocupaciones deberían proporcionarles información sobre las posibilidades de innovación en su trabajo y sobre la formación profesional y demás servicios que podrían serles útiles a ese fin.

40. En el planeamiento de la formación profesional para estas ramas de actividad económica u ocupaciones deberían tenerse en cuenta:

- a) la necesidad de ampliar el campo de actividad de las empresas o de especializar sus actividades y las oportunidades para ello, así como las repercusiones de esta ampliación o especialización en la formación profesional;
- b) las posibilidades de mejorar los métodos de formación profesional y, en particular, de dar oportunidades de educación permanente;
- c) las posibilidades de combinar los servicios de formación para directores de empresa con otras actividades encaminadas a mejorar el nivel de eficiencia;
- d) la creación de nuevas posibilidades de empleo productivo.

41. Las actividades de formación profesional para estas ramas de actividad económica y ocupaciones:

- a) podrían estar concebidas inicialmente como complemento de los sistemas tradicionales por los que se adquieren los conocimientos y calificaciones profesionales;
- b) deberían tener en cuenta las necesidades de los jóvenes que reciben una formación inicial y de las personas que ya trabajan en estas ramas de actividad económica o en estas ocupaciones, incluidos los pequeños empresarios y otras personas que se encargan de la formación inicial de los jóvenes.

#### *C. Industrias y empresas en decadencia o en trance de reconversión*

42. Cuando una industria o una empresa estén declinando, convendría que sus trabajadores pudieran obtener, en tiempo oportuno, una orientación y una formación profesionales que faciliten su readaptación y les permitan encontrar nuevo empleo.

43. En los casos en que industrias o empresas cambien sus productos y métodos de producción o los servicios que prestan, deberían ponerse a disposición de los trabajadores afectados, en tiempo oportuno, cursos organizados en colaboración con las empresas o industrias interesadas que los ayuden a adaptarse a las nuevas tareas.

#### *D. Nuevas industrias*

44. En el planeamiento de la orientación y la formación profesionales en relación con la creación de nuevas industrias deberían tenerse en cuenta:

- a) las necesidades de obreros, especialistas, directores y administradores en la fase de construcción y después de la puesta en marcha de las nuevas instalaciones, así como la necesaria nueva formación de las personas ocupadas durante la fase de construcción para colocarlas en otros empleos después de la puesta en marcha;
- b) las necesidades de trabajadores independientes y contratistas encargados de trabajos para las nuevas industrias;
- c) la necesidad de proporcionar información y formación profesional con respecto a nuevas actividades que el cambio de las condiciones económicas de la región haga posibles o necesarias;
- d) la necesidad de proporcionar servicios de orientación y nueva formación profesional a las personas cuyos conocimientos y calificaciones hayan quedado superados como consecuencia de cambios en la estructura de la demanda de mano de obra en la región;
- e) la necesidad de ofrecer nuevas oportunidades a los trabajadores independientes y a los contratistas cuya actividad pueda verse perjudicada por la competencia creada por las nuevas empresas.

### VII. GRUPOS ESPECIALES DE POBLACIÓN

45. 1) Deberían adoptarse medidas para proporcionar a determinados grupos de la población orientación y formación profesionales efectivas y adecuadas a fin de que gocen de igualdad de oportunidades en el empleo y puedan integrarse más fácilmente en la sociedad y la economía.

2) Debería prestarse especial atención, en particular, a los siguientes grupos:

- a) personas que nunca han asistido a la escuela o que la han dejado prematuramente;
- b) trabajadores de edad;
- c) miembros de minorías lingüísticas o de otra índole;
- d) minusválidos físicos o mentales.

#### *A. Personas que nunca han asistido a la escuela o que la han dejado prematuramente*

46. Deberían adoptarse medidas para que todas las personas que nunca han asistido a la escuela o que la han dejado antes de adquirir una instrucción general suficiente para integrarse en una sociedad y en una economía en vías de modernización tengan acceso a una orientación profesional, a una enseñanza general y a una formación de base, teniéndose debidamente en cuenta las oportunidades del mercado del empleo.

