

DERECHO SINDICAL DE LA OIT

Normas y procedimientos

Alberto ODERO
Horacio GUIDO

Copyright © Organización Internacional del Trabajo
1995 Primera edición 1995

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, a condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción hay que formular las correspondientes solicitudes al Servicio de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, solicitudes que serán bien acogidas.

Derecho sindical de la OIT: normas y procedimientos Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1995

/Derechos sindicales/, /Libertad sindical/, /Texto/, /Convenio de la OIT/, /Recomendación de la OIT/, /Papel de la OIT/. 04.02.3 ISBN 92-2-309446-1

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras. La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione. Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones 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 o una lista de nuevas publicaciones.

PRESENTACION

El respeto de la libertad sindical en el mundo es una exigencia primordial e ineludible para la Organización Internacional del Trabajo, en razón de su característica estructural más esencial, es decir el tripartismo, y de las altas funciones que, en virtud de la Constitución e instrumentos de la OIT, están llamadas a ejercer las organizaciones de trabajadores y de empleadores en el seno de la propia Organización, a la vez que en los distintos Estados Miembros.

Sin libertad sindical o, dicho con otras palabras, sin organizaciones de trabajadores y de empleadores autónomas, independientes, representativas y dotadas de los derechos y garantías necesarios para el fomento y defensa de los derechos de sus afiliados y la promoción del bienestar común, el principio del tripartismo quedaría desvirtuado, cuando no convertido en letra muerta, y se atentaría gravemente contra las posibilidades reales de una mayor justicia social.

Como reafirma la Declaración de Filadelfia, la libertad de asociación - en este contexto, la libertad sindical - « es esencial para el progreso constante » y « la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía *dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional, continuo y concertado*, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos participan en decisiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común»¹. La aplicación de estos principios, concluye la Declaración de Filadelfia, « interesa a todo el mundo civilizado ».

Desde esta perspectiva, siendo la libertad sindical una de las principales salvaguardias de la paz y de la justicia social, se comprende perfectamente, por una parte, que la OIT haya adoptado una serie de convenios - con un altísimo número de ratificaciones en lo que respecta a los más fundamentales² - ,

¹ En la cita, el subrayado es nuestro.

² El 15 de septiembre de 1994 el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) contaba con 110 ratificaciones y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) con 124.

recomendaciones y resoluciones que constituyen la más importante fuente internacional en la materia y, por otra, que además de los procedimientos generales de control haya creado un procedimiento especial para la efectiva protección de los derechos sindicales. Este último permite no sólo a los gobiernos de los Estados Miembros, sino también a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, presentar quejas contra gobiernos, incluso cuando no se han ratificado los convenios sobre libertad sindical³. Dicho procedimiento especial es resultado de negociaciones y acuerdos entre el Consejo de Administración de la OIT y el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas que dieron lugar al establecimiento de la Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical en 1950. Posteriormente, en 1951, el Consejo de Administración instituyó el Comité de Libertad Sindical y sin duda alguna puede afirmarse que éste es el organismo internacional con mayor protagonismo a nivel mundial en la promoción y defensa de la libertad sindical. La extraordinaria diversidad de los casos presentados por las organizaciones de trabajadores y de empleadores (más de 1 800), su composición tripartita con una presidencia independiente, la posibilidad de tratar quejas contra Estados que no han ratificado los convenios de la OIT sobre libertad sindical y negociación colectiva, las garantías de imparcialidad previstas en su procedimiento, la celeridad en el tratamiento de los casos, la unanimidad en sus decisiones y la formación de un cuerpo de principios sobre las cuestiones sindicales fundamentales que desarrolla y complementa las normas de la OIT en la materia, son notas marcadamente originales en el mundo del Derecho Internacional que han conferido al Comité una autoridad y credibilidad especiales, acentuadas por el paso de los años. De este modo, más allá de la eficacia de las recomendaciones del Comité en los diferentes casos concretos (no aplicación de penas de muerte, liberación de sindicalistas, anulación de medidas de disolución de sindicatos, restitución de bienes sindicales, etc.), los principios que ha definido a partir de los convenios, recomendaciones y resoluciones de la Conferencia Internacional del Trabajo han podido orientar legislaciones, ser punto de referencia de sentencias, inspirar la acción de las inspecciones de trabajo u orientar la búsqueda de soluciones en grandes conflictos colectivos.

Desearnos agradecer al Servicio de Libertad Sindical y en particular a los Sres. Alberto Otero y Horacio Guido, funcionarios de dicho Servicio, esta oportuna publicación, donde se recogen de manera casi exhaustiva los textos de la OIT sobre libertad sindical y negociación colectiva y se exponen los distintos procedimientos que pueden ponerse en marcha para promover su aplicación.

³ Por el solo hecho de adherirse a la Organización Internacional del Trabajo, los Estados Miembros tienen la obligación de respetar los principios contenidos en su Constitución, incluidos los relativos a la libertad sindical.

Por último, debe destacarse la feliz coincidencia de que la presente publicación - que es fruto de la cooperación entre el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo y la Oficina para las Actividades de los Trabajadores - aparezca en el año del 75° aniversario de la Organización Internacional del Trabajo, realzando así el inestimable aporte de la Organización y de sus órganos de control en favor de la libertad sindical como medio privilegiado para la realización de una mayor justicia social y, por ello, en favor de la paz.

Héctor G. Bartolomei de la Cruz,
Director del Departamento de
Normas Internacionales del Trabajo

Giuseppe Querenghi,
Director de la Oficina para las
Actividades de los Trabajadores

INDICE

Presentación	v
Parte I. Normas de la OIT en materia de libertad sindical y relaciones profesionales	
1. Textos constitucionales de la OIT relativos a la libertad sindical y a la negociación colectiva (Extractos)	
Constitución	3
Declaración de Filadelfia	6
2. Convenios y recomendaciones en materia de libertad sindical y negociación colectiva (Extractos con la totalidad de las disposiciones de fondo)	
Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11)	9
Convenio sobre el derecho de asociación (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 84)	10
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	13
Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	17
Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135)	20
Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 143)	22
Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141)	25
Recomendación sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 149)	28
Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151)	34
Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 159)	38
Convenio sobre el fomento de la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)	39
Recomendación sobre el fomento de la negociación colectiva, 1981 (núm. 163)	39
3. Otros convenios y recomendaciones con disposiciones en materia de derechos sindicales y relaciones laborales (Extractos)	
Convenio sobre los trabajadores migrantes, 1939 (núm. 66)	43
Recomendación sobre la protección de los trabajadores migrantes (países insuficientemente desarrollados), 1955 (núm. 100)	44
Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97)	45
Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 151)	45
Recomendación sobre la política social en los territorios dependientes, 1944 (núm. 70)	46

Convenio sobre política social (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 82)....	48
Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962 (núm. 117)	50
Convenio sobre poblaciones indígenas y tribuales, 1957 (núm. 107)	50
Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)	51
Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110).....	52
Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149)	56
Recomendación sobre las condiciones sociales y de seguridad de la gente de mar, 1958 (núm. 108)	57
Recomendación sobre el trabajo portuario, 1973 (núm. 145).....	58
Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140)	59
Recomendación sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 148).....	61
Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 150)	64
Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149)	67
Recomendación sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 157).....	67
Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175).....	68
Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)	69
4. Convenios y recomendaciones sobre relaciones profesionales y consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores (Extractos con la totalidad de las disposiciones de fondo).....	71
Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91).....	71
Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951 (núm. 92)	73
Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952 (núm. 94)	74
Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960 (núm. 113).....	74
Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967 (núm. 129)	75
Recomendación sobre el examen de reclamaciones, 1967 (núm. 130)	78
Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158)	80
Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 166)	86
Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)	91
Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976 (núm. 152)	93
5. Recomendación relativa a la situación del personal docente (Extractos)	95
6. Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Extractos)	99
7. Resoluciones de la Conferencia Internacional del Trabajo	105
Resolución sobre la independencia del movimiento sindical	105
Resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles	107

PARTE I

NORMAS DE LA OIT EN MATERIA DE LIBERTAD
SINDICAL Y RELACIONES PROFESIONALES

1 **TEXTOS CONSTITUCIONALES DE LA OIT RELATIVOS A LA LIBERTAD SINDICAL Y A LA NEGOCIACION COLECTIVA** (Extractos)

Constitución¹

PREÁMBULO

Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social;

Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas;

¹ El texto de la Constitución es de 1919, aunque posteriormente fue modificado en varias oportunidades.

Considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países:

Las Altas Partes Contratantes, movidas por sentimientos de justicia y de humanidad y por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo, y a los efectos de alcanzar los objetivos expuestos en este preámbulo, convienen en la siguiente Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

CAPÍTULO PRIMERO.- ORGANIZACIÓN

Artículo 1

1. Se funda una organización permanente encargada de trabajar por la realización del programa expuesto en el preámbulo a esta Constitución y en la Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada en Filadelfia el 10 de mayo de 1944, cuyo texto figura como anexo a esta Constitución.

Artículo 3

1. La Conferencia General de los representantes de los Miembros ce lebrará reuniones cada vez que sea necesario y, por lo menos, una vez al año; se compondrá de cuatro representantes de cada uno de los Miembros, dos de los cuales serán delegados del gobierno y los otros dos representarán, respectivamente, a los empleadores y a los trabajadores de cada uno de los Miembros.

2. Cada delegado podrá estar acompañado de dos consejeros técnicos, como máximo, por cada uno de los puntos que figuren en el orden del día de la reunión. Cuando en la Conferencia deban discutirse cuestiones de especial interés para las mujeres, entre las personas designadas como consejeros técnicos una, por lo menos, deberá ser mujer.

5. Los Miembros se obligan a designar a los delegados y consejeros técnicos no gubernamentales de acuerdo con las organizaciones profesionales más representativas de empleadores o de trabajadores, según sea el caso, siempre que tales organizaciones existan en el país de que se trate.

8. Los nombres de los delegados y de sus consejeros técnicos serán comunicados a la Oficina Internacional del Trabajo por el gobierno de cada uno de los Miembros.

9. Los poderes de los delegados y de sus consejeros técnicos serán examinados por la Conferencia, la cual podrá, por mayoría de dos tercios de los

votos de los delegados presentes, rechazar la admisión de cualquier delegado o consejero técnico que en opinión de la misma no haya sido designado de conformidad con el presente artículo².

² Los artículos 5 y 26 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo regulan el *procedimiento de protesta sobre los poderes de los delegados y consejeros técnicos* y su texto se reproduce a continuación:

Artículo 5

1. La Conferencia constituirá, a propuesta de la Comisión de Proposiciones, una Comisión de Verificación de Poderes, compuesta de un delegado gubernamental, un delegado empleador y un delegado trabajador.

2. La Comisión de Verificación de Poderes examinará los poderes de los delegados y de sus consejeros técnicos, así como cualquier protesta relacionada con los mencionados poderes, de acuerdo con las disposiciones de la sección B de la parte II.

Artículo 26

1. Los poderes de los delegados y consejeros técnicos se depositarán en la Oficina Internacional del Trabajo quince días, por lo menos, antes de la fecha fijada para la apertura de la reunión de la Conferencia.

2. El Presidente del Consejo de Administración redactará un breve informe sobre los poderes y lo someterá, juntamente con éstos, al examen de los delegados la víspera de la sesión de apertura, debiéndose publicar dicho informe como apéndice al acta de la primera sesión.

3. La Comisión de Verificación de Poderes, constituida por la Conferencia en cumplimiento del artículo 5 de este Reglamento, examinará cualquier protesta referente a la designación de un delegado o consejero técnico que haya sido presentada al Secretario General.

4. No se admitirán las protestas en los siguientes casos:

- a) si la protesta no hubiere llegado a poder del Secretario General dentro de un plazo de setenta y dos horas contadas a partir de las diez de la mañana del día en que se publique el número de *Actas Provisionales* de la reunión en que figuren el nombre y las funciones de la persona o personas contra cuya designación se proteste. Sin embargo, la Comisión de Verificación de Poderes podrá extender el plazo antes indicado en el caso de protestas contra el nombramiento de un delegado o consejero técnico de un país lejano;
- b) si los autores de la protesta fueren anónimos;
- c) si el autor de la protesta fuere consejero técnico del delegado contra cuyo nombramiento se presenta la protesta;
- d) si la protesta se refiere a hechos o alegaciones que la Conferencia ya hubiere discutido y declarado no pertinentes o infundados en un debate y en una decisión relativos a hechos o alegaciones idénticos.

5. El procedimiento para determinar si una protesta es admisible será el siguiente:

- a) la Comisión de Verificación de Poderes examinará, en relación con cada protesta, si ésta no es admisible por cualquiera de los motivos mencionados en el párrafo 4;
- b) la decisión que la Comisión adopte por unanimidad en cuanto a la admisibilidad de una protesta tendrá carácter definitivo;
- c) si la decisión en cuanto a la admisibilidad de una protesta no fuere adoptada por unanimidad por la Comisión, ésta enviará la cuestión a la Conferencia, la cual, con conocimiento de las actas de los debates de la Comisión y del informe que exprese la opinión de la mayoría y de la minoría de sus miembros, decidirá, sin nueva discusión, sobre la admisibilidad de la protesta.

6. Cada vez que una protesta no sea declarada inadmisibile, la Comisión de Verificación de Poderes examinará si está fundada y presentará a la Conferencia un informe de urgencia.

7. Si la Comisión de Verificación de poderes o un miembro de la misma presentare un informe en el que recomiende a la Conferencia que rechace la admisión de un delegado o de

(Continúa en la pág. 6)

Declaración de Filadelfia

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Filadelfia en su vigésima sexta reunión, adopta, el día diez de mayo de 1944, la presente Declaración de los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo y de los principios que debieran inspirar la política de sus Miembros.

I

La Conferencia reafirma los principios fundamentales sobre los cuales está basada la Organización y, en especial, los siguientes:

- a) el trabajo no es una mercancía;
- b) la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante;
- c) la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos;
- d) la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional, continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común.

II

La Conferencia, convencida de que la experiencia ha demostrado plenamente cuán verídica es la declaración contenida en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, según la cual la paz permanente sólo puede basarse en la justicia social, afirma que:

- a) 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;

² (Continuación de la nota)

un consejero técnico, el Presidente someterá esta proposición a la Conferencia para que adopte una decisión, y la Conferencia, cuando juzgue que dicho delegado o consejero técnico no ha sido nombrado de conformidad con las disposiciones de la Constitución, podrá rechazar, por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes, la admisión de tal delegado o consejero técnico, de acuerdo con el párrafo 9 del artículo 3 de la Constitución. Los delegados que estén a favor de rechazar la admisión del delegado o consejero técnico votarán «sí»; los delegados que estén en contra de rechazar la admisión del delegado o consejero técnico votarán «no».

8. El delegado o consejero técnico contra cuya designación se haya presentado una protesta conservará los mismos derechos que los demás delegados y consejeros técnicos hasta que se resuelva definitivamente sobre su admisión.

