

Documento de trabajo - working paper

**MATRIZ DE NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO
VIGENTES en CHILE**

©Orielle Ahumada Karla Varas Judith Schönsteiner 2015

Explicaciones de uso: las filas azules indican la fuente principal del estándar; las celdas verdes los ámbitos / temas de empresas y derechos humanos en relación de los cuales hay que ocupar un cierto estándar, y la tabla finalmente, proporciona estos estándares.

La matriz ha sido elaborado en relación a los tratados y estándares vigentes en Chile, en el contexto de la confección de una línea base sobre empresas y derechos humanos (financiada por el Instituto Danés de Derechos Humanos); los estándares de la OIT están reunidos en otro documento, disponible en www.derechoshumanos.udp.cl.

Contacto de autores: judith.schonsteiner@udp.cl

Libertad sindical

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (C087) (1948), Art. 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.

Art. 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.

1.- Cruzar estos tests cuando se trate de las siguientes temáticas en la matriz DIHR/ICAR:

- Salud y seguridad ocupacional
- Sindicatos
- Condiciones de Trabajo
- Medio Ambiente
- Seguridad y Conflictos
- Empresas Públicas, Compras Públicas y *Tenders* (incluyendo licitaciones y concesiones, inscripción de derechos reglados)

2.- Cruzar estos tests cuando se revise las regulaciones sectoriales siguientes:

- Agricultura
- Forestal
- Minería
- Construcción y Proyectos de Infraestructura
- Industrias Químicas
- Energía
- Aguas

<ul style="list-style-type: none"> • Extraterritorialidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Turismo • Salud, Farmacéuticas y Pensiones • Educación • Banca y Servicios • Retail • Desechos, Reciclaje y Alcantarillados • SECTOR NO REGULADO DE LA ECONOMÍA?? 	
Sub-aspectos	TEST	Casos / fuentes
<p>Derecho a constituir organizaciones, sin distinción y sin autorización previa</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Es indispensable el desarrollo de organizaciones libres e independientes y la negociación con el conjunto de los integrantes del entramado social para que un gobierno pueda afrontar los problemas económicos y sociales, y resolverlos de la mejor manera en interés de los trabajadores y la nación. 2. El artículo 2 del Convenio núm. 87 consagra el principio de la no discriminación en materia sindical y la expresión “sin ninguna distinción” que contiene este artículo significa que se reconoce la libertad sindical sin discriminación de ninguna clase debido a la ocupación, al sexo, al color, a la raza, a las creencias, a la nacionalidad, a las opiniones políticas, etc. no sólo a los trabajadores del sector privado de la economía sino también a los funcionarios, y a los agentes de los servicios públicos en general. 3. Una legislación que niega a los trabajadores africanos el derecho de constituir sindicatos que puedan ser registrados y participar en los Consejos Industriales que pudieran crearse para negociar convenios colectivos y solucionar conflictos, establece una discriminación contradictoria con el principio aceptado en la mayoría de los países e incorporado al Convenio núm. 87, de que los trabajadores, sin ninguna distinción deben tener derecho de constituir las organizaciones que estimen conveniente, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas, de afiliarse a las organizaciones de su propia elección sin autorización previa, y con el principio de que todas las organizaciones de trabajadores deben tener el derecho de negociar colectivamente. 4. Los trabajadores deberían estar en condiciones de constituir, en un clima de plena seguridad, las organizaciones que estimen conveniente con independencia de que apoyen o no el modelo económico y social del gobierno, incluso el modelo político del país. 5. Todos los trabajadores sin ninguna distinción, incluida la no discriminación debido a la ocupación, deberían tener el derecho de constituir libremente las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas. 6. Las normas contenidos en el Convenio núm. 87 se aplican a todos los trabajadores “sin ninguna distinción” y, por consiguiente, amparan a los empleados del Estado. En efecto, se ha considerado que 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, 5ª Edición: Recopilación de 1996, párrafo 24, 308, informe, caso núm. 1934, párr. 124; 330 informe, caso núm. 2189, párr. 466. (p. 11, párr.26). 2. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 205 y 308º informe, caso núm. 1900 y párr. 182. (p.47, párr. 209). 3. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 208. (p. 47, párr. 210). 4. <i>Ibíd.</i>, 332º informe, caso núm. 2258, párr. 515. (p. 48. párr. 213). 5. <i>Ibíd.</i>, 326º informe, caso núm. 2113, párr. 372. (p. 48, párr. 216). 6. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 212; 300º informe; caso núm. 1844, párr. 240 y 334º informe, caso núm. 2222, párr. 206). (p. 49, párr. 218). 7. <i>Ibíd.</i>, Recopilación 1996 párr. 213; 300º informe, caso núm.1823, párr. 438; 307º informe, caso núm. 1865, párr. 212, 316 informe, caso núm. 1773, párr. 616; 334 informe, caso núm. 2222, párr. 204; 365º informe, caso núm. 1865, párr. 816 y 338º informe, caso núm. 2354, párr. 979. (p. 49, párr. 219). 8. <i>Ibíd.</i>, Recopilación 1996, párr. 206 y 214, 308º informe, caso núm. 1902, párr. 701, 309º informe, caso núm. 1865, párr. 144; 320º informe, caso núm. 1865, párr. 144, 321º