47. La orientación profesional de las personas que nunca han asistido a la escuela o que la han dejado antes de adquirir nociones suficientes de lectura y cálculo debería concebirse en la forma más amplia posible, sin dejar de tener en cuenta las medidas especiales de enseñanza y formación profesional y las otras oportunidades de enseñanza, formación y empleo que puedan ofrecérseles.

48. 1) Entre las medidas para que estas personas tengan acceso a una formación básica y a una enseñanza general podrían figurar:

- a) instrucción a tiempo parcial consistente en los conocimientos y calificaciones necesarios para su trabajo y una enseñanza general, vinculada a la otra instrucción, para los menores ocupados en una explotación agrícola u otra empresa familiar o en otras ramas de la economía;
- b) cursos que proporcionen las necesarias calificaciones básicas y una enseñanza general complementaria para los jóvenes y, en caso necesario, para los adultos, a fin de facilitar su ingreso en la formación profesional sistemática o aumentar sus oportunidades de empleo y promoción;
- c) una formación profesional especial combinada con el trabajo productivo destinada a los jóvenes desempleados y completada, en caso necesario, con cursos de enseñanza general, a fin de proporcionarles los conocimientos, calificaciones y hábitos de trabajo necesarios para que puedan desempeñar una actividad económica útil y remuneradora;
- d) cursos de alfabetización y cálculo elemental, sobre todo para adultos, relacionados y completados con una formación profesional en los conocimientos y calificaciones necesarios para una ocupación o tipo de trabajo determinado, así como una participación efectiva en actividades de desarrollo; ello debería coordinarse con otras medidas generales para la eliminación del analfabetismo;
- e) cursos especiales complementarios de enseñanza y formación técnica para los jóvenes y adultos que trabajan a fin de elevar el nivel de su trabajo o mejorar sus oportunidades de promoción;
- f) cursos de formación en especialidades que se requieran urgentemente en el mercado del empleo para personas que hayan recibido poca o ninguna instrucción escolar.

2) A fin de poner en práctica las medidas mencionadas, deberían elaborarse y aplicarse métodos especiales de formación profesional.

49. Los certificados que se otorguen de conformidad con estas medidas deberían armonizarse con los que se obtienen en el sistema de enseñanza oficial o con los de las personas que hayan recibido formación por otros medios.

#### *B. Trabajadores de edad avanzada*

50. 1) Las medidas para remediar las dificultades con que tropiezan los trabajadores de edad avanzada en el empleo podrían consistir, según los casos, en:

- a) determinar y modificar en lo posible aquellas condiciones de trabajo que son susceptibles de acelerar el proceso de envejecimiento físico y mental;
- b) proporcionar a los trabajadores de edad avanzada la orientación y la formación profesionales de que precisen, especialmente en relación con cualquiera de las necesidades siguientes:
  - i) actualizar sus conocimientos y calificaciones proporcionándoles las informaciones adecuadas en el momento oportuno;
  - ii) elevar su nivel de instrucción general y de calificación profesional con el concurso de especialistas en formación de adultos para equiparlos con los jóvenes mejor instruidos y capacitados que ingresan o trabajan ya en la misma ocupación;
  - iii) informarlos oportunamente sobre los medios de perfeccionamiento disponibles e iniciar y proseguir ese perfeccionamiento en el momento adecuado, es decir, antes de que se introduzcan nuevas técnicas y métodos de trabajo;
  - iv) poner a su disposición otro empleo, en su propia especialidad o en otra distinta, en que puedan utilizar sus calificaciones y conocimientos, en la medida de lo posible, sin pérdida de ingresos;
  - v) cerciorarse de que no estén privados de la formación profesional por límites de edad máxima de admisión a dicha formación, fijados sin atender a la realidad;
  - vi) elaborar métodos especiales de formación profesional adaptados a las necesidades de los trabajadores de edad avanzada;
  - vii) tomar todas las medidas necesarias para poner a su disposición instructores competentes en cuanto a sus cualidades técnicas y pedagógicas y que estén bien preparados para impartir una formación complementaria adaptada a las necesidades de los trabajadores de edad avanzada;

- c) incitar a los trabajadores de edad avanzada a aprovechar los servicios de orientación y de formación profesionales o las oportunidades de traslado que pueden ayudarlos a superar sus problemas;
  - d) informar al público en general, y especialmente al personal de orientación y formación profesionales, al personal de los servicios del empleo y de otros servicios sociales competentes, a los empleadores y a los trabajadores, de los esfuerzos de adaptación al empleo que los trabajadores de edad avanzada pueden verse precisados a realizar y de la conveniencia de ayudarlos en tales esfuerzos.
- 2) Deberían tomarse también medidas en lo posible para desarrollar métodos de trabajo, herramientas y equipos adaptados a las necesidades especiales de los trabajadores de edad avanzada y para darles la formación necesaria para utilizar tales métodos y equipos.