- b) el logro de las condiciones que permitan llegar a este resultado debe constituir el propósito central de la política nacional e internacional;
- c) cualquier política y medida de índole nacional e internacional, particularmente de carácter económico y financiero, deben juzgarse desde este punto de vista y aceptarse solamente cuando favorezcan, y no entorpezcan, el cumplimiento de este objetivo fundamental;
- d) incumbe a la Organización Internacional del Trabajo examinar y considerar, teniendo en cuenta este objetivo fundamental, cualquier programa o medida internacional de carácter económico y financiero; y
- e) al cumplir las tareas que se le confíen, la Organización Internacional del Trabajo, después de tener en cuenta todos los factores económicos y financieros pertinentes, puede incluir, en sus decisiones y recomendaciones, cualquier disposición que considere apropiada.

III

La Conferencia reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan:

- a) lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida;
- b) emplear trabajadores en ocupaciones en que puedan tener la satisfacción de utilizar en la mejor forma posible sus habilidades y conocimientos y de contribuir al máximo al bienestar común;
- c) conceder, como medio para lograr este fin y con garantías adecuadas para todos los interesados, oportunidades de formación profesional y medios para el traslado de trabajadores, incluidas las migraciones de mano de obra y de colonos;
- d) adoptar, en materia de salarios y ganancias y de horas y otras condiciones de trabajo, medidas destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esta clase de protección;
- e) lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleados en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas;
- f) extender las medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten y prestar asistencia médica completa;
- g) proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones;
- h) proteger a la infancia y a la maternidad;
- i) suministrar alimentos, vivienda y medios de recreo y cultura adecuados;
- j) garantizar iguales oportunidades educativas y profesionales.

IV

La Conferencia, convencida de que la utilización más completa y amplia de los recursos productivos del mundo, necesaria para el cumplimiento de los objetivos enunciados en esta Declaración, puede obtenerse mediante una acción eficaz en el ámbito internacional y nacional, que incluya medidas para aumentar la producción y el consumo, evitar fluctuaciones económicas graves, realizar el progreso económico y social de las regiones menos desarrolladas, asegurar mayor estabilidad de los precios mundiales de materias primas y productos alimenticios básicos y fomentar un comercio internacional de considerable y constante volumen, ofrece la entera colaboración de la Organización Internacional del Trabajo a todos los organismos internacionales a los que pudiere confiarse parte de la responsabilidad en esta gran tarea, así como en el mejoramiento de la salud, de la educación y del bienestar de todos los pueblos.

V

La Conferencia afirma que los principios enunciados en esta Declaración son plenamente aplicables a todos los pueblos, y que si bien en las modalidades de su aplicación hay que tener debidamente en cuenta el grado de desarrollo social y económico de cada pueblo, su aplicación progresiva a los pueblos que todavía son dependientes y a los que ya han llegado a gobernarse por sí mismos interesa a todo el mundo civilizado.

2

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES EN MATERIA DE LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACION COLECTIVA

(Extractos con la totalidad de
las disposiciones de fondo)

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

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

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

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

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

Artículo 1

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

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

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

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

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

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

Artículo 1

El presente Convenio se aplica a los territorios no metropolitanos.

Artículo 2

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

Artículo 3

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

Artículo 4

Se deberán dictar todas las medidas pertinentes a fin de consultar y aso-
ciar a los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabaja-
dores en la elaboración y aplicación de las disposiciones destinadas a
garantizar la protección de los trabajadores y el cumplimiento de la legisla-
ción del trabajo.

Artículo 5

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

Artículo 6

1. Se deberá estimular a los empleadores y a los trabajadores para que
eviten conflictos y para que, en caso de que surjan, los resuelvan en forma
equitativa por medio de la conciliación.

2. A estos efectos, se deberán dictar todas las medidas pertinentes para consultar y asociar a los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el establecimiento y funcionamiento de los organismos de conciliación.

3. A reserva de que actúen dichos organismos, incumbirá a funcionarios públicos proceder al examen de los conflictos, promover la conciliación y ayudar a que las partes lleguen a una solución equitativa.

4. Siempre que sea factible, esos funcionarios serán designados especialmente para el desempeño de tales funciones.

Artículo 7

1. Tan pronto como sea posible, se deberán crear organismos para la solución de los conflictos entre empleadores y trabajadores.

2. Representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados, entre los que figurarán representantes de sus organizaciones respectivas, cuando dichas organizaciones existan, estarán asociados, si ello fuere factible, al funcionamiento de los organismos, en la forma y medida que determine la autoridad competente, pero en todo caso en igualdad de número y condiciones.

Artículo 8

1. Respecto de los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enmendada por el Instrumento de enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1946, excepción hecha de los territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 de dicho artículo, tal como fue enmendado, todo Miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio deberá anexas a su ratificación, o deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación, una declaración en la que manifieste:

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

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

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

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

Artículo 9

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

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

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

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

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

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

Artículo 10

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

Artículo 11

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

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

Artículo 12

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

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

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.

PARTE III. DISPOSICIONES DIVERSAS

Artículo 12

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

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

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

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

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

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

Artículo 13

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

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

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

3. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos precedentes de este artículo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en

el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

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

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

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

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.

Artículo 7

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 8

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 9

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar:

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

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

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

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 11, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 10

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

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

3. Durante los períodos en que este Convenio puede ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 11, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 1

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

Artículo 2

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

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

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

Artículo 3

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

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

Artículo 4

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

Artículo 5

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

Artículo 6

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

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

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

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

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

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

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación,

adopta, con fecha veintitrés de junio de mil novecientos setenta y uno, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971:

I. METODOS DE APLICACION

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

II. DISPOSICIONES GENERALES

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

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

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

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

III. PROTECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

5. Los representantes de los trabajadores en la empresa deberían gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como

tales representantes, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor.

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

2) Tales disposiciones podrían incluir medidas como las siguientes:

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

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

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

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

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

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

IV. FACILIDADES QUE HABRÁN DE OTORGARSE A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 1

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

Artículo 2

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

2. El presente Convenio se aplica sólo a aquellos arrendatarios, aparceros o pequeños propietarios cuya principal fuente de ingresos sea la agricul-

tura y que trabajen la tierra por sí mismos o únicamente con ayuda de sus familiares, o recurriendo ocasionalmente a trabajadores supletorios y que:

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

Artículo 3

1. Todas las categorías de trabajadores rurales, tanto si se trata de asalariados como de personas que trabajen por cuenta propia, tienen el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

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

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

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

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

Artículo 4

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

Artículo 5

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

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

Artículo 6

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

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

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;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

I. DISPOSICIONES GENERALES

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

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

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

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

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

3. Todas las categorías de trabajadores rurales, tanto si se trata de asalariados como de personas que trabajen por cuenta propia, deberían tener derecho a constituir, sin autorización previa, las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

II. PAPEL DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES RURALES

4. Uno de los objetivos de la política nacional de desarrollo rural debería ser facilitar el establecimiento y expansión, con carácter voluntario, de organizaciones de trabajadores rurales fuertes e independientes, como medio eficaz de asegurar la

participación de estos trabajadores, sin discriminación en el sentido del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, en el desarrollo económico y social y en los beneficios que de él se deriven.

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

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

III. MEDIDAS PARA FAVORECER EL DESARROLLO DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES RURALES

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

- a) eliminar los obstáculos que se oponen a su creación y desarrollo y al desempeño de sus actividades legítimas, así como aquellas discriminaciones de orden legislativo y administrativo de que las organizaciones de trabajadores rurales y sus afiliados pudieran ser objeto;

- b) extender a las organizaciones de trabajadores rurales y a sus miembros facilidades de educación y formación profesional similares a las que disfrutaban otras organizaciones de trabajadores y sus miembros;
- c) permitirles perseguir una política que garantice a los trabajadores rurales la protección y prestaciones sociales y económicas correspondientes a las que se otorgan a los trabajadores de la industria o, si se da el caso, a los trabajadores dedicados a otras ocupaciones de carácter no industrial.

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

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

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

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

A. Medidas de carácter legislativo y administrativo

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

2) En particular:

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

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

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

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

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

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

2) En particular, deberían adoptarse medidas apropiadas para hacer posible la participación efectiva de tales organizaciones en la formulación, aplicación y evaluación de los programas de reforma agraria.

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

B. Información pública

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

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

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

- a) campañas de información y de educación de masas en especial para proporcionar a los trabajadores rurales información completa y práctica sobre sus derechos a fin de que puedan ejercerlos cuando lo necesiten;

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

C. Enseñanza y formación profesional

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

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

- d) proporcionar una formación especial a los encargados de la educación de los trabajadores rurales que les dé la posibilidad, por ejemplo, de contribuir al desarrollo de servicios cooperativos y de otros tipos de servicios adecuados que permitan a las organizaciones atender directamente las necesidades de sus miembros y reforzar su independencia merced a la autonomía económica;
- e) apoyar programas que incluyan todos los aspectos de la promoción de la juventud rural.

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

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

D. Asistencia financiera y material

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

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

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

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 1978 en su sexagésima cuarta reunión;

Recordando las disposiciones del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948; del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y del Convenio y la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971; Recordando que el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, no es aplicable a ciertas categorías de empleados públicos y que el Convenio y la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971, se aplican a los representantes de los trabajadores en la empresa;

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

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

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

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

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

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

PARTE I. CAMPO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES

Artículo 1

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

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

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

Artículo 2

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

Artículo 3

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

PARTE II. PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN

Artículo 4

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

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

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

Artículo 5

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

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

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

PARTE III. FACILIDADES QUE DEBEN CONCEDERSE A
LAS ORGANIZACIONES DE EMPLEADOS PUBLICOS

Artículo 6

1. Deberán concederse a los representantes de las organizaciones reconocidas de empleados públicos facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo o fuera de ellas.
2. La concesión de tales facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la administración o servicio interesado.
3. La naturaleza y el alcance de estas facilidades se determinarán de acuerdo con los métodos mencionados en el artículo 7 del presente Convenio o por cualquier otro medio apropiado.

PARTE IV. PROCEDIMIENTOS PARA LA DETERMINACIÓN
DE LAS CONDICIONES DE EMPLEO

Artículo 7

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

PARTE V. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 8

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

PARTE VI. DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS

Artículo 9

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

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

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 1978 en su sexagésima cuarta reunión;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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 1981, en su sexagésima séptima reunión;

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

Teniendo en cuenta la importancia capital de las normas internacionales contenidas en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948; en el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949; en la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951; en la Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951; en el Convenio y la Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978, y en el Convenio y la Recomendación sobre la administración del trabajo, 1978; Considerando que se deberían hacer mayores esfuerzos para realizar los objetivos de dichas normas y especialmente los principios generales enunciados en el artículo 4 del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y en el párrafo 1 de la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951;

Considerando, por consiguiente, que estas normas deberían completarse con medidas apropiadas fundadas en dichas normas y destinadas a fomentar la negociación colectiva libre y voluntaria; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al fomento de la negociación colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

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

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

PARTE I. CAMPO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica.
2. La legislación o la práctica nacionales podrán determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio son aplicables a las fuerzas armadas y a la policía.

3. En lo que se refiere a la administración pública, la legislación o la práctica nacionales podrán fijar modalidades particulares de aplicación de este Convenio.

Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, la expresión «negociación colectiva» comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

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

Artículo 3

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

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

PARTE II. MÉTODOS DE APLICACIÓN

Artículo 4

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

PARTE III. FOMENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Artículo 5

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

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

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

Artículo 6

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

Artículo 7

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

Artículo 8

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

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

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

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

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

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

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

I. MÉTODOS DE APLICACIÓN

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

I. MEDIOS PARA FOMENTAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

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

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

a) las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores sean reconocidas a los efectos de la negociación colectiva;

b) en los países en que las autoridades competentes apliquen procedimientos de reconocimiento a efectos de determinar las organizaciones a las que ha de atribuirse el derecho de negociación colectiva, dicha determinación se base en criterios objetivos y previamente definidos, respecto del carácter representativo de esas organizaciones, establecidos en consulta con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores.

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

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

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

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

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

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

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

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

2) Con este objeto:

- a) a petición de las organizaciones de trabajadores, los empleadores -- públicos y privados -- deberían proporcionar las informaciones acerca de la situación económica y social de la unidad de negociación y de la empresa en su conjunto que sean necesarias para negociar con conocimiento de causa; si la divulgación de ciertas de esas informaciones pudiese perjudicar a la empresa, su comunicación debería estar sujeta al compromiso de mantener su carácter confidencial en la medida en que esto sea necesario; las informaciones que puedan proporcionarse deberían ser determinadas por acuerdo entre las partes en la negociación colectiva;
- b) las autoridades públicas deberían proporcionar las informaciones necesarias sobre la situación económica y social global del país y de la rama de actividad en cuestión, en la medida en que la difusión de tales informaciones no resulte perjudicial para los intereses nacionales.

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

I. DISPOSICIÓN FINAL

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

3

OTROS CONVENIOS Y RECOMENDACIONES CON DISPOSICIONES EN MATERIA DE DERECHOS SINDICALES Y RELACIONES LABORALES

(Extractos)

Convenio sobre los trabajadores migrantes, 1939 (núm. 66)¹

Artículo 6

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a conceder a los extranjeros 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) las condiciones de trabajo y en particular la remuneración de los servicios;
 - ii) el derecho de afiliación a las organizaciones sindicales;
- b) los impuestos, derechos y contribuciones que deba pagar, por concepto del trabajo, la persona empleada;
- c) las acciones judiciales relativas a los contratos de trabajo.

2. La igualdad de trato prevista en el párrafo anterior podrá estar sujeta a la reciprocidad, cuya existencia se dará por habida:

- a) entre todos los Miembros obligados por el presente Convenio;
- b) entre cada Miembro obligado por el presente Convenio y cualquier otro Estado con el que haya celebrado un acuerdo de reciprocidad sobre la materia en cuestión.

¹ Este Convenio no fue ratificado por ningún Estado y por consiguiente nunca entró en vigor. Fue revisado en 1949 por el Convenio núm. 97; en virtud de la entrada en vigor de este Convenio, el Convenio núm. 66 no es ya susceptible de ser ratificado.

Recomendación sobre la protección de los trabajadores migrantes (países insuficientemente desarrollados), 1955 (núm. 100)

I. DEFINICIONES Y CAMPO DE APLICACIÓN

1. La presente Recomendación se aplica:
- a) a los países y territorios donde, partiendo de la economía de subsistencia, se evoluciona hacia formas de economía más avanzadas fundadas en el salariado, que causan el desarrollo esporádico y la dispersión de los centros industriales y agrícolas, y donde tal evolución provoca considerables movimientos migratorios de trabajadores y, a veces, de sus familias;
 - b) a los países y territorios de tránsito de tales movimientos migratorios de trabajadores, tanto en el viaje de ida como, dado el caso, en el de regreso, si, consideradas en su totalidad, las medidas ya adoptadas en dichos países y territorios ofrecen a los interesados, durante sus viajes, menor protección que la prevista en la presente Recomendación;
 - c) a los países y territorios de destino de tales movimientos migratorios de trabajadores si, consideradas en su totalidad, las medidas ya adoptadas en dichos países y territorios ofrecen a los interesados durante sus viajes o su empleo menor protección que la prevista en la presente Recomendación.