<p>no era equitativo establecer una distinción en materia sindical entre los trabajadores del sector privado y los agentes públicos, ya que, unos y otros, deben gozar del derecho a organizarse para defender sus intereses.</p> <p>7. Los funcionarios públicos, como todos los trabajadores sin distinción alguna, deberían gozar del derecho de constituir organizaciones de su elección y afiliarse a las mismas, sin autorización previa, para la promoción y defensa de sus intereses.</p> <p>8. Tanto los funcionarios (con la solo posible excepción de las fuerzas armadas y la policía, según el art. 9 del Convenio núm. 87), como los trabajadores del sector privado, deberían poder constituir las organizaciones que estimen conveniente para la promoción y defensa de los intereses de sus miembros.</p> <p>9. Teniendo en cuenta la importancia que reviste para los empleados al servicio del Estado o de las autoridades locales el derecho de constituir o registrar sindicatos, la negación del derecho de sindicación a los trabajadores del servicio del Estado es incompatible con el principio generalmente admitido de que los trabajadores, sin ninguna distinción, tienen derecho a constituir, sin ninguna autorización previa, los sindicatos de su elección.</p> <p>10. En el art. 2 del Convenio núm. 87 se ve que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como de afiliarse a esas organizaciones. Si bien en el artículo 9 del Convenio se autorizan excepciones a la aplicación de estas disposiciones en el caso de la policía y las fuerzas armadas, el Comité ha recordado que debería darse una definición restrictiva de los miembros de las fuerzas armadas que pueden ser excluidos de la aplicación del Convenio. Además, el Comité indicó que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha señalado que, habida cuenta de que este artículo del Convenio prevé únicamente excepciones del principio general, en caso de duda los trabajadores deberían tener consideración de civiles.</p> <p>11. Los trabajadores civiles empleados en los servicios del ejército debería tener derecho a formar sindicatos.</p> <p>12. Los trabajadores de los servicios públicos locales deberían poder constituir efectivamente las organizaciones que estimen convenientes y estas organizaciones deberían tener plenos derechos para fomentar y defender los intereses de los trabajadores que representan.</p> <p>13. El cometido del personal de esta categoría de empleados públicos no justifica su exclusión del derecho de sindicación. El personal de extinción de incendios y el personal de establecimientos penitenciarios deberán, por tanto, gozar del derecho de sindicación.</p> <p>14. Los docentes que se rigen por contratos de prestación de servicios deberían poder constituir y afiliarse a las organizaciones que estimen convenientes.</p> <p>15. Los agentes privados de seguridad deberían poder constituir libremente las organizaciones</p>	<p>informe caso núm. 2066, párr. 332; 323er informe, caso núm. 1874, párr.60; 327º informe, caso núm. 1865, párr. 484; 329º informe, caso