### *C. Minorías lingüísticas y de otra naturaleza*

51. Las personas que forman parte de minorías lingüísticas y de otra naturaleza deberían tener acceso a una orientación profesional que las informe, en su lengua materna o en una lengua que les sea familiar, y cuando sea necesario mediante intérpretes, de las condiciones y requisitos existentes en materia de empleo, así como de los derechos y obligaciones de las partes interesadas y de la asistencia que pueden recibir para resolver sus problemas particulares.

52. Deberían establecerse, según las necesidades, programas especiales de enseñanza para las minorías lingüísticas y otras minorías. En el caso de las minorías lingüísticas, estos programas de formación deberían darse, si fuese posible, en la lengua vernácula y eventualmente deberían comprender la enseñanza de idiomas.

### *D. Minusválidos físicos o mentales*

53. 1) Siempre que con ello puedan beneficiarse, los minusválidos físicos o mentales deberían tener acceso a los programas de orientación y formación profesionales establecidos para la población en general.

2) Cuando esto no sea aconsejable debido a la gravedad o a la naturaleza de la incapacidad o a las necesidades particulares de ciertos grupos de minusválidos físicos o mentales, deberían establecerse programas especialmente adaptados.

3) Deberían desplegarse todos los esfuerzos posibles para informar a la opinión pública, los empleadores, los trabajadores, el personal médico y paramédico y los trabajadores sociales sobre la necesidad de facilitar a los minusválidos físicos o mentales orientación y formación profesionales que les permitan encontrar un empleo correspondiente a sus necesidades, así como sobre las adaptaciones en el empleo que puedan ser necesarias a algunos de aquéllos y sobre la conveniencia de darles un apoyo especial en el empleo.

4) En lo posible, deberían adoptarse medidas para garantizar, en la medida posible, la integración o la reintegración de los minusválidos físicos o mentales a la vida productiva, en un ambiente normal de trabajo.

5) Debería tenerse en cuenta la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955.

## VIII. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

54. 1) Deberían adoptarse medidas a fin de promover la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el empleo y en la sociedad en general.

2) Dichas medidas deberían formar parte integrante del conjunto de medidas económicas, sociales y culturales adoptadas por los gobiernos para mejorar la situación del empleo de las mujeres, y, en lo posible, deberían:

- a) convencer a la opinión pública, y en especial a los padres, maestros, personal de orientación y formación profesionales, personal de los servicios del empleo y otros servicios sociales, empleadores y trabajadores, de la necesidad de que hombres y mujeres participen en pie de igualdad en la sociedad y en la economía y de la necesidad de modificar las actitudes tradicionales respecto del trabajo de mujeres y hombres en el hogar y en la vida profesional;
- b) proporcionar orientación profesional a las jóvenes y a las mujeres sobre la misma amplia gama de oportunidades de enseñanza, formación profesional y empleo que a los jóvenes y a los hombres, incitarlas a aprovechar plenamente estas oportunidades y crear las condiciones que les permitan aprovechar plenamente esas oportunidades;
- c) fomentar el acceso, en igualdad de condiciones, de las jóvenes y de las mujeres a todos los tipos de educación y a la formación para todos los tipos de empleo, incluidos los tradicionalmente accesibles a los jóvenes y a los hombres, a reserva de las disposiciones de los Convenios y recomendaciones internacionales del trabajo;
- d) favorecer el perfeccionamiento de las jóvenes y de las mujeres, con el fin de garantizar su desarrollo personal y su promoción a empleos calificados y puestos de responsabilidad, e incitar a los empleadores a que les ofrezcan las mismas posibilidades de enriquecer su experiencia profesional que tienen los trabajadores de similar nivel de instrucción y calificaciones;
- e) crear, en la medida de lo posible, guarderías infantiles diurnas y otros servicios para niños de toda edad, de forma que las mujeres y las jóvenes con responsabilidades familiares puedan tener acceso a los servicios normales de formación profesional así como acogerse a arreglos especiales, por ejemplo, cursos a tiempo parcial o por correspondencia, programas de formación profesional por etapas o programas que utilicen los medios de comunicación de masas;
- f) establecer programas de formación profesional para las mujeres que hayan sobrepasado la edad normal de ingreso en la vida profesional, y que desean tomar un empleo por primera vez o reintegrarse a él después de un período de ausencia.