2. A los efectos de la presente Recomendación, la expresión «trabajador migrante» significa todo trabajador que participa en tales movimientos migratorios, ya sea dentro de los países y territorios descritos en el apartado *a)* del párrafo 1, o que procedente de tales países y territorios viaje por el interior o a través de los países y territorios descritos en los apartados *b)* y *c)* del párrafo 1. Esa expresión se aplica tanto a los trabajadores que hayan comenzado un empleo como a los que estén buscando empleo o vayan a ocupar un empleo convenido, hayan aceptado o no una oferta de empleo o celebrado un contrato de trabajo. La expresión «trabajador migrante» se aplicará también, cuando sea posible, a todo trabajador que regrese, temporal o definitivamente, durante o al término de tal empleo.

3. Ninguna disposición de la presente Recomendación debería interpretarse en el sentido de que confiere a una persona derecho a trasladarse a cualquier país o territorio, o a permanecer en él, sino de conformidad con las leyes de inmigración u otras leyes de ese país o territorio.

4. Las disposiciones de la presente Recomendación son aplicables sin menoscabo de cualquier disposición o práctica existentes en virtud de cualquier ley, costumbre o acuerdo que asegure a los trabajadores migrantes condiciones más favorables que las previstas en la presente Recomendación.

5. Toda discriminación contra los trabajadores migrantes debiera ser eliminada.

E. Actividades Sindicales

41. Debería concederse a los trabajadores migrantes el derecho a asociarse y dedicarse libremente a todas las actividades sindicales para fines lícitos en los centros donde trabajen, y se deberían adoptar todas las medidas pertinentes a fin de garantizar a los sindicatos representativos de los trabajadores interesados el derecho a celebrar contratos colectivos con los empleadores o con las organizaciones de empleadores.

Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97)

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;

Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 151)

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;

Derecho sindical de la OIT

- 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.

Recomendación sobre la política social en los territorios dependientes, 1944 (núm. 70)

1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo debería dictar o continuar dictando las medidas que sean de su propia competencia, para garantizar el bienestar y el desarrollo de los pueblos de los territorios dependientes, mediante la aplicación efectiva de los principios generales enunciados en la parte I del anexo a la presente Recomendación.

2. Todo Miembro de la Organización a quien incumba la responsabilidad de un territorio dependiente debería dictar todas las medidas pertinentes, dentro de su competencia, para garantizar la aplicación efectiva en dicho territorio de las normas mínimas enunciadas en la parte II del anexo a la presente Recomendación, y, en particular, debería someter la presente Recomendación a la autoridad o a las autoridades que sean competentes para aplicar en dicho territorio las normas mínimas enunciadas en la parte II del anexo.

3. Todo Miembro de la Organización que apruebe la presente Recomendación debería notificar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo la aceptación de los principios generales enunciados en la parte I del anexo; debería comunicarle, dentro del plazo más breve posible, las modalidades de las medidas adoptadas a fin de aplicar las normas mínimas enunciadas en la parte II del anexo con respecto a cada uno de los territorios dependientes que estén bajo su responsabilidad y debería informar ulteriormente a la Oficina Internacional del Trabajo, conforme lo solicite el Consejo de Administración, sobre las medidas dictadas para aplicar la Recomendación.

4. Las normas enunciadas en la parte II del anexo a la presente Recomendación deberían ser consideradas como normas mínimas, que no pueden restringir o modificar la obligación que pueda incumbir a un Miembro de la Organización de aplicar normas más elevadas, ya sea en virtud de la Constitución de la Organización o en virtud de un convenio internacional del trabajo que haya ratificado; y en ningún caso podrán ser aplicadas o interpretadas en forma que disminuyan la protección ya otorgada por la legislación a los trabajadores interesados.

ANEXO

PARTE I. PRINCIPIOS GENERALES

PARTE II. NORMAS MÍNIMAS

SECCIÓN 13. ORGANIZACIÓN INDUSTRIAL

Artículo 43

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

2. Se deberán tomar todas las medidas pertinentes para consultar y asociar a los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores al establecimiento y funcionamiento de los organismos de conciliación, arbitraje, fijación de salarios mínimos e inspección del trabajo. Allí donde las organizaciones representativas de trabajadores no estén desarrolladas, la autoridad competente deberá designar personas especialmente calificadas para que actúen en nombre de los trabajadores y los orienten y aconsejen durante el período inicial del desarrollo de las organizaciones obreras.

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

Artículo 44

1. Tan rápidamente como sea posible, se deberán establecer métodos para solucionar los conflictos colectivos entre empleadores y trabajadores.

2. Representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados, entre los que figurarán representantes de sus organizaciones respectivas, cuando dichas organizaciones existan, deberán, siempre que ello sea posible, estar asociados en la aplicación de estos métodos, en la forma y grado que determine la autoridad competente, pero en todo caso en número y condiciones iguales.

**Convenio sobre política social
(territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 82)**

PARTE I. OBLIGACIONES DE LAS PARTES EN EL CONVENIO

Artículo 1

1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a que la política y las medidas prescritas en el Convenio se apliquen en los territorios no metropolitanos respecto a los cuales tenga o asuma responsabilidades, comprendido cualquier territorio bajo fideicomiso respecto al cual él asuma la administración, exceptuados los territorios a que se refieren los párrafos 2 y 3 de este artículo, y a reserva del consentimiento de los gobiernos de los territorios interesados cuando se trate de cuestiones que sean de la competencia de estos territorios.

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

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

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

PARTE VI. INDISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE RAZA, COLOR, SEXO,
CREDO, ASOCIACIÓN A UNA TRIBU O AFILIACIÓN A UN SINDICATO

Artículo 18

1. Uno de los fines de la política social deberá ser el de suprimir toda discriminación entre los trabajadores fundada en motivos de raza, color, sexo, credo, asociación a una tribu o afiliación a un sindicato, en materia de:

- a) legislación y contratos de trabajo, que deberán ofrecer un trato económico equitativo a todos los que residan o trabajen legalmente en el territorio;
- b) admisión a los empleos, tanto públicos como privados;
- c) condiciones de contratación y de ascenso;
- d) facilidades para la formación profesional;
- e) condiciones de trabajo;

- f) medidas de higiene, seguridad y bienestar;
- g) disciplina;
- h) participación en la negociación de contratos colectivos;
- i) tasas de salarios, las cuales deberán fijarse de acuerdo con el principio de salario igual por un trabajo de igual valor, en la misma operación y en la misma empresa, en la medida en que este principio esté admitido en el territorio metropolitano.

2. A reserva de las disposiciones del apartado *i)* del párrafo precedente, deberán tomarse todas las medidas pertinentes a fin de reducir cualquier diferencia en las tasas de salarios que resulte de discriminaciones fundadas en motivos de raza, color, sexo, credo, asociación a una tribu o afiliación a un sindicato, elevando las tasas aplicables a los trabajadores peor pagados.

PARTE VII. DISPOSICIONES DIVERSAS

Artículo 21

1. Respecto de los territorios comprendidos en el párrafo 1 del artículo 1 de este Convenio, todo Miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio deberá anexar a su ratificación, o deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación, una declaración en la que manifieste:

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

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

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

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 27, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior, y en la que indique la situación en territorios determinados.

Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962 (núm. 117)

PARTE V. INDISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE RAZA, COLOR, SEXO, CREDO,
ASOCIACIÓN A UNA TRIBU O AFILIACIÓN A UN SINDICATO

Artículo 14

1. Uno de los fines de la política social deberá ser el de suprimir toda discriminación entre los trabajadores fundada en motivos de raza, color, sexo, credo, asociación a una tribu o afiliación a un sindicato, en materia de:

- a) legislación y contratos de trabajo, que deberán ofrecer un trato económico equitativo a todos los que residan o trabajen legalmente en el país;
- b) admisión a los empleos, tanto públicos como privados;
- c) condiciones de contratación y de ascenso;
- d) facilidades para la formación profesional;
- e) condiciones de trabajo;
- f) medidas de higiene, seguridad y bienestar;
- g) disciplina;
- h) participación en la negociación de contratos colectivos;
- i) tasas de salarios, las cuales deberán fijarse de acuerdo con el principio de salario igual por un trabajo de igual valor, en la misma operación y en la misma empresa.

2. Deberán tomarse todas las medidas pertinentes a fin de reducir cualquier diferencia en las tasas de salarios que resulte de discriminaciones fundadas en motivos de raza, color, sexo, credo, asociación a una tribu o afiliación a un sindicato, elevando las tasas aplicables a los trabajadores peor pagados.

Convenio sobre poblaciones indígenas y tribuales, 1957 (núm. 107)²

PARTE I. PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica:

- a) a los miembros de las poblaciones tribuales o semitribuales en los países independientes, cuyas condiciones sociales y económicas correspondan a una etapa menos avanzada que la alcanzada por los otros sectores de la colectividad nacional y que estén regidas total o parcialmente por sus propias costumbres o tradiciones o por una legislación especial;

² Este Convenio fue revisado por el Convenio núm. 169 y por ello no es ya susceptible de ser ratificado.

b) a los miembros de las poblaciones tribales o semitribales en los países independientes, consideradas indígenas por el hecho de descender de poblaciones que habitaban en el país, o en una región geográfica a la que pertenece el país, en la época de la conquista o la colonización y que, cualquiera que sea su situación jurídica, viven más de acuerdo con las instituciones sociales, económicas y culturales de dicha época que con las instituciones de la nación a que pertenecen.

2. A los efectos del presente Convenio, el término « semitribual» comprende los grupos y personas que, aunque próximos a perder sus características tribales, no están aún integrados en la colectividad nacional.

3. Las poblaciones indígenas y otras poblaciones tribales o semitribales mencionadas en los párrafos 1 y 2 del presente artículo se designan en los artículos siguientes con las palabras «las poblaciones en cuestión».

PARTE III. CONTRATACIÓN Y CONDICIONES DE EMPLEO

Artículo 15

1. Todo Miembro deberá adoptar, dentro del marco de su legislación nacional, medidas especiales para garantizar a los trabajadores pertenecientes a las poblaciones en cuestión una protección eficaz en materia de contratación y condiciones de empleo, mientras dichos trabajadores no puedan beneficiarse de la protección que la ley concede a los trabajadores en general.

2. Todo Miembro hará cuanto esté en su poder para evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a las poblaciones en cuestión y los demás trabajadores, especialmente en lo relativo a:

- a) admisión en el empleo, incluso en empleos calificados;
- b) remuneración igual por trabajo de igual valor;
- c) asistencia médica y social, prevención de los accidentes del trabajo y en fermedades profesionales e indemnización por esos riesgos, higiene en el trabajo y vivienda;
- d) derecho de asociación, derecho a dedicarse libremente a todas las actividades sindicales para fines lícitos y derecho a celebrar contratos colectivos con los empleadores y con las organizaciones de empleadores.

Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)

Artículo 20

1. Los gobiernos deberán adoptar, en el marco de su legislación nacional y en cooperación con los pueblos interesados, medidas especiales para garantizar a los trabajadores pertenecientes a esos pueblos una protección

eficaz en materia de contratación y condiciones de empleo, en la medida en que no estén protegidos eficazmente por la legislación aplicable a los trabajadores en general.

2. Los gobiernos deberán hacer cuanto esté en su poder por evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados y los demás trabajadores, especialmente en lo relativo a:

- a) acceso al empleo, incluidos los empleos calificados y las medidas de promoción y de ascenso;
- b) remuneración igual por trabajo de igual valor;
- c) asistencia médica y social, seguridad e higiene en el trabajo, todas las prestaciones de seguridad social y demás prestaciones derivadas del empleo, así como la vivienda;
- d) derecho de asociación, derecho a dedicarse libremente a todas las actividades sindicales para fines lícitos, y derecho a concluir convenios colectivos con empleadores o con organizaciones de empleadores.

Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110)

PARTE I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1

1. A los efectos del presente Convenio, el término «plantación» comprende toda empresa agrícola, situada en una zona tropical o subtropical, que ocupe con regularidad a trabajadores asalariados y que principalmente se dedique al cultivo o producción, para fines comerciales, de: café, té, caña de azúcar, caucho, plátanos, cacao, coco, maní, algodón, tabaco, fibras (sisal, yute y cáñamo), frutas cítricas, aceite de palma, quina y piña. Este Convenio no es aplicable a las empresas familiares o pequeñas empresas que produzcan para el mercado local y que no empleen regularmente trabajadores asalariados.

2. Todo Miembro para el cual esté en vigor este Convenio podrá, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, extender la aplicación de este Convenio a otras plantaciones:

- a) agregando a la lista de cultivos que figura en el párrafo 1 de este artículo uno o varios de los productos siguientes: arroz, achicoria, cardamomo, geranio y pelitre o cualquier otro producto;
- b) agregando a las plantaciones a que se refiere el párrafo 1 de este artículo categorías de empresas a las que no se hace referencia en el mismo y que, de acuerdo con la legislación y la práctica del país, estén clasificadas como plantaciones, y deberá indicar las medidas adoptadas en este sentido en las memorias anuales que sobre la aplicación del Convenio haya

de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

3. A los efectos de este artículo, el término « plantación » comprenderá normalmente el procedimiento de transformación primaria del producto o productos de la plantación.

Artículo 2

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicar las disposiciones en igual medida a todos los trabajadores de las plantaciones, sin distinción de raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad, origen social, tribu o afiliación sindical.

Artículo 3

1. Todo Miembro para el cual esté en vigor este Convenio deberá:

a) aplicar:

i) la parte I;

ii) las partes IV, IX y XI;

iii) por lo menos dos de las partes II, III, V, VI, VII, VIII, X, XII y XIII;

iv) la parte XIV;

b) especificar en una declaración unida a su ratificación - en caso de que excluya de su aceptación las disposiciones de una o varias partes del Convenio - las partes así excluidas.

2. Todo Miembro que haya formulado una declaración de conformidad con el apartado b) del párrafo 1 de este artículo deberá indicar en las memorias anuales que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo los progresos que se hayan realizado con miras a la aplicación de las partes así excluidas.

3. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio, pero que haya excluido ciertas partes de conformidad con los párrafos precedentes, podrá notificar ulteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo que acepta las obligaciones del Convenio respecto de una o varias de las partes así excluidas; dichas obligaciones se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus efectos desde la fecha de su notificación.

Artículo 4

De conformidad con el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, ninguna de las disposiciones del presente Convenio menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en el Convenio.

PARTE II. CONTRATACIÓN Y RECLUTAMIENTO, Y TRABAJADORES MIGRANTES

PARTE IX. DERECHO DE SINDICACIÓN Y DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Artículo 54

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

Artículo 55

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

Artículo 56

1. Se deberá estimular a los empleadores y a los trabajadores para que eviten conflictos y para que, en caso de que surjan, los resuelvan en forma equitativa por medio de la conciliación.