55. Los hombres que tengan problemas análogos deberían tener acceso a programas especiales de formación profesional análogos a los que se prevén en los apartados e) y f) del subpárrafo 2) del párrafo 54 de la presente Recomendación.

56. En la aplicación de las medidas destinadas a promover la igualdad de hombres y mujeres en el campo de la formación y del empleo deberían tomarse en cuenta las disposiciones del Convenio y de la Recomendación sobre las políticas del empleo, 1964.

R150

## IX. TRABAJADORES MIGRANTES

57. Deberían preverse una orientación y una formación profesionales eficaces para los trabajadores migrantes, a fin de que puedan beneficiarse de la igualdad de oportunidades en el empleo.

58. En la orientación y la formación profesionales debería tenerse en cuenta el hecho de que los trabajadores migrantes pueden tener solamente un conocimiento muy rudimentario del idioma de los países de empleo. Las disposiciones de los párrafos 51 y 52 de la presente Recomendación también deberían aplicárseles.

59. La orientación y la formación profesionales de los trabajadores migrantes deberían tener en cuenta:

- a) las necesidades del país de empleo;
- b) la posible reintegración de los trabajadores migrantes en la economía de su país de origen.

60. En lo que atañe a la orientación y formación profesionales para los trabajadores migrantes, deberían tenerse en cuenta las disposiciones de los Convenios y recomendaciones internacionales del trabajo relativas a estos trabajadores. Tales cuestiones deberían asimismo ser objeto de acuerdos entre los países de origen y de empleo.

## X. FORMACIÓN DE PERSONAL ESPECIALIZADO EN ACTIVIDADES DE ORIENTACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONALES

61. Las disposiciones relativas a la formación de personal deberían abarcar a todas las personas que se encarguen a tiempo completo o parcial de planear, organizar, administrar, desarrollar, supervisar o impartir la orientación y la formación profesionales.

62. 1) Además de recibir una formación en materia de orientación profesional, incluido el asesoramiento individual, las personas que se encarguen de la orientación profesional deberían familiarizarse con el mundo del trabajo en general y con las condiciones de trabajo y las funciones de los trabajadores en una gama amplia de ocupaciones a todos los niveles de calificación y de responsabilidad, así como con las oportunidades de empleo y de carrera en dichas ocupaciones y con los programas y servicios de formación a su alcance. Deberían asimismo estar familiarizadas con los aspectos generales de los contratos colectivos y con los derechos y obligaciones dimanantes de la legislación laboral.

2) En caso necesario, la formación de las personas encargadas de la orientación profesional debería incluir el estudio de las características fisiológicas, psicológicas y sociológicas de los diferentes grupos de personas, así como el de métodos especiales de orientación.

63. 1) Las personas que imparten la formación profesional deberían poseer amplios conocimientos teóricos y prácticos, así como una experiencia laboral sólida en las técnicas o funciones para las cuales tengan competencia, y una buena formación pedagógica y técnica adquirida en instituciones de enseñanza y de formación.

2) En caso necesario, la formación de estas personas debería incluir el estudio de las características y aptitudes de los diferentes grupos de alumnos, así como de los métodos especiales de formación.

64. 1) Las personas dedicadas a la formación profesional para ciertas ramas de actividad económica deberían estar familiarizadas con las características sociales, económicas y técnicas de la rama de actividad en que ejercen su oficio.

2) Por ejemplo, además de la enseñanza técnica y profesional y de la formación profesional en su especialidad, las personas que desempeñan actividades relacionadas con el desarrollo rural deberían recibir una formación en:

- a) economía de la agricultura, de la silvicultura y de otras actividades rurales;
- b) métodos y técnicas de explotación agropecuaria y forestal;
- c) sociología rural e instituciones rurales;
- d) medios de comunicación de masas y métodos de divulgación;
- e) actividades de las cooperativas, en caso de que éstas existan.

65. Las personas dedicadas a la orientación y formación profesionales para grupos especiales de la población deberían estar familiarizadas con los problemas especiales de orden social y económico del grupo de que se trate.

66. 1) Las personas encargadas del planeamiento, organización, administración y supervisión de los programas de orientación o de formación profesionales, incluidos los directores y administradores de los establecimientos de servicios de orientación o de formación, los directores y los responsables de la formación en las empresas y los consultores en orientación y formación profesionales, deberían poseer experiencia en las labores de orientación profesional o de formación profesional.

2) Las personas que tengan estas responsabilidades en relación con los programas de formación profesional deberían, en lo posible, poseer cierta experiencia del trabajo en las empresas, aparte de las actividades de formación profesional.

67. Todas las personas dedicadas a la orientación y a la formación profesionales deberían tener oportunidades frecuentes de actualizar y mejorar su conocimiento de los elementos sociales, económicos, técnicos y psicológicos que afectan a su actividad y de aprender nuevos métodos y técnicas que puedan utilizar en su trabajo.

## XI. ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN

68. Los Miembros deberían establecer programas experimentales y de investigación con objeto de:

- a) determinar los criterios en que han de basarse el establecimiento de prioridades y la puesta en práctica de la orientación y de la formación profesionales en ramas determinadas de actividad económica y para grupos determinados de la población;
- b) determinar las oportunidades de empleo y hacer previsiones sobre las mismas en las diversas ramas de actividad económica y ocupaciones;
- c) perfeccionar el conocimiento de los aspectos psicológicos, sociológicos y pedagógicos de la orientación y de la formación profesionales;
- d) evaluar la eficacia de cada uno de los componentes de los sistemas de orientación y de formación profesionales, tanto en cuanto a su funcionamiento interno como a los resultados obtenidos;
- e) determinar los costos y los beneficios directos e indirectos de los diferentes modelos y métodos de orientación y de formación profesionales;
- f) perfeccionar para la población considerada las pruebas psicológicas y otros métodos de evaluación utilizados con vistas a determinar las cualidades y apreciar las aptitudes e intereses, así como evaluar los niveles de conocimiento y de calificación alcanzados por medios de la formación profesional;
- g) obtener más información sobre las profesiones y sus requisitos.

## XII. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS Y ORGANISMOS REPRESENTATIVOS

69. 1) Las autoridades públicas y los organismos competentes en materia de enseñanza general, orientación profesional, enseñanza técnica y profesional, formación profesional, formación del personal encargado del desarrollo de los recursos humanos y formación de personal de dirección, las autoridades públicas y los organismos competentes en materia de planificación y ejecución de las políticas de empleo y de desarrollo social y económico, así como los organismos representativos de las diversas ramas de actividad económica y ocupaciones y de los diversos grupos de la población interesados, deberían colaborar en el establecimiento de la política y del planeamiento y ejecución de programas para la orientación profesional y la formación profesional.

2) Los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían formar parte de los organismos encargados de dirigir las instituciones públicas de formación y de vigilar su funcionamiento técnico; cuando no existan dichos organismos, los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían participar en alguna otra forma en la creación, dirección e inspección de las referidas instituciones.

70. Además de participar en la definición de una política y en el planeamiento y ejecución de programas, los organismos representativos deberían, con arreglo a la legislación vigente y en el marco de la planificación nacional:

- a) incitar y ayudar a sus miembros a:
  - i) proporcionar oportunidades y medios de orientación y de formación profesionales;
  - ii) prestar su apoyo a los que proporcionan estos medios y oportunidades;
  - iii) aprovecharlos plenamente;
- b) proporcionar la orientación y la formación profesionales necesarias para completar la acción de otros organismos, servicios o personas, y las informaciones que faciliten esta acción;
- c) participar en investigaciones en esta esfera.

71. Deberían definirse claramente las funciones y responsabilidades respectivas de todas las partes interesadas en el desarrollo de los recursos humanos.