2. A estos efectos, se deberán dictar todas las medidas pertinentes para consultar y asociar a los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el establecimiento y funcionamiento de los organismos de conciliación.

3. A reserva de que actúen dichos organismos, incumbirá a funcionarios públicos proceder al examen de los conflictos, promover la conciliación y ayudar a que las partes lleguen a una solución equitativa.

4. Siempre que sea factible, esos funcionarios serán designados especialmente para el desempeño de tales funciones.

Artículo 57

1. Tan pronto como sea posible, se deberán crear organismos para la solución de los conflictos entre empleadores y trabajadores.

2. Representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados, entre los que figurarán representantes de sus organizaciones respectivas, cuando dichas organizaciones existan, estarán asociados, si ello fuere factible, al funcionamiento de los organismos, en la forma y medida que determine la autoridad competente, pero en todo caso en igualdad de número y condiciones.

Artículo 58

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad en relación con su empleo.

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

- a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Artículo 59

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar a estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

Artículo 60

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

Artículo 61

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

PARTE X. LIBERTAD SINDICAL

Artículo 62

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Artículo 63

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

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

Artículo 64

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

Artículo 65

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

Artículo 66

Las disposiciones de los artículos 62,63 y 64 se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Artículo 67

La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 62, 63 y 64.

Artículo 68

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

2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por esta parte del Convenio.

Artículo 69

A los efectos de esta parte del Convenio, el término « organización » significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

Artículo 70

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

Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149)

Artículo 1

1. A los efectos del presente Convenio, la expresión «personal de enfermería » comprende todas las categorías de personal que prestan asistencia y servicios de enfermería.

2. Este Convenio se aplica a todo el personal de enfermería, sea cual fuere el lugar en que ejerza sus funciones.

3. La autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, podrá adoptar disposiciones especiales para el personal de enfermería que presta asistencia y servicios de enfermería a título benévolo; tales disposiciones no deberán ser inferiores a las contenidas en el párrafo 2, a), del artículo 2 y en los artículos 3,4 y 7 del presente Convenio.

Artículo 5

1. Se tomarán medidas para fomentar la participación del personal de enfermería en la planificación de los servicios de enfermería y la consulta de este personal en la adopción de las decisiones que le afectan, según métodos apropiados a las condiciones nacionales.

2. La determinación de las condiciones de empleo y de trabajo deberá realizarse, de preferencia, mediante negociaciones entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.

3. La solución de los conflictos que planteen la determinación de las condiciones de empleo se tratará de lograr por medio de la negociación entre las partes o por medio de procedimientos independientes e imparciales, como la mediación, la conciliación o el arbitraje voluntario, cuyo carácter garantice la confianza de las partes interesadas.

Recomendación sobre las condiciones sociales y de seguridad de la gente de mar, 1958 (núm. 108)

El país de matrícula debería reconocer plenamente las obligaciones que se derivan de la misma y ejercer efectivamente su jurisdicción y control para proteger la seguridad y bienestar de la gente de mar que preste servicios a bordo de los buques de su marina mercante, y debería especialmente:

- a) elaborar y adoptar reglamentos a fin de garantizar que todos los buques matriculados en su registro observen las normas de seguridad aceptadas internacionalmente;
- b) adoptar disposiciones para el funcionamiento de un buen servicio de inspección de buques que corresponda al tonelaje inscrito en su registro, de manera que todos los buques en él matriculados sean inspeccionados regularmente para dar efecto a los reglamentos que se dicten de acuerdo con el apartado a);
- c) establecer tanto en su territorio como en el extranjero los organismos necesarios que se encarguen, bajo control gubernamental, de vigilar la contratación y licenciamiento de la gente de mar;
- d) garantizar o cerciorarse de que las condiciones de servicio de la gente de mar se ajusten a las normas generalmente aceptadas por los países tradicionalmente marítimos;

- e) asegurar, mediante reglamentaciones o legislación, si no existieran ya disposiciones al respecto, la libertad sindical de la gente de mar a bordo de sus buques;
- f) tomar las medidas del caso, mediante reglamentación o legislación, para asegurar la repatriación de la gente de mar que se embarque a bordo de sus buques, con forme a las prácticas observadas en los países tradicionalmente marítimos;
- g) velar por que se tomen las medidas pertinentes para el examen de los candidatos a certificados de capacidad y para la expedición de tales certificados.

Recomendación sobre el trabajo portuario, 1973 (núm. 145)

I. CAMPO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES

1. Salvo lo dispuesto en el párrafo 36, la presente Recomendación se aplica a las personas que se dedican al trabajo portuario de manera regular y que obtienen de ese trabajo la mayor parte de sus ingresos anuales.

2. A los efectos de la presente Recomendación, las expresiones «trabajador portuario» y «trabajo portuario» designan a las personas y a las actividades que la legislación o la práctica nacionales definen como tales. Se debería consultar a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores en cuanto a tales definiciones o recabar su concurso en alguna otra forma para la elaboración o revisión de las mismas; se deberían tener asimismo en cuenta los nuevos métodos de manipulación de cargas y sus efectos sobre las diversas tareas de los trabajadores portuarios.

IV. RELACIONES DE TRABAJO

23. Las discusiones y las negociaciones entre los empleadores y los trabajadores interesados deberían orientarse no sólo a resolver los problemas corrientes, como los de salarios y condiciones de trabajo, sino también a obtener un acuerdo general que abarque las diversas medidas sociales necesarias para hacer frente a las repercusiones de los nuevos métodos de manipulación de cargas.

24. Con tal fin, debería reconocerse la importancia de que existan organizaciones de empleadores y de trabajadores portuarios, establecidas conforme a los principios del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, que puedan entablar libremente negociaciones y asegurar la ejecución de los acuerdos que se concluyan.

25. Donde no exista aún, debería establecerse un sistema paritario de relaciones de trabajo con el fin de crear un clima de confianza y de colaboración entre los trabajadores portuarios y los empleadores, merced al cual puedan efectuarse reformas sociales y técnicas sin tensiones ni conflictos, y puedan resolverse rápidamente las quejas de conformidad con la Recomendación sobre el examen de reclamaciones, 1967..

26. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores, en unión, cuando proceda, de las autoridades competentes, deberían participar en la aplicación de las medidas sociales necesarias, y en particular en el funcionamiento de los sistemas de regularización del empleo o de estabilización de los ingresos.

27. Deberían instaurarse métodos efectivos de comunicación entre empleadores y trabajadores portuarios y entre los dirigentes de las organizaciones de trabajadores y sus afiliados, de conformidad con la Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967. Tales métodos deberían ponerse en práctica por todos los medios posibles y a todos los niveles.

VII DISPOSICIONES VARIAS

36. Las disposiciones apropiadas de la presente Recomendación deberían aplicarse, en la medida de lo posible, a los trabajadores portuarios ocasionales o estacionales, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140)

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio, la expresión «licencia pagada de estudios» significa una licencia concedida a los trabajadores, con fines educativos, por un período determinado, durante las horas de trabajo y con pago de prestaciones económicas adecuadas.

Artículo 2

Cada Miembro deberá formular y llevar a cabo una política para fomentar, según métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales, y de ser necesario por etapas, la concesión de licencia pagada de estudios con fines:

- a) de formación profesional a todos los niveles;
- b) de educación general, social o cívica;
- c) de educación sindical.

Artículo 3

La política a que se refiere el artículo anterior deberá tener por objeto contribuir, según modalidades diferentes si fuere preciso:

- a) a la adquisición, desarrollo y adaptación de las calificaciones profesionales y funcionales y al fomento del empleo y de la seguridad en el empleo en condiciones de desarrollo científico y técnico y de cambio económico y estructural;
- b) a la participación activa y competente de los trabajadores y de sus representantes en la vida de la empresa y de la comunidad;
- c) a la promoción humana, social y cultural de los trabajadores; y
- d) de manera general, a favorecer una educación y una formación permanentes y apropiadas que faciliten la adaptación de los trabajadores a las exigencias de la vida actual.

Artículo 4

Esta política deberá tener en cuenta el grado de desarrollo y las necesidades particulares del país y de los diferentes sectores de actividad y deberá coordinarse con las políticas generales en materia de empleo, educación y formación profesional y con las relativas a la duración del trabajo, y tomar en consideración, en los casos apropiados, las variaciones estacionales en la duración o en el volumen del trabajo.

Artículo 5

La concesión de la licencia pagada de estudios podrá ponerse en práctica mediante la legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales, o de cualquier otro modo compatible con la práctica nacional.

Artículo 6

Las autoridades públicas, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones u organismos dedicados a la educación o a la formación deberán aunar sus esfuerzos, según modalidades adecuadas a las condiciones y prácticas nacionales, para la elaboración y puesta en práctica de la política destinada a fomentar la licencia pagada de estudios.

Artículo 7

La financiación de los sistemas de licencia pagada de estudios deberá efectuarse en forma regular, adecuada y de acuerdo con la práctica nacional.

Artículo 8

La licencia pagada de estudios no deberá negarse a los trabajadores por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social.

Artículo 9

Cuando sea necesario, deberán establecerse disposiciones especiales sobre la licencia pagada de estudios:

- a) en los casos en que categorías particulares de trabajadores, tales como los trabajadores de pequeñas empresas, los trabajadores rurales y otros que habiten en zonas aisladas, los trabajadores por turnos o los trabajadores con responsabilidades familiares, tengan dificultad para ajustarse al sistema general;
- b) en los casos en que categorías particulares de empresas, como las empresas pequeñas o las empresas estacionales, tengan dificultad para ajustarse al sistema general, en la inteligencia de que los trabajadores ocupados en estas empresas no serán privados del beneficio de la licencia pagada de estudios.

Artículo 10

Las condiciones de elegibilidad de los trabajadores para beneficiarse de la licencia pagada de estudios podrán variar según que la licencia pagada de estudios tenga por objeto:

- a) la formación profesional a todos los niveles;
- b) la educación general, social o cívica;
- c) la educación sindical.

Artículo 11

El período de la licencia pagada de estudios deberá asimilarse a un período de trabajo efectivo a efectos de determinar los derechos a prestaciones sociales y otros derechos que se deriven de la relación de empleo con arreglo a lo previsto por la legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales o cualquier otro método compatible con la práctica nacional.

Recomendación sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 148)

I. DEFINICIÓN

1. A los efectos de la presente Recomendación, la expresión «licencia pagada de estudios» significa una licencia concedida a los trabajadores, con fines educativos, por un período determinado, durante las horas de trabajo y con pago de prestaciones económicas adecuadas.

II. DECLARACIÓN DE POLÍTICA Y MÉTODOS DE APLICACIÓN

2. Cada Miembro debería formular y llevar a cabo una política para fomentar, según métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales, y de ser necesario por etapas, la concesión de licencia pagada de estudios con fines:

- a) de formación profesional a todos los niveles;
- b) de educación general, social o cívica;
- c) de educación sindical.

3. La política a que se refiere el párrafo anterior debería tener por objeto contribuir, según modalidades diferentes si fuere preciso:

- a) a la adquisición, desarrollo y adaptación de las calificaciones profesionales y funcionales y al fomento del empleo y de la seguridad en el empleo en condiciones de desarrollo científico y técnico y de cambio económico y estructural;
- b) a la participación activa y competente de los trabajadores y de sus representantes en la vida de la empresa y de la comunidad;
- c) a la promoción humana, social y cultural de los trabajadores;
- d) de manera general, a favorecer una educación y una formación permanentes y apropiadas que faciliten la adaptación de los trabajadores a las exigencias de la vida actual.

4. 1) Esta política debería tener en cuenta el grado de desarrollo y las necesidades particulares del país y de los diferentes sectores de actividad, así como los otros objetivos sociales y las prioridades nacionales.

2) Tal política debería coordinarse con las políticas generales en materia de empleo, educación y formación profesional, y con las relativas a la duración del

trabajo, y tomar en consideración, en los casos apropiados, las variaciones estacionales en la duración o en el volumen del trabajo.

5. La concesión de la licencia pagada de estudios podrá ponerse en práctica mediante la legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales, o de cualquier otro modo compatible con la práctica nacional.

6. Debería reconocerse que la licencia pagada de estudios no es un substitutivo de una educación y formación adecuadas de la juventud, sino solamente uno entre los diversos medios de lograr la educación y la formación permanentes.

III. MEDIDAS PARA FOMENTAR LA LICENCIA PAGADA DE ESTUDIOS

7. Las autoridades públicas, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones u organismos dedicados a la educación o a la formación deberían aunar sus esfuerzos, según modalidades adecuadas a las condiciones y prácticas nacionales, para la elaboración y puesta en práctica de la política destinada a fomentar la licencia pagada de estudios.

8. Sobre la base de planes adaptados a los objetivos de tal política, deberían adoptarse medidas:

- a) para conocer y prever las necesidades de educación y de formación de los trabajadores que puedan cubrirse por medio de la licencia pagada de estudios;
- b) para utilizar plenamente los medios disponibles de educación y de formación y crear otros nuevos para alcanzar los objetivos educacionales y formativos de la licencia pagada de estudios;
- c) para que los métodos didácticos y los programas de educación y de formación tengan en cuenta los objetivos y modalidades de la licencia pagada de estudios que reflejen nuevas necesidades;
- d) para estimular a los trabajadores a que hagan el mejor uso de los medios educativos y de formación puestos a su disposición;
- e) para alentar a los empleadores a que concedan licencia pagada de estudios a los trabajadores.

9. Deberían establecerse sistemas adecuados de información y de asesoramiento sobre posibilidades de obtener licencia pagada de estudios.

10. Deberían tomarse medidas adecuadas para garantizar que la educación y la formación impartidas sean de calidad conveniente.

IV. FINANCIACIÓN

11. La financiación de los sistemas de licencia pagada de estudios debería efectuarse en forma regular y adecuada y de acuerdo con la práctica nacional.

12. Se debería reconocer que:

- a) los empleadores, colectiva o individualmente;
- b) las autoridades públicas y las instituciones o centros educativos y de formación;
- c) las organizaciones de empleadores y de trabajadores,

podrían ser llamados a contribuir a la financiación de los sistemas de licencia pagada de estudios, de acuerdo con sus respectivas responsabilidades.

V. CONDICIONES PARA LA CONCESIÓN DE LA LICENCIA PAGADA DE ESTUDIOS

13. La licencia pagada de estudios no debería negarse a los trabajadores por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social.

14. Los trabajadores deberían ser libres de decidir en qué programas de educación o de formación desean participar.

15. Cuando sea necesario, deberían establecerse disposiciones especiales sobre licencia pagada de estudios:

- a) en los casos en que categorías particulares de trabajadores, tales como los trabajadores de pequeñas empresas, los trabajadores rurales y otros que habiten en zonas aisladas, los trabajadores por turnos o los trabajadores con responsabilidades familiares, tengan dificultad para ajustarse al sistema general;
- b) en los casos en que categorías particulares de empresas, como las empresas pequeñas o las empresas estacionales, tengan dificultad para ajustarse al sistema general, en la inteligencia de que los trabajadores ocupados en estas empresas no deberían ser privados del beneficio de la licencia pagada de estudios.

16. Las condiciones de elegibilidad para beneficiarse de la licencia pagada de estudios podrían variar según que la licencia pagada de estudios tenga por objeto:

- a) la formación profesional a todos los niveles;
- b) la educación general, social o cívica;
- c) la educación sindical.

17. 1) Al fijar las condiciones de elegibilidad deberían tenerse en cuenta los tipos de programas educativos o de formación disponibles, las necesidades de los trabajadores y de sus organizaciones, las necesidades de las empresas y el interés público.

2) Respecto de la licencia pagada de estudios para fines de educación sindical, la responsabilidad de la selección de candidatos debería incumbir a las organizaciones de trabajadores interesadas.

3) La manera en que se otorga la licencia pagada de estudios a los trabajadores que cumplen las condiciones de elegibilidad debería ser objeto de acuerdo entre las empresas o las organizaciones de empleadores interesadas y las organizaciones de trabajadores interesadas, a fin de garantizar el funcionamiento continuo y eficaz de las empresas interesadas.

18. 1) Cuando los programas de educación sindical sean organizados por los propios sindicatos, debería incumbir a éstos la responsabilidad de elaborar, aprobar y aplicar los programas.

2) Cuando tales programas sean organizados por otras instituciones o centros docentes, deberían establecerse de acuerdo con las organizaciones sindicales interesadas.

19. Según lo aconsejen las condiciones nacionales y locales, o las circunstancias de la empresa, debería atribuirse prioridad en la concesión de la licencia pagada de estudios a determinadas categorías de trabajadores o a determinadas ocupaciones o funciones en que las necesidades de educación o de formación sean especialmente urgentes.

20. Las prestaciones económicas pagaderas a los trabajadores durante la licencia pagada de estudios deberían:

- a) mantener su nivel de ingresos, mediante la continuación del pago de su remuneración y otras prestaciones o mediante una compensación adecuada por dichos conceptos, con arreglo a lo previsto por la legislación nacional, los contratos

colectivos, los laudos arbitrales o por cualquier otro medio compatible con la práctica nacional;

- b) tomar en cuenta todo costo adicional importante que resulte de la educación o de la formación.

21. El período de licencia pagada de estudios debería asimilarse a un período de trabajo efectivo a efectos de determinar los derechos a prestaciones sociales y otros derechos que se deriven de la relación de empleo, con arreglo a lo previsto por la legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales o cualquier otro método compatible con la práctica nacional.

Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 150)

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;

Derecho sindical de la OIT

- 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;

IV. FORMACIÓN PROFESIONAL

A. Disposiciones generales

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.

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.

Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149)

Artículo 1

1. A los efectos del presente Convenio, la expresión «personal de enfermería» comprende todas las categorías de personal que prestan asistencia y servicios de enfermería.

2. Este Convenio se aplica a todo el personal de enfermería, sea cual fuere el lugar en que ejerza sus funciones.

3. La autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, podrá adoptar disposiciones especiales para el personal de enfermería que presta asistencia y servicios de enfermería a título benévolo; tales disposiciones no deberán ser inferiores a las contenidas en el párrafo 2, a), del artículo 2 y en los artículos 3, 4 y 7 del presente Convenio.

Artículo 5

1. Se tomarán medidas para fomentar la participación del personal de enfermería en la planificación de los servicios de enfermería y la consulta de este personal en la adopción de las decisiones que le afectan, según métodos apropiados a las condiciones nacionales.

2. La determinación de las condiciones de empleo y de trabajo deberá realizarse, de preferencia, mediante negociaciones entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.

3. La solución de los conflictos que planteen la determinación de las condiciones de empleo se tratará de lograr por medio de la negociación entre las partes o por medio de procedimientos independientes e imparciales, como la mediación, la conciliación o el arbitraje voluntario, cuyo carácter garantice la confianza de las partes interesadas.

Recomendación sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 157)

I. CAMPO DE APLICACIÓN

1. A los efectos de la presente Recomendación, la expresión «personal de enfermería» comprende todas las categorías de personal que prestan asistencia y servicios de enfermería.

2. Esta Recomendación se aplica a todo el personal de enfermería, sea cual fuere el lugar en que ejerza sus funciones.

3. La autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, siempre que tales organizaciones existan, podrá adoptar disposiciones especiales para el personal de enfermería que presta sus servicios a título benévolo; tales disposiciones no deberían ser inferiores a las de las partes II, III, IV y IX de esta Recomendación.

V. PARTICIPACIÓN

19. 1) Se debería hacer lo necesario para fomentar, a todos los niveles y de acuerdo con métodos apropiados a las condiciones nacionales, la participación del personal de enfermería en la planificación y en la adopción de las decisiones relativas a la política nacional de salud en general y a la de su profesión en particular.

2) En particular:

- a) los representantes calificados del personal de enfermería, o de sus organizaciones representativas, deberían estar asociados a la elaboración y aplicación de las políticas y principios generales que rigen esta profesión, en particular en los campos de la instrucción, la formación y el ejercicio de la profesión;
- b) las condiciones de empleo y de trabajo deberían establecerse mediante negociaciones entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas;
- c) la solución de los conflictos relacionados con la determinación de las condiciones de empleo debería intentarse por medio de la negociación entre las partes o por medio de procedimientos independientes e imparciales, como la mediación, la conciliación y el arbitraje voluntario, con el fin de hacer innecesario que las organizaciones representativas del personal de enfermería recurran a otros medios de acción de que disponen normalmente las organizaciones de trabajadores de otras categorías para la defensa de sus legítimos intereses;
- d) en cada establecimiento de empleo el personal de enfermería, o sus representantes, en el sentido del artículo 3 del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971, debería estar asociado a la adopción de las decisiones relativas a su vida profesional, según métodos adecuados a la naturaleza de los problemas.

20. Los representantes del personal de enfermería deberían gozar de la protección que se establece en el Convenio y en la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971.

Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175)³

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.

³ Este Convenio fue adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 1994. En la fecha en que se concluyó la redacción de la presente publicación (15 de septiembre de 1994) el mencionado Convenio no había recibido el número de ratificaciones necesario para su entrada en vigor.

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

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.

4 CONVENIOS Y RECOMENDACIONES SOBRE RELACIONES PROFESIONALES Y CONSULTA CON LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES Y DE EMPLEADORES

**(Extractos con la totalidad de
las disposiciones de fondo)**

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

I. PROCEDIMIENTO DE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS

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

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

II. DEFINICIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS

2. 1) A los efectos de la presente Recomendación, la expresión «contrato colectivo» comprende todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.

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

III. EFECTOS DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS

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

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

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

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

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

IV. EXTENSIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS

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

2) La legislación nacional podrá supeditar la extensión de un contrato colectivo, entre otras, a las condiciones siguientes:

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

V. INTERPRETACIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS

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

VI. CONTROL DE LA APLICACIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS

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

VII. MEDIDAS DIVERSAS

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

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

I. CONCILIACIÓN VOLUNTARIA

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

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

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

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

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

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

II. ARBITRAJE VOLUNTARIO

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

III. DISPOSICIÓN GENERAL

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) por medidas voluntarias adoptadas por las organizaciones de empleadores y de trabajadores;
- b) por medidas adoptadas por las autoridades públicas que sirvan de estímulo a estas organizaciones;

- c) por la legislación; o
- d) combinando cualesquiera de estos métodos.

4. Tal consulta y tal colaboración deberían tener como objetivo general el fomento de la comprensión mutua y de las buenas relaciones entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como entre las propias organizaciones, a fin de desarrollar la economía en su conjunto o algunas de sus ramas, de mejorar las condiciones de trabajo y de elevar el nivel de vida.

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

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

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

I. CONSIDERACIONES GENERALES

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

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

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

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

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

Derecho sindical de la OIT

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

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

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

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

II. ELEMENTOS DE UNA POLÍTICA DE COMUNICACIONES EN LA EMPRESA

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

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

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

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

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

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

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

- a) reuniones encaminadas a permitir el intercambio de puntos de vista y de informaciones ;
- b) medios destinados a determinados grupos de trabajadores, como boletines para capataces y manuales de política de personal;

- c) medios de comunicación y de información de gran difusión, como revistas y periódicos de empresa; circulares y folletos de información y de acogida; tableros de avisos, informes anuales y financieros redactados de manera que puedan comprenderlos todos los trabajadores; cartas al personal; exposiciones; visitas de la fábrica; películas, películas de vistas fijas y diapositivas; radio y televisión;
- d) medios destinados a permitir que los trabajadores hagan sugerencias y expresen su opinión sobre cuestiones relativas al funcionamiento de la empresa.

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

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

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

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

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

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

I. MÉTODOS DE APLICACIÓN

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

II. PRINCIPIOS GENERALES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

III. PROCEDIMIENTOS DENTRO DE LA EMPRESA

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

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

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

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

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

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

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

14. El trabajador interesado o su representante, si este último está empleado en la misma empresa, debería tener la posibilidad de disponer del tiempo necesario para participar en el procedimiento de examen de la reclamación y no debería sufrir pérdida alguna de su remuneración a causa de su ausencia del trabajo debida a tal participación, habida cuenta de las modalidades, inclusive las garantías contra abusos, que podrían ser determinadas por la legislación, los convenios colectivos u otros métodos apropiados.

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

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

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

IV. SOLUCIÓN DE LAS RECLAMACIONES NO RESUELTAS

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

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

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

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

Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158)

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 injusti-

ficada y si en virtud de la legislación y la práctica nacionales no estuvieran facultados o no consideraran posible, dadas las circunstancias, anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la readmisión del trabajador, tendrán la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada.

SECCIÓN D. PLAZO DE PREAVISO

Artículo 11

El trabajador cuya relación de trabajo vaya a darse por terminada tendrá derecho a un plazo de preaviso razonable o, en su lugar, a una indemnización, a menos que sea culpable de una falta grave de tal índole que sería irrazonable pedir al empleador que continuara empleándolo durante el plazo de preaviso.

SECCIÓN E. INDEMNIZACIÓN POR FIN DE SERVICIOS Y OTRAS MEDIDAS
DE PROTECCIÓN DE LOS INGRESOS

Artículo 12

1. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, todo trabajador cuya relación de trabajo se haya dado por terminada tendrá derecho:

- a) a una indemnización por fin de servicios o a otras prestaciones análogas, cuya cuantía se fijará en función, entre otras cosas, del tiempo de servicios y del monto del salario, pagaderas directamente por el empleador o por un fondo constituido mediante cotizaciones de los empleadores; o
- b) a prestaciones del seguro de desempleo, de un régimen de asistencia a los desempleados o de otras formas de seguridad social, tales como las prestaciones de vejez o de invalidez, bajo las condiciones normales a que están sujetas dichas prestaciones; o
- c) a una combinación de tales indemnizaciones o prestaciones.

2. Cuando el trabajador no reúna las condiciones de calificación para tener derecho a las prestaciones de un seguro de desempleo o de asistencia a los desempleados en virtud de un sistema de alcance general, no será exigible el pago de las indemnizaciones o prestaciones mencionadas en el párrafo 1, apartado a), del presente artículo por el solo hecho de que el trabajador no reciba prestaciones de desempleo en virtud del apartado b) de dicho párrafo.

3. En caso de terminación por falta grave podrá preverse la pérdida del derecho a percibir las indemnizaciones o prestaciones mencionadas en el párrafo 1, apartado a), del presente artículo por los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 del presente Convenio.

PARTE III. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS SOBRE LA TERMINACIÓN
DE LA RELACIÓN DE TRABAJO POR MOTIVOS ECONÓMICOS, TECNOLÓGICOS,
ESTRUCTURALES O ANÁLOGOS

SECCIÓN A. CONSULTA DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 13

1. Cuando el empleador prevea terminaciones por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos:

- a) proporcionará a los representantes de los trabajadores interesados, en tiempo oportuno, la información pertinente, incluidos los motivos de las terminaciones previstas, el número y categorías de los trabajadores que puedan ser afectados por ellas y el período durante el cual habrían de llevarse a cabo dichas terminaciones;
- b) de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, ofrecerá a los representantes de los trabajadores interesados, lo antes posible, una oportunidad para entablar consultas sobre las medidas que deban adoptarse para evitar o limitar las terminaciones y las medidas para atenuar las consecuencias adversas de todas las terminaciones para los trabajadores afectados, por ejemplo, encontrándoles otros empleos.

2. La aplicación del párrafo 1 del presente artículo se podrá limitar, mediante los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 del presente Convenio, a los casos en que el número de trabajadores cuya relación de trabajo se prevea dar por terminada sea por lo menos igual a una cifra o a un porcentaje determinados del personal.

3. A los efectos del presente artículo, la expresión «representantes de los trabajadores interesados» se aplica a los representantes de los trabajadores reconocidos como tales por la legislación o la práctica nacionales, de conformidad con el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971.

SECCIÓN B. NOTIFICACIÓN A LA AUTORIDAD COMPETENTE

Artículo 14

1. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, el empleador que prevea terminaciones por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos las notificará lo antes posible a la autoridad competente, comunicándole la información pertinente, incluida una constancia por escrito de los motivos de las terminaciones previstas, el número y las categorías de los trabajadores que puedan verse afectados y el período durante el cual habrían de llevarse a cabo dichas terminaciones.

2. La legislación nacional podrá limitar la aplicabilidad del párrafo 1 del presente artículo a los casos en que el número de trabajadores cuya relación de trabajo se prevea dar por terminada sea por lo menos igual a un número o a un porcentaje determinados del personal.

3. El empleador notificará a las autoridades competentes las terminaciones a que se hace referencia en el párrafo 1 del presente artículo con un plazo mínimo de antelación a la fecha en que se procederá a las terminaciones, plazo que será especificado por la legislación nacional.

Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 166)

I. MÉTODOS DE APLICACIÓN, CAMPO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES

1. Las disposiciones de la presente Recomendación se podrán aplicar mediante la legislación nacional, contratos colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales o sentencias judiciales, o de cualquier otra forma conforme con la práctica nacional y que resulte apropiada según las condiciones nacionales.

2. 1) La presente Recomendación se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las personas empleadas.

2) Todo Miembro podrá excluir de la totalidad o de alguna de las disposiciones de la presente Recomendación a las siguientes categorías de personas empleadas:

- a) los trabajadores con un contrato de trabajo de duración determinada o para realizar determinada tarea;
- b) los trabajadores que efectúen un período de prueba o que no tengan el tiempo de servicios exigido, siempre que en uno u otro caso la duración se haya fijado de antemano y sea razonable;
- c) los trabajadores contratados con carácter ocasional durante un período de corta duración.

3) En la medida en que sea necesario, y previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, la autoridad competente o el organismo apropiado de cada país podrá tomar medidas para excluir de la aplicación de la presente Recomendación o de algunas de sus disposiciones a ciertas categorías de personas empleadas cuyas condiciones de empleo se rijan por disposiciones especiales que en su conjunto confieran una protección por lo menos equivalente a la que prevé la Recomendación.