72. En la administración de los programas de orientación y de formación profesionales debería tenerse en cuenta la necesidad de:

- a) asesorar a los organismos, servicios, establecimientos y empresas interesados sobre los aspectos sociales, técnicos y metodológicos relacionados con la ejecución de los programas;
- b) proporcionar servicios y medios de apoyo como investigaciones, normas y directrices relativas a la organización de la orientación y de la formación profesionales, medios audiovisuales e información sobre los métodos y las técnicas apropiados;
- c) organizar exámenes públicos o aplicar otros medios de evaluación de las calificaciones obtenidas para las ocupaciones incluidas en las normas de formación profesional;
- d) formar al personal;
- e) comunicar los resultados de los estudios y la experiencia adquirida a las personas u organismos encargados del planeamiento y ejecución de los programas;
- f) facilitar recursos económicos suficientes para ejecutar los programas.

### XIII. REVISIONES PERIÓDICAS

73. Los Miembros deberían revisar periódicamente sus programas de orientación y formación profesionales con vistas a:

- a) lograr una utilización óptima del personal, de las instalaciones y de los medios;
- b) adaptar la organización, el contenido y los métodos de la orientación y la formación profesionales en función de los cambios en las condiciones y exigencias de las diversas ramas de actividad económica y de las necesidades de determinados grupos de la población, así como en función de los progresos logrados en los conocimientos de que se trata;
- c) definir otras actividades que pueden ser necesarias para conseguir una mayor eficacia de la política nacional de promoción de los objetivos fijados en los párrafos 4 a 6 de la presente Recomendación.

### XIV. COOPERACIÓN INTERNACIONAL

74. Los países deberían colaborar entre ellos en la mayor medida posible en el planeamiento, elaboración y ejecución de programas de orientación y de formación profesionales, eventualmente con la participación de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, regionales e internacionales y no gubernamentales nacionales.

75. Esta cooperación podría comprender:

- a) la prestación de asistencia a otros países, sobre una base bilateral o multilateral, en el planeamiento, la elaboración y la ejecución de estos programas;
- b) la organización en común de investigaciones y experimentos para mejorar la organización y la eficacia del planeamiento y ejecución de los programas;
- c) el suministro de medios de formación o su establecimiento en común para facilitar a las personas dedicadas a la orientación y a la formación profesionales la adquisición de los conocimientos, calificaciones y experiencia a que no tienen acceso en sus propios países;
- d) el intercambio sistemático de información sobre la orientación y la formación profesionales, incluidos los resultados de las investigaciones y de los programas experimentales, por medio de reuniones de expertos, seminarios, grupos de estudio o intercambio de publicaciones;
- e) la armonización gradual de las normas de formación profesional para una misma ocupación dentro de un grupo de países, a fin de facilitar la movilidad profesional y el acceso a la formación en el extranjero;
- f) la preparación y difusión de documentos y material básico de orientación y de formación profesionales, incluidos los programas de estudio y las definiciones de ocupaciones, con vistas a que se utilicen en una región o en un grupo de países que tengan necesidades análogas o que intenten armonizar los niveles de formación profesional y la práctica en materia de orientación profesional.

76. Los países deberían examinar la conveniencia de establecer o de contribuir a establecer y administrar en común centros para una región o grupo de países con vistas a facilitar el inter-

cambio de experiencias y promover la cooperación en el desarrollo de programas y en las investigaciones metodológicas.

#### XV. EFECTO SOBRE RECOMENDACIONES ANTERIORES

77. 1) La presente Recomendación reemplaza la Recomendación sobre la orientación profesional, 1949; la Recomendación sobre la formación profesional (agricultura), 1956, y la Recomendación sobre la formación profesional, 1962.

2) La Recomendación sobre la adaptación y readaptación profesionales de los inválidos, 1955; la Recomendación sobre la formación profesional (pescadores), 1966; la Recomendación sobre los programas especiales para los jóvenes, 1970, y la Recomendación sobre la formación profesional (gente de mar), 1970, continúan siendo aplicables a las categorías de personas comprendidas en su campo de aplicación.