4) En la medida en que sea necesario, y previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, la autoridad competente o el organismo apropiado de cada país podrá tomar medidas para excluir de la aplicación de la presente Recomendación o de algunas de sus disposiciones a otras categorías limitadas de personas empleadas respecto de las cuales se presenten problemas especiales que revistan cierta importancia habida cuenta de las condiciones de empleo particulares de los trabajadores interesados o de la dimensión o naturaleza de la empresa que los emplea.

3. 1) Se deberían prever garantías adecuadas contra el recurso a contratos de trabajo de duración determinada cuyo objeto sea eludir la protección que prevén el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982, y la presente Recomendación.

2) Con este fin, se podría, por ejemplo, prever una o varias de las siguientes medidas:

- a) limitar la utilización de los contratos de duración determinada a los casos en que, a causa de la índole del trabajo que haya de realizarse, a causa de las condiciones en que deba realizarse o en razón de los intereses del trabajador, la relación de trabajo no pueda ser de duración indeterminada;
- b) salvo en los casos mencionados en el apartado precedente de este subpárrafo, considerar los contratos de duración determinada como contratos de trabajo de duración indeterminada;
- c) considerar que, salvo en los casos mencionados en el apartado a) del presente subpárrafo, los contratos de trabajo de duración determinada, cuando se renueven una o varias veces, tendrán los mismos efectos que los contratos de duración indeterminada.

4. A los efectos de la presente Recomendación, las expresiones «terminación» y «terminación de la relación de trabajo» significan terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador.

II. NORMAS DE APLICACIÓN GENERAL

Justificación de la terminación

5. Además de los motivos mencionados en el artículo 5 del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982, los siguientes tampoco deberían constituir causa justificada para la terminación de la relación de trabajo:

- a) la edad, sin perjuicio de la legislación y la práctica nacionales con respecto a la jubilación;
- b) la ausencia del trabajo debido al servicio militar obligatorio o al cumplimiento de obligaciones cívicas de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

6. 1) La ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión no debería constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo.

2) La definición de lo que constituye una ausencia temporal del trabajo, la medida en que se exigirá un certificado médico y las posibles limitaciones a la aplicación del subpárrafo 1) del presente párrafo deberían determinarse de conformidad con los métodos de aplicación mencionados en el párrafo 1 de la presente Recomendación.

Procedimientos previos a la terminación o en ocasión de ésta

7. No debería darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por una falta cuya índole, en virtud de la legislación o la práctica nacional, sólo justificaría la terminación en caso de reincidencia una o varias veces, a menos que el empleador haya prevenido por escrito al trabajador de manera apropiada.

8. No debería darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por desempeño insatisfactorio, a menos que el empleador le haya dado las instrucciones apropiadas y le haya advertido por escrito y el trabajador siga realizando su labor en forma insatisfactoria después de haber transcurrido un período razonable para que la mejore.

9. Todo trabajador debería tener derecho a contar con la asistencia de otra persona cuando, de conformidad con lo previsto en el artículo 7 del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982, se 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 de tiempo 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, es tablecimiento 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.

Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)

Artículo 1

En el presente Convenio, la expresión «organizaciones representativas» significa las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, que gocen del derecho a la libertad sindical.

Artículo 2

1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se compromete a poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas, entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, sobre los asuntos relacionados con las actividades de la Organización Internacional del Trabajo a que se refiere el artículo 5, párrafo 1, más adelante.

2. La naturaleza y la forma de los procedimientos a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán determinarse en cada país de acuerdo con la práctica nacional, después de haber consultado a las organizaciones representativas, siempre que tales organizaciones existan y donde tales procedimientos aún no hayan sido establecidos.

Artículo 3

1. Los representantes de los empleadores y de los trabajadores, a efectos de los procedimientos previstos en el presente Convenio, serán elegidos

libremente por sus organizaciones representativas, siempre que tales organizaciones existan.

2. Los empleadores y los trabajadores estarán representados en pie de igualdad en cualquier organismo mediante el cual se lleven a cabo las consultas.

Artículo 4

1. La autoridad competente será responsable de los servicios administrativos de apoyo a los procedimientos previstos en el presente Convenio.

2. Se celebrarán los acuerdos apropiados entre la autoridad competente y las organizaciones representativas, siempre que tales organizaciones existan, para financiar la formación que puedan necesitar los participantes en estos procedimientos.

Artículo 5

1. El objeto de los procedimientos previstos en el presente Convenio será el de celebrar consultas sobre:

- a) las respuestas de los gobiernos a los cuestionarios relativos a los puntos incluidos en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo y los comentarios de los gobiernos sobre los proyectos de texto que deba discutir la Conferencia;
- b) las propuestas que hayan de presentarse a la autoridad o autoridades competentes en relación con la sumisión de los convenios y recomendaciones, de conformidad con el artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo;
- c) el reexamen a intervalos apropiados de convenios no ratificados y de recomendaciones a las que no se haya dado aún efecto para estudiar qué medidas podrían tomarse para promover su puesta en práctica y su ratificación eventual;
- d) las cuestiones que puedan plantear las memorias que hayan de comunicarse a la Oficina Internacional del Trabajo en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo;
- e) las propuestas de denuncia de convenios ratificados.

2. A fin de garantizar el examen adecuado de las cuestiones a que se refiere el párrafo 1 de este artículo, las consultas deberán celebrarse a intervalos apropiados fijados de común acuerdo y al menos una vez al año.

Artículo 6

Cuando se considere apropiado, tras haber consultado con las organizaciones representativas, siempre que tales organizaciones existan, la autoridad competente presentará un informe anual sobre el funcionamiento de los procedimientos previstos en el presente Convenio.

Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976 (núm. 152)

1. En la presente Recomendación, la expresión «organizaciones representativas» significa las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores que gocen del derecho a la libertad sindical.

2. 1) Los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo deberían poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas entre representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, sobre los asuntos relacionados con las actividades de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en los párrafos 5 a 7 de la presente Recomendación.

2) La naturaleza y la forma de los procedimientos a que se refiere el subpárrafo 1) de este párrafo deberían determinarse en cada país de conformidad con la práctica nacional después de haber consultado a las organizaciones representativas, siempre que tales procedimientos aún no hayan sido establecidos.

3) Las consultas podrían llevarse a cabo, por ejemplo:

- a) por intermedio de una comisión específicamente encargada de los asuntos relacionados con las actividades de la Organización Internacional del Trabajo;
- b) por intermedio de un organismo con competencia general en el ámbito económico, social o laboral;
- c) por intermedio de varios organismos especialmente encargados de materias específicas; o
- d) por medio de comunicaciones escritas cuando los que participan en los procedimientos de consultas estimen que tales comunicaciones son apropiadas y suficientes.

3. 1) Los representantes de los empleadores y de los trabajadores, a efectos de los procedimientos previstos en la presente Recomendación, deberían ser elegidos libremente por sus organizaciones representativas.

2) Los empleadores y los trabajadores deberían estar representados en pie de igualdad en cualquier organismo mediante el cual se lleven a cabo las consultas.

3) Se deberían tomar medidas, en cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, para facilitar una formación adecuada que permita a los participantes en los procedimientos cumplir con sus funciones de manera eficaz.

4. La autoridad competente debería ser responsable de los servicios administrativos de apoyo y del financiamiento de los procedimientos previstos en la presente Recomendación, incluido el financiamiento de los programas de formación si fuere necesario.

5. El objeto de los procedimientos previstos en la presente Recomendación debería ser el de celebrar consultas:

- a) sobre las respuestas de los gobiernos a los cuestionarios relativos a puntos incluidos en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo y los comentarios de los gobiernos sobre los proyectos de texto que deba discutir la Conferencia;
- b) sobre las propuestas que hayan de presentarse a la autoridad o autoridades competentes en relación con la sumisión de los convenios y recomendaciones, de

Derecho sindical de la OIT

conformidad con el artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo;

- c) habida cuenta de la práctica nacional, sobre la elaboración y puesta en práctica de medidas legislativas o de otra índole para dar efecto a los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, y en particular a los convenios ratificados (incluida la puesta en práctica de las disposiciones relativas a la consulta o la colaboración de los representantes de los empleadores y de los trabajadores);
- d) sobre el reexamen, a intervalos apropiados, de convenios no ratificados y de recomendaciones a las que no se haya dado aún efecto para estudiar qué medidas podrían tomarse para promover su puesta en práctica y su ratificación eventual;
- e) sobre las cuestiones que puedan plantear las memorias que hayan de comunicarse a la Oficina Internacional del Trabajo en virtud de los artículos 19 y 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo;
- f) sobre las propuestas de denuncia de convenios ratificados.

6. La autoridad competente, después de consultar a las organizaciones representativas, debería determinar en qué medida habrían de utilizarse esos procedimientos para otros asuntos de interés común, tales como:

- a) preparación, puesta en práctica y evaluación de actividades de cooperación técnica en que participe la Organización Internacional del Trabajo;
- b) medidas que hayan de tomarse con respecto a las resoluciones y demás conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, por las conferencias regionales, por las comisiones de industria y por otras reuniones convocadas por la Organización Internacional del Trabajo;
- c) facilitar una mejor comprensión de las actividades de la Organización Internacional del Trabajo como elemento que puede ser utilizado en las políticas y programas económicos y sociales.

7. A fin de garantizar el examen adecuado de las cuestiones a que se refieren los párrafos precedentes, las consultas deberían llevarse a cabo a intervalos apropiados fijados de común acuerdo y al menos una vez al año.

8. Deberían adoptarse medidas adecuadas a las condiciones y prácticas nacionales para asegurar la coordinación entre los procedimientos previstos en la presente Recomendación y las actividades de los organismos nacionales que se ocupen de cuestiones similares.

9. Cuando se considere apropiado, tras haber consultado con las organizaciones representativas, la autoridad competente debería presentar un informe anual sobre el funcionamiento de los procedimientos previstos en la presente Recomendación.

5

RECOMENDACION RELATIVA A LA SITUACION DEL PERSONAL DOCENTE¹

(Extractos)

Aprobada el 5 de octubre de 1966 por la Conferencia Intergubernamental Especial sobre la Situación del Personal Docente

Relaciones entre los educadores y los servicios de educación en general

75. Con objeto de que el personal docente pueda cumplir plenamente con sus obligaciones, las autoridades deberían establecer y aplicar regularmente un procedimiento de consulta con las organizaciones de educadores sobre cuestiones tales como la política de la enseñanza, la organización escolar y todos los cambios que pudieran ocurrir en la enseñanza.

¹ Un Comité Mixto OIT/UNESCO de Expertos sobre la Aplicación de la Recomendación relativa a la Situación del Personal Docente fue creado por decisión del Consejo de Administración de la OIT, en su 167.^a reunión (noviembre de 1966) y por decisión de la Conferencia General de la UNESCO en su 14.^a reunión (1966). El Comité Mixto fue debidamente constituido por las decisiones del Consejo Ejecutivo de la UNESCO en su 77.^a reunión (octubre-noviembre de 1967) y el Consejo de Administración de la OIT en su 170.^a reunión (noviembre de 1967). Sus primeros miembros fueron nombrados en las reuniones de primavera de 1968 tanto de la OIT (172.^a reunión) como de la UNESCO (78.^a reunión del Consejo Ejecutivo). Celebró su primera reunión en septiembre de 1968.

Los órganos ejecutivos de las dos organizaciones decidieron que la tarea del Comité Mixto era examinar los informes periódicos presentados por los Gobiernos de los Estados Miembros sobre la aplicación de la Recomendación de 1966 e informar al respecto a los órganos competentes de ambas organizaciones con miras a la adopción de medidas que estos órganos estimaran apropiadas, actuando por separado pero de forma paralela. En el caso de la UNESCO, el informe se presenta por conducto del Consejo Ejecutivo y de su Comité de Convenciones y Recomendaciones a la Conferencia General. En el caso de la OIT, el informe se presenta por conducto del Consejo de Administración a la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Después de su primera reunión, en 1968, el Comité Mixto celebró reuniones ordinarias en 1970, 1976, 1982 y 1988.

(Continúa en la pag. 96)

76. Las autoridades y el personal docente deberían reconocer la importancia de la participación de los educadores, por conducto de sus organizaciones o por otros medios, en la elaboración de las disposiciones encaminadas al mejoramiento de la calidad de la enseñanza, en la investigación pedagógica y en el desarrollo y divulgación de métodos de enseñanza nuevos y mejores.

77. Las autoridades deberían facilitar la creación de grupos de trabajo encargados de fomentar dentro de una escuela o de una estructura más vasta, la cooperación del personal docente de una misma disciplina y considerar con la debida atención las opiniones y las sugerencias de dichos grupos.

78. El personal administrativo y cualquier otro personal encargado de los diversos servicios de educación debería tratar de establecer las mejores relaciones posibles con el personal docente y este último debería observar, recíprocamente, la misma actitud.

¹ (Continuación de la nota)

Composición y duración del mandato de los miembros

El Comité Mixto está integrado por 12 expertos independientes, designados a título personal y que actúan en consecuencia, de los cuales seis son nombrados por la OIT y seis por la UNESCO. Se los escoge atendiendo a su competencia en los principales sectores abarcados por la Recomendación y a su conocimiento de los problemas que pueden plantearse en su aplicación. Los miembros proceden de todas las regiones geográficas, y se toman debidamente en cuenta las diferencias de sistemas educativos y socioeconómicos, y en la medida de lo posible, el reparto equitativo entre hombres y mujeres. No podrá nombrarse a más de un miembro por país. Los miembros del Comité Mixto no perciben honorarios. Ambas organizaciones financian los viajes y las dietas correspondientes a la asistencia a las reuniones extraordinarias y ordinarias.

Mandato del Comité Mixto

El mandato del Comité Mixto es el siguiente:

De conformidad con los procedimientos establecidos, examinar:

- i) los informes de los gobiernos sobre la aplicación de la Recomendación de 1966 relativa a la situación del personal docente;
- ii) los estudios e informes de la OIT y de la UNESCO sobre determinadas cuestiones de la Recomendación de 1966 y sobre las actividades emprendidas para fomentar el conocimiento y una mejor aplicación de sus disposiciones en los sectores solicitados por el Comité Mixto;
- iii) los informes de las organizaciones nacionales que representen al personal docente y a sus empleadores, y organizaciones internacionales no gubernamentales afines con estatuto de observadores ante la OIT o reconocidas como entidades consultivas por la UNESCO, en relación con la aplicación de la Recomendación de 1966 relativa a la situación del personal docente.

Estos estudios e informes se preparan por iniciativa del Comité Mixto. Informar acerca de la aplicación de la Recomendación sobre la base del examen de los informes y estudios mencionados, a los órganos competentes de la OIT y de la UNESCO, con miras a adoptar las medidas que estos órganos estimen convenientes, de forma separada pero paralela.

- Recomendar a los órganos competentes de la OIT y de la UNESCO iniciativas para promover un mejor conocimiento y aplicación de la Recomendación.

Alegatos de organizaciones del personal docente

La Recomendación de 1966 no es un instrumento jurídicamente vinculante y la función del Comité Mixto no tiene un carácter semijudicial. Sin embargo, una función importante del Comité es examinar la información sobre los problemas relacionados con la aplicación de la

Derechos del personal docente

79. Convendría estimular la participación del personal docente en la vida social y pública por el propio interés de los educadores, de la enseñanza y de la sociedad en general.

80. Los educadores deberían tener libertad para ejercer todos los derechos cívicos de que goza el conjunto de los ciudadanos y ser elegibles para cargos públicos.

81. Cuando un cargo público obligue a un educador a abandonar su puesto, debería conservar sus derechos de antigüedad, así como sus derechos de pensión y poder, a la expiración de su mandato, volver a ocupar su puesto u obtener otro equivalente.

82. Los sueldos y las condiciones de trabajo del personal docente deberían determinarse por vía de negociaciones entre las organizaciones del personal docente y los empleadores.

83. Deberían establecerse procedimientos, por vía de reglamentación o de acuerdo entre las partes, para garantizar al personal docente el derecho de negociar, por medio de sus organizaciones, con sus empleadores públicos o privados.

'(Continuación de la nota)

Recomendación y alentar a los gobiernos, a las organizaciones de empleadores y a las de educadores a adoptar medidas que permitan mejorar la situación de la profesión docente. El Comité Mixto mantendrá la práctica aplicada desde su segunda reunión ordinaria, en 1970, y aprobada por los órganos ejecutivos de la OIT y de la UNESCO, con arreglo a la cual las organizaciones nacionales e internacionales del personal docente pueden presentarle alegaciones relativas a la no aplicación de las disposiciones de la Recomendación en un determinado país.

Para que sea aceptada, toda alegación debe guardar relación con las disposiciones de la Recomendación, emanar de una organización nacional o internacional de personal docente y no competir a otros órganos de la OIT y de la UNESCO establecidos para vigilar la aplicación de los convenios u otros instrumentos internacionales.

Cuando reciba una alegación, la secretaría del Comité Mixto la someterá al gobierno del país de que se trate para que formule observaciones. A su vez, estas observaciones se enviarán a la organización u organizaciones que presentan la alegación para obtener observaciones suplementarias que volverán a presentarse al gobierno, por si éste desea formular unas últimas observaciones. A continuación, la alegación y todas las observaciones de las partes serán sometidas al Comité Mixto para su examen, ya sea en una reunión ordinaria o en una extraordinaria. En el supuesto de que un gobierno al que se ha pedido que haga observaciones sobre una alegación presentada por una organización de educadores no responda en un plazo razonable tras recibir la comunicación original y una nota recordatoria, la alegación podrá presentarse al Comité Mixto con una nota en la que se indique que el gobierno no ha respondido. A su vez, las opiniones del Comité Mixto serán publicadas como parte de su informe.

Los informes del Comité Mixto se presentan al Consejo de Administración de la OIT con la solicitud de que los informes de sus reuniones ordinarias sean transmitidos a la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo y al Comité de Convenciones y Recomendaciones del Consejo Ejecutivo de la UNESCO para su transmisión a la Conferencia General.

[Los párrafos siguientes son una reproducción textual del anexo 1 al informe del Comité Mixto OIT/UNESCO de Expertos sobre la aplicación de la Recomendación relativa a la situación del personal docente, reunión extraordinaria, París, 22-26 de julio de 1991 (CEART/SP/1991/12)].

84. Debería instituirse un sistema paritario, encargado de resolver los conflictos que puedan plantearse entre el personal docente y sus empleadores por causa de las condiciones de empleo. Una vez agotados los recursos y procedimientos establecidos con tal propósito o en caso de que se rompan las negociaciones entre las partes, las organizaciones de educadores deberían tener derecho a tomar las medidas de las que normalmente disponen otras organizaciones para la defensa de sus legítimos intereses.

116. El personal docente debería ser retribuido con arreglo a escalas de salarios establecidas de acuerdo con sus organizaciones profesionales. Por ningún motivo debería asignarse al personal docente cualificado, cuando efectúe un período de prueba o esté contratado temporalmente, una retribución inferior a la de los educadores titulares.

123.1) Las escalas de retribución del personal docente deberían revisarse periódicamente para tener en cuenta factores tales como el aumento del costo de vida, la elevación del nivel de vida consiguiente al aumento de la productividad, o los movimientos ascendentes de carácter general que se producen en los sueldos y en los salarios.

2) Cuando se adopte un sistema de ajuste automático de los salarios con arreglo a un índice del costo de vida, dicho índice debería determinarse con participación de las organizaciones del personal docente. Todo subsidio concedido por carestía de vida debería incluirse en el cómputo para señalamiento de pensión.

124. No debería instaurarse ni aplicarse sistema alguno de remuneración con arreglo a méritos sin haber consultado previamente y obtenido el consentimiento de las organizaciones del personal docente interesadas.

6

DECLARACION TRIPARTITA DE PRINCIPIOS SOBRE LAS EMPRESAS MULTINACIONALES Y LA POLITICA SOCIAL¹

(Extractos)

(Adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 204.^a reunión (Ginebra, noviembre de 1977)²)

El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo:

Por la presente aprueba la siguiente Declaración, que puede ser citada como Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, adoptada por el Consejo de Administración de la Ofi-

¹ En el «Procedimiento para el examen de conflictos relativos a la aplicación de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social mediante la interpretación de sus disposiciones » (adoptado por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 232.^a reunión (Ginebra, marzo de 1986)) se señala lo siguiente en los dos primeros párrafos:

1. La finalidad del procedimiento es interpretar las disposiciones de la Declaración, cuando ello sea menester, para solventar una controversia sobre su significado, dimanante de una situación real, entre las partes objeto de la Declaración.

2. Este procedimiento en modo alguno se añadirá a los procedimientos vigentes nacionales de la OIT ni entrará en conflicto con ellos. No podrá, pues, alegarse este procedimiento respecto de:

- a) la legislación y la práctica nacionales;
- b) los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo;
- c) los asuntos que incumben al procedimiento de libertad sindical.

Lo que antecede significa que las cuestiones relativas a la legislación y práctica nacionales deberán ser examinadas a través del sistema nacional competente; que las cuestiones relativas a los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo deberán examinarse a través de los distintos procedimientos previstos en los artículos 19, 22, 24 y 26 de la Constitución de la OIT, o a través de las solicitudes gubernamentales dirigidas a la Oficina a efectos de interpretación oficiosa, y que las cuestiones referentes a la libertad sindical serán examinadas mediante procedimientos especiales de la OIT aplicables al respecto.

² *Boletín Oficial* (Ginebra, OIT), 1978, vol. LXI, serie A, núm. 1, págs. 55-63.

ciña Internacional del Trabajo el 16 de noviembre de 1977, e invita a los gobiernos de los Estados Miembros de la OIT, a las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesadas y a las empresas multinacionales que operan en los territorios de dichos Estados a que observen los principios en ella contenidos.

1. Las empresas multinacionales desempeñan un papel muy importante en las economías de la mayor parte de los países y en las relaciones económicas internacionales, que es de interés creciente para los gobiernos, así como para los empleadores, los trabajadores y sus respectivas organizaciones. Mediante las inversiones directas internacionales y otros medios, estas empresas pueden aportar ventajas sustanciales al país de acogida y los países de origen, contribuyendo a una utilización más eficaz del capital, la tecnología y el trabajo. En el marco de las políticas de desarrollo establecidas por los gobiernos, pueden aportar también una contribución muy importante a la promoción del bienestar económico y social, a la mejora del nivel de vida y la satisfacción de las necesidades básicas; a la creación de oportunidades de empleo, tanto directa como indirectamente; y a la promoción de los derechos humanos básicos, incluida la libertad sindical, en todo el mundo. Por otra parte, los progresos realizados por las empresas multinacionales en la organización de sus operaciones que trascienden el marco nacional, pueden dar lugar a una concentración abusiva de poder económico y a conflictos con los objetivos de la política nacional y los intereses de los trabajadores. La complejidad de estas empresas y la dificultad de percibir claramente sus estructuras, operaciones y planes son también motivo de preocupación en el país de acogida, en el país de origen o en ambos.

Política general

8. Todas las partes a que se refiere esta Declaración deberían respetar los derechos soberanos de los Estados, observar las leyes y reglamentos nacionales, tener debidamente en cuenta las prácticas locales y respetar las normas internacionales aplicables. Deberían también respetar la Declaración Universal de Derechos Humanos y los Pactos internacionales correspondientes adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas, así como la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y sus principios, de acuerdo con los cuales la libertad de expresión y de asociación son esenciales para un progreso sostenido. Deberían también cumplir los compromisos libremente contraídos de conformidad con la legislación nacional y las obligaciones internacionales aceptadas.

9. Se exhorta a los gobiernos que no hayan ratificado todavía los Convenios núms. 87, 98, 111 y 122 a que procedan a esta ratificación y, en todo caso, apliquen, en la medida más amplia posible, a través de sus respectivas políticas nacionales, los principios incorporados en dichos Convenios y en las

Recomendaciones núms. 111,119 y 122³. Sin perjuicio de la obligación de los gobiernos de asegurar la aplicación de los convenios que han ratificado, en los países en que los convenios y recomendaciones citados en este párrafo no sean aplicados, todas las partes deberían referirse a los mismos a fines de orientación a seguir en su respectiva política social.

Relaciones de trabajo

40. Las empresas multinacionales deberían aplicar normas en materia de relaciones de trabajo que no sean menos favorables que las observadas por empleadores comparables en el país de acogida.

Libertad sindical y derecho de sindicación

41. Los trabajadores empleados por las empresas multinacionales, al igual que los empleados por las empresas nacionales, deberían, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tener 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 mismas⁴. Dichos trabajadores deberían también gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo⁵.

42. Las organizaciones que representen a las empresas multinacionales o a los trabajadores en su empleo deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de una respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración⁶.

43. Siempre que sea apropiado según las circunstancias locales, las empresas multinacionales deberían dar su apoyo a las organizaciones representativas de empleadores.

44. Se exhorta a los gobiernos a que, cuando no lo hayan hecho todavía, apliquen los principios contenidos en el artículo 5 del Convenio núm. 87, teniendo en cuenta la importancia, en relación con las empresas multinacionales, de permitir que las organizaciones que representen a estas empresas o los trabajadores en ellas empleados se afilien a las organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores que estimen convenientes.

³ Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122); Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963 (núm. 119), y Recomendación sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122).

⁴ Convenio núm. 87, artículo 2.

⁵ Convenio núm. 98, artículo 1,1).

⁶ Convenio núm. 98, artículo 2,1).

45. Cuando los gobiernos de los países de acogida ofrezcan incentivos especiales para atraer la inversión extranjera, estos incentivos no deberían incluir ninguna limitación a la libertad sindical de los trabajadores ni el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

46. No debería impedirse que los representantes de los trabajadores de las empresas multinacionales se reúnan entre ellos para consultarse e intercambiar opiniones, siempre que esto no perjudique la buena marcha de las operaciones de la empresa y los procedimientos normales que regulan las relaciones con los representantes de los trabajadores y sus organizaciones.

47. Los gobiernos no deberían restringir la entrada de representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores que se trasladen desde otros países por invitación de las organizaciones locales o nacionales a fines de consulta sobre asuntos de interés mutuo, aduciendo solamente que estos representantes tratan de entrar en el país con estas funciones.

Negociación colectiva

48. Los trabajadores empleados por las empresas multinacionales deberían tener derecho, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a que las organizaciones representativas que estimen convenientes sean reconocidas a fines de negociación colectiva.

49. Cuando sea necesario, deberían tomarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar y estimular el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria entre los empleadores o las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores, con objeto de reglamentar, por medio de convenios colectivos, las condiciones de empleo⁷.

50. Las empresas multinacionales, así como las nacionales, deberían proporcionar a los representantes de los trabajadores las facilidades que sean necesarias para prestarles asistencia en la conclusión de convenios colectivos eficaces⁸.

51. En cada uno de los países en que operen, las empresas multinacionales deberían facultar a los representantes debidamente autorizados de los trabajadores en ellas empleados para entablar negociaciones con los representantes de la dirección que estén autorizados a tomar decisiones sobre las cuestiones objeto de negociación.

52. Las empresas multinacionales, en el marco de negociaciones de buena fe con los representantes de los trabajadores sobre las condiciones de trabajo, o mientras que los trabajadores estén ejerciendo el derecho de sindicación, no deberían amenazar con utilizar su poder de trasladar una sección, o parte de una sección, de la empresa desde el país de que se trate a otro, con el

⁷ Convenio núm. 98, artículo 4.

⁸ Convenio relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes en la empresa, 1971 (núm. 135).

fin de influir ilícitamente en dichas negociaciones o dificultar el ejercicio del derecho de sindicación; tampoco deberían trasladar a los trabajadores desde las filiales en países extranjeros con miras a poner obstáculos a las negociaciones de buena fe con los representantes de los trabajadores, o al ejercicio por parte de los trabajadores de su derecho a organizarse.

53. Los convenios colectivos deberían incluir disposiciones para la solución de los conflictos que se deriva de la interpretación y la aplicación de estos convenios y para asegurar el mutuo respeto de los derechos y responsabilidades.

54. Las empresas multinacionales deberían proporcionar a los representantes de los trabajadores las informaciones requeridas para celebrar negociaciones eficaces con la entidad de que se trate, y cuando esté de conformidad con la legislación y las prácticas locales, deberían también proporcionar información para que los trabajadores puedan disponer de datos adecuados y fide dignos sobre las actividades de la unidad en que trabajan o, cuando sea apropiado, del conjunto de la empresa⁹.

55. Los gobiernos deberían proporcionar a los representantes de las organizaciones de trabajadores, a petición de los mismos, y siempre que lo permitan la legislación y la práctica, información sobre las industrias en que opera la empresa, de manera que se contribuya a establecer criterios objetivos en el proceso de negociación colectiva. En este marco, las empresas multinacionales, al igual que las nacionales, deberían responder de manera constructiva cuando los gobiernos pidan información pertinente sobre sus operaciones.

Consultas

56. En las empresas multinacionales, al igual que en las nacionales, deberían elaborarse sistemas por mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores y sus representantes, para asegurar, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, consultas regulares sobre las cuestiones de interés mutuo. Estas consultas no deberían considerarse como sustituto de la negociación colectiva¹⁰.

Examen de las reclamaciones

57. Las empresas multinacionales, al igual que las nacionales, deberían respetar el derecho de los trabajadores en ellas empleados para que todas sus reclamaciones sean tramitadas de conformidad con lo siguiente: todo trabajador que, individualmente o en conjunción con otros trabajadores, considere

⁹ Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967 (núm. 129).