**Convenio núm. 158****Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 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;  
 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:

C158

**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.

(Disposiciones finales)

Recomendación núm. 166

## Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador

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 legisla-  
 ción nacional, contratos colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales o sentencias judi-  
 ciales, 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 pre-  
 sente Recomendación a las siguientes categorías de personas empleadas:

- a) los trabajadores con un contrato de trabajo de duración determinada o para realizar determi-  
 nada 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 razo-  
 nable;
- 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 emplea-  
 dores 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 pre-  
 sente Recomendación o de algunas de sus disposiciones a ciertas categorías de personas emplea-  
 das cuyas condiciones de empleo se rijan por disposiciones especiales que en su conjunto confie-  
 ran 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 emplea-  
 dores 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 defienda 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.

# PRINCIPIOS FUNDAMENTALES Y DERECHOS EN EL TRABAJO

- Igualdad de remuneración C100, R90
- Discriminación (empleo y ocupación) C111, R111
- Edad mínima C138, R146
- Peores formas de trabajo infantil C182, R190
- Libertad sindical y la protección del derecho de sindicación C87
- Derecho de sindicación y de negociación colectiva C98
- Trabajo forzoso C29, R35
- Abolición del trabajo forzoso C105

## TRABAJO Y FAMILIA

- Protección de la maternidad C103, R95, C183, R191
- Trabajadores con responsabilidades familiares C156, R165

## PROMOCIÓN DEL EMPLEO

- Política del empleo C122, R122, C169
- Desarrollo de los recursos humanos C142, R150
- Terminación de la relación de trabajo C158, R166

## CONDICIONES DE EMPLEO

- Trabajo nocturno C89, P1990, C171, R178
- Trabajo a domicilio C177, R184
- Trabajo a tiempo parcial C175, R182
- Seguridad y salud de los trabajadores C155, P2002, R164

## TRABAJADORES MIGRANTES

- Trabajadores migrantes C97, R86
- Trabajadores migrantes C143, R151



## Convenio núm. 89

### Convenio relativo al trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria (revisado en 1948)<sup>1</sup>

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 de junio de 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 décimoctava 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

<sup>1</sup> Fecha de entrada en vigor: 27 de febrero de 1951.

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 efectúan 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.

(Disposiciones finales)

## Protocolo de 1990

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

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 las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, podrá prever que se introduzcan modificaciones en la duración del período «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 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 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.

(Disposiciones finales)

**Convenio núm. 171****Convenio sobre el trabajo nocturno, 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;

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;

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 combina-

ción 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.

(Disposiciones finales)

## Recomendación núm. 178

**Recomendación sobre el trabajo nocturno, 1990**  
**Recomendación sobre el trabajo nocturno**

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 PERÍODOS 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.

## Convenio núm 177

### Convenio sobre el trabajo a domicilio

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.

(Disposiciones finales)

## Recomendación núm. 184

### Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 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 a 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 núm. 175****Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 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;

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 distinta de aquéllas 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 prosigan 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.

(Disposiciones finales)

## Recomendación núm. 182

**Recomendación sobre el trabajo  
a tiempo parcial, 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 a parcial, 1994,  
adopta, con fecha veinticuatro de junio de mil novecientos noventa y cuatro, la siguiente Reco-  
mendación, 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 expresi-  
ón «el Convenio»).
  2. A efectos de la presente Recomendación:
    - a) la expresión «trabajador a tiempo parcial» designa a todo trabajador asalariado cuya activi-  
dad 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 par-

cial 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 posteriormente 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.

## Convenio núm. 155

# Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 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 un convenio inter-  
nacional,  
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 interesadas, 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 interesadas, excluir parcial o totalmente de su aplicación a categorías limitadas de trabajadores respecto de las cuales se presenten problemas particulares de aplicación.

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 químicas, 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.

(Disposiciones finales)

## Protocolo de 2002

### **Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 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 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.

## Recomendación núm. 164

### Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 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.

# PRINCIPIOS FUNDAMENTALES Y DERECHOS EN EL TRABAJO

- Igualdad de remuneración C100, R90
- Discriminación (empleo y ocupación) C111, R111
- Edad mínima C138, R146
- Peores formas de trabajo infantil C182, R190
- Libertad sindical y la protección del derecho de sindicación C87
- Derecho de sindicación y de negociación colectiva C98
- Trabajo forzoso C29, R35
- Abolición del trabajo forzoso C105

## TRABAJO Y FAMILIA

- Protección de la maternidad C103, R95, C183, R191
- Trabajadores con responsabilidades familiares C156, R165

## PROMOCIÓN DEL EMPLEO

- Política del empleo C122, R122, C169
- Desarrollo de los recursos humanos C142, R150
- Terminación de la relación de trabajo C158, R166

## CONDICIONES DE EMPLEO

- Trabajo nocturno C89, P1990, C171, R178
- Trabajo a domicilio C177, R184
- Trabajo a tiempo parcial C175, R182
- Seguridad y salud de los trabajadores C155, P2002, R164

## TRABAJADORES MIGRANTES

- Trabajadores migrantes C97, R86
- Trabajadores migrantes C143, R151



## Convenio núm. 97

### Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 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 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.

(Disposiciones finales)

## Recomendación núm. 86

## Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisado), 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 emplador, 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 INCLUSION DE LA MIGRACION 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.)

#### *Artículo 1. Intercambio de información*

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.

#### *Artículo 2. Acción contra la propaganda que induce en error*

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.

#### *Artículo 3. Formalidades administrativas*

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.

*Artículo 4. Validez de los documentos*

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).

*Artículo 5. Condiciones y criterios relativos a las migraciones*

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.

#### *Artículo 6. Organización del reclutamiento, introducción y establecimiento*

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.

#### *Artículo 7. Exámenes de selección*

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.

*Artículo 8. Información y asistencia a los migrantes*

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.

*Artículo 9. Educación y formación*

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.

*Artículo 10. Intercambio de practicantes*

Las partes convienen en favorecer el intercambio de practicantes y en determinar, en un acuerdo separado, las condiciones que regirán dichos intercambios.

*Artículo 11. Condiciones de transporte*

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.

*Artículo 12. Gastos de viaje y de manutención*

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.

*Artículo 13. Transferencia de fondos*

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.

#### *Artículo 14. Adaptación y naturalización*

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.

#### *Artículo 15. Vigilancia de las condiciones de vida y de trabajo*

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.

#### *Artículo 16. Solución de conflictos*

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.

*Artículo 17. Igualdad de trato*

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.

*Artículo 18. Acceso a los oficios y profesiones y derecho a la adquisición de propiedad inmobiliaria*

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.

*Artículo 19. Suministro de alimentos*

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.

*Artículo 20. Condiciones de vivienda*

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.

*Artículo 21. Seguridad social*

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.

#### *Artículo 22. Contratos de trabajo*

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 que estará empleado y de las demás condiciones de 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.

#### *Artículo 23. Cambio de empleo*

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.

*Artículo 24. Estabilidad en el empleo*

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 legislaciones 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.

*Artículo 25. Disposiciones relativas a la expulsión*

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.

*Artículo 26. Viaje de regreso*

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 incumbe 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.

*Artículo 27. Doble impuesto*

Ambas partes determinarán, en un acuerdo separado, las medidas que deban adoptarse para evitar el doble impuesto a las ganancias de los trabajadores migrantes.

*Artículo 28. Métodos de consulta y colaboración*

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.

*Artículo 29. Disposiciones finales*

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 núm. 143

**Convenio sobre los trabajadores migrantes  
(disposiciones complementarias), 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;
- 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 conse-  
cuencias negativas que acarrearán en el plano social y humano;
- Considerando, además, que con el fin de vencer el subdesarrollo y el desempleo estructural y cró-  
nico, los gobiernos de numerosos países insisten cada vez más en la conveniencia de esti-  
mular 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 Humana-  
nos y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos;
- Recordando las disposiciones del Convenio y de la Recomendación sobre los trabajadores migran-  
tes (revisados), 1949, y de la Recomendación sobre la protección de los trabajadores migran-  
tes (países insuficientemente desarrollados), 1955, así como del Convenio y la Recomenda-  
ción 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 (revi-  
sado), 1949, que tratan de cuestiones tales como la reglamentación del reclutamiento, la intro-  
ducción 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 inter-  
nacional 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 complementa 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.

(Disposiciones Finales)

## Recomendación núm. 151

### Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 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.