¹⁰ Recomendación sobre la consulta y la colaboración entre empleadores y trabajadores en el ámbito de la empresa, 1952 (núm. 94), y Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967 (núm. 129).

que tiene motivos de reclamación, debería tener el derecho de someter ésta sin que pueda resultar para el interesado ningún perjuicio y también a que su reclamación sea examinada siguiendo un procedimiento adecuado ¹¹. Esto es especialmente importante siempre que las empresas multinacionales operen en países que no apliquen los principios contenidos en los convenios de la OIT aplicables a la libertad sindical, el derecho de sindicación, la negociación colectiva y el trabajo forzoso ¹².

Solución de los conflictos laborales

58. Las empresas multinacionales, al igual que las nacionales, en conjunción con los representantes y las organizaciones de los trabajadores en ellas empleados, deberían esforzarse por establecer organismos de conciliación voluntaria, apropiados a las condiciones nacionales, que puedan incluir disposiciones de arbitraje voluntario, a fin de contribuir a la prevención y solución de los conflictos de trabajo entre empleadores y trabajadores. Los organismos de conciliación voluntaria deberían comprender una representación igual de los empleadores y de trabajadores ¹³.

¹ Recomendación sobre el examen de reclamaciones, 1967 (núm. 130).

² Convenio sobre el trabajo forzoso u obligatorio, 1930 (núm. 29); Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), y Recomendación sobre la imposición indirecta del trabajo, 1930 (núm. 35).

³ Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951 (núm. 92).

7

RESOLUCIONES DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

RESOLUCION SOBRE LA INDEPENDENCIA DEL MOVIMIENTO SINDICAL¹

(Adoptada el 26 de junio de 1952)

Considerando que en sus últimas reuniones la Conferencia Internacional del Trabajo ha formulado, en sus convenios y recomendaciones internacionales, principios tendientes al establecimiento de la libertad sindical y de las buenas relaciones de trabajo;

Considerando que la existencia de un movimiento sindical estable, libre e independiente es una condición indispensable para el establecimiento de buenas relaciones de trabajo y debería contribuir a mejorar, en todos los países, las condiciones sociales en general;

¹ Además de esta resolución y la que se reproduce en las páginas siguientes, la Conferencia Internacional del Trabajo ha adoptado varias resoluciones más en materia de derechos sindicales y relaciones profesionales, entre las que merecen destacarse las siguientes:

Resolución sobre la consulta y la colaboración entre empleadores y trabajadores en el ámbito de la empresa (1952);

Resolución sobre la abolición de la legislación antisindical en los Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo (1957);

Resolución sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación incluyendo la protección de los delegados sindicales en todos los niveles (1961);

Resolución sobre la libertad sindical (1964);

Resolución sobre la acción de la Organización Internacional del Trabajo en la esfera de los derechos humanos, y en particular con respecto a la libertad sindical (1968);

Resolución relativa a las repercusiones laborales y sociales de la automatización y otros progresos de la técnica (1972); etc.

Por otra parte, también se han adoptado resoluciones en materia de derechos sindicales y de relaciones profesionales en las conferencias regionales de la OIT y en las comisiones de industria y organismos similares (véase por ejemplo, *Normas internacionales y principios generales 1944-1973*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Serie de relaciones de trabajo, núm. 4, 1975, págs. 97 a 361).

La libertad sindical

Considerando que las relaciones entre el movimiento sindical y los partidos políticos deben inevitablemente variar de acuerdo con los países;

Considerando que toda afiliación política o acción política de parte de los sindicatos depende de las condiciones particulares que prevalecen en cada país;

Considerando, sin embargo, que a este respecto deben enunciarse ciertos principios esenciales para la protección de la libertad y de la independencia del movimiento sindical y para salvaguardar su misión fundamental, que es asegurar el desarrollo del bienestar económico y social de todos los trabajadores,

La Conferencia Internacional del Trabajo, congregada en su 35.^a reunión, adopta, con fecha veintiséis de junio de mil novecientos cincuenta y dos, la siguiente resolución:

1. La misión fundamental y permanente del movimiento sindical es el progreso económico y social de los trabajadores.

2. Los sindicatos tienen, igualmente, que desempeñar un papel importante en los esfuerzos hechos en cada país para favorecer el desarrollo económico y social y el progreso del conjunto de la colectividad.

3. Para estos fines es indispensable preservar en cada país la libertad y la independencia del movimiento sindical, a fin de que este último pueda llevar su misión económica y social, independientemente de los cambios políticos que puedan sobrevenir.

4. Una de las condiciones de esta libertad y de esta independencia es que los sindicatos estén constituidos por el conjunto de miembros sin consideración a la raza, al origen nacional o a la afiliación política, y que se esfuercen en alcanzar sus objetivos sindicales, fundándose en la solidaridad y en los intereses económicos y sociales de todos los trabajadores.

5. Cuando los sindicatos deciden, en conformidad a las leyes y a las costumbres en vigor en sus países respectivos, y a la voluntad de sus miembros, establecer relaciones con un partido político o llevar a cabo una acción política conforme a la Constitución, para favorecer la realización de sus objetivos económicos y sociales, estas relaciones o esta acción política no deben ser de tal naturaleza que comprometan la continuidad del movimiento sindical o de sus funciones sociales y económicas, cualesquiera que sean los cambios políticos que puedan sobrevenir en el país.

6. Cuando los gobiernos se esfuercen en obtener la colaboración de los sindicatos para la aplicación de su política económica y social, deberían tener conciencia de que el valor de esta colaboración depende, en gran parte, de la libertad y de la independencia del movimiento sindical, considerado como un factor esencial para favorecer el progreso social, y no deberían tratar de transformar el movimiento sindical en un instrumento político y utilizarlo para

alcanzar sus objetivos políticos. No deberían, tampoco, inmiscuirse en las funciones normales de un sindicato, tomando como pretexto que éste mantiene relaciones, libremente establecidas, con un partido político.

RESOLUCION SOBRE LOS DERECHOS SINDICALES Y SU RELACION CON LAS LIBERTADES CIVILES

(Adoptada el 25 de junio de 1970)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Considerando que el Preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo proclama el reconocimiento del principio de la libertad sindical como uno de los objetivos de la Organización; Considerando que la Declaración de Filadelfia, que forma parte integrante de la Constitución, proclama que la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante, y se refiere a otros derechos humanos fundamentales inherentes a la dignidad del hombre; Considerando que la Organización Internacional del Trabajo ha establecido normas básicas de libertad de asociación para fines sindicales en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y en el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98);

Considerando que sin independencia nacional ni libertad política no pueden existir derechos sindicales plenos y genuinos; Considerando que los sindicatos, cuando disfrutan plenamente de todos sus derechos, constituyen un factor esencial para el logro de los objetivos de progreso económico, social y cultural contenidos en la Constitución de la OIT;

Considerando que los derechos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores y los derechos humanos en general prosperan en condiciones de progreso social y económico;

Considerando que el progreso en la esfera de los derechos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores está vinculado tanto con el desarrollo social y económico nacional como con la legislación nacional, regional e internacional;

Considerando que, de conformidad con el artículo 8 del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones deben respetar la legalidad al ejercer los derechos que se les reconocen en dicho Convenio, pero la legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el Convenio, debiendo respetarse también este principio cuando los sindicatos asumen responsabilidades para el bien común;

Recordando los llamamientos efectuados anteriormente por la Conferencia, con miras a reforzar la acción y los mecanismos de la Organización Internacional del Trabajo para la protección de los derechos sindicales, y más particularmente la resolución sobre la libertad sindical adoptada el 9 de julio de 1964 y la resolución sobre la acción de la Organización Internacional del Trabajo en la esfera de los derechos humanos, y en particular con respecto a la libertad sindical, adoptada el 24 de junio de 1968;

Considerando la evolución registrada en diversas materias y el hecho de que la Conferencia, en su presente reunión, ha examinado la cuestión de la protección de los representantes de los trabajadores y las facilidades que se les deben acordar;

Lamentando que cuarenta y cinco Miembros de la Organización Internacional del Trabajo aún no hayan ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, y que treinta y dos Miembros no hayan ratificado aún el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y deplorando que algunos de estos Estados violen e infrinjan los principios contenidos en tales instrumentos;

Deplorando igualmente que, entre los Estados Miembros que han ratificado estos Convenios, algunos no los apliquen aún plenamente y otros los violen;

Considerando que los órganos de control de la OIT, y especialmente el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración, han adoptado, en base a las normas existentes, decisiones en lo que concierne a violaciones de los derechos sindicales, que en parte se refieren a libertades civiles específicas;

Considerando que las posibilidades de proteger los derechos sindicales se verían reforzadas si la OIT diera la más amplia publicidad a dichas decisiones;

Considerando que la cuestión de la protección de las libertades civiles como tales cae dentro de la competencia de las Naciones Unidas en base a la Declaración Universal de Derechos Humanos y a los Pactos internacionales de derechos civiles y políticos y de derechos económicos, sociales y culturales, y que la pronta ratificación y aplicación de estos Pactos reviste la mayor importancia como medio para reforzar la protección de los derechos sindicales;

Considerando que existen principios firmemente establecidos y universalmente aceptados que definen las garantías básicas de las libertades civiles, que deberían constituir un ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse y que están enunciados en particular en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en los Pactos internacionales sobre derechos humanos, pero que la observancia de las normas incorporadas en los Pactos constituirá una obligación para los Estados sólo cuando los Pactos hayan sido ratificados y entren en vigor;

Considerando que la guerra, la dominación colonial o neocolonial y la discriminación racial constituyen obstáculos importantes al bienestar de los trabajadores y una traba flagrante a la acción de la Organización Internacional del Trabajo;

Considerando que las medidas adoptadas en el plano internacional para una protección más eficaz de las libertades civiles concretas por las Naciones Unidas reforzarían la acción de la Organización Internacional del Trabajo para la protección de los derechos sindicales,

1. Reconoce que los derechos conferidos a las organizaciones de trabajadores y de empleadores se basan en el respeto de las libertades civiles enumeradas, en particular, en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el Pacto internacional de derechos civiles y políticos, y que el concepto de derechos sindicales carece totalmente de sentido cuando no existen tales libertades civiles.

2. Hace especial hincapié en las libertades civiles que figuran a continuación, libertades que se definen en la Declaración Universal de Derechos Humanos y que son esenciales para el ejercicio normal de los derechos sindicales:

- a) el derecho a la libertad y a la seguridad de la persona y a la protección contra la detención y la prisión arbitrarias;
- b) la libertad de opinión y de expresión y, en particular, de sostener opiniones sin ser molestado y de investigar y recibir información y opiniones, y difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión;
- c) el derecho de reunión;
- d) el derecho a proceso regular por tribunales independientes e imparciales;
- e) el derecho a la protección de la propiedad de las organizaciones sindicales.

3. Reafirma la competencia específica de la OIT - dentro del sistema de las Naciones Unidas - en la esfera de la libertad sindical y de los derechos sindicales (principios, normas, mecanismo de control) y de las libertades civiles que guardan relación con ellos.

4. Pone de relieve la responsabilidad de las Naciones Unidas en materia de protección y promoción de los derechos humanos en general, de los derechos políticos y de las libertades civiles en todo el mundo.

5. Expresa su profunda inquietud y condena con motivo de las violaciones repetidas de los derechos sindicales y otros derechos humanos.

6. Invita a todos los Estados Miembros que aún no lo hayan hecho a que ratifiquen y apliquen los Pactos internacionales de derechos civiles y políticos y de derechos económicos, sociales y culturales, e invita a las Naciones Unidas a que también se esfuercen en esta esfera.

7. Invita al Consejo de Administración a proseguir enérgicamente los esfuerzos de la OIT encaminados a la descolonización total en el sentido de la resolución adoptada al respecto por las Naciones Unidas.

8. Invita al Consejo de Administración a que amplíe e intensifique sus esfuerzos para eliminar las prácticas discriminatorias por motivos de raza, color, sexo, religión, nacionalidad y opinión política y sindical que se aplican todavía en varios países, comprendidos los países y territorios sometidos a un régimen colonial o a dominación extranjera, en cualquiera de sus formas.

9. Reafirma su fe en los principios que inspiraron el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), e insta firmemente a todos los Estados Miembros que todavía no lo hayan hecho para que los ratifiquen y para que, en espera de su ratificación, garanticen la observancia de los principios consagrados en dichos Convenios y que, a la hora de promulgar su legislación nacional, respeten los principios consagrados en ellos.

10. Invita al Consejo de Administración a tomar lo más pronto posible, en virtud de la resolución de 1964, las medidas necesarias a fin de incluir en la Constitución de la OIT los principios esenciales contenidos en los Convenios sobre la libertad sindical.

11. Invita al Consejo de Administración a que solicite del Director General que publique y difunda ampliamente en forma concisa las decisiones tomadas hasta ahora por el Comité de Libertad Sindical.

12. Invita al Consejo de Administración a dar mayor publicidad a los principios y normas de la OIT sobre derechos sindicales recurriendo a tal efecto principalmente a la celebración de conferencias regionales y seminarios y a la realización de programas de educación de los trabajadores y del personal de dirección.

13. Invita al Director General de la OIT a que exprese el apoyo brindado por la OIT a la acción desplegada por las Naciones Unidas en la esfera de los derechos humanos, y a que señale a la atención de los órganos competentes de las Naciones Unidas la relación existente entre los derechos sindicales y las libertades civiles.

14. Invita al Consejo de Administración a que emprenda todos los esfuerzos posibles con miras a reforzar los mecanismos de la OIT encaminados a lograr la observancia por los Estados Miembros de los principios de la OIT relativos a la libertad sindical y a los derechos sindicales.

15. Invita al Consejo de Administración a que encomiende al Director General que emprenda nuevos estudios detenidos y prepare informes sobre la legislación y la práctica respecto a las materias de la competencia de la OIT que guardan relación con la libertad de asociación y los derechos sindicales y las libertades civiles vinculadas con los mismos, con miras a considerar nuevas

medidas destinadas a lograr el respeto pleno y universal de los derechos sindicales en su sentido más amplio.

A este efecto, se debería consagrar atención particular a las cuestiones siguientes:

derecho de los sindicatos a ejercer sus actividades en las empresas y otros lugares de trabajo;

derecho de los sindicatos a negociar sobre los salarios y todas las demás condiciones de trabajo;

derecho de participación de los sindicatos en las empresas y en la economía general;

derecho de huelga;

derecho a participar plenamente en las actividades sindicales nacionales e internacionales;

derecho a la inviolabilidad de los locales sindicales, incluidas la correspondencia y las conversaciones telefónicas;

derecho a la protección de los fondos y bienes sindicales contra las intervenciones de las autoridades públicas;

derecho de acceso de los sindicatos a los medios de comunicación masiva;

derecho a la protección contra toda suerte de discriminación, en materia de afiliación y de actividades sindicales;

derecho de acceso a los procedimientos de conciliación y arbitraje voluntarios ; derecho a la educación obrera y al perfeccionamiento.

16. Invita al Consejo de Administración a que, habida cuenta de los estudios e informes preparados por la OIT, inscriba en el orden del día de una próxima reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo una o más cuestiones que pudieran requerir la adopción de nuevos instrumentos con miras a ampliar los derechos sindicales tomando en cuenta las libertades civiles que son un requisito previo para su ejercicio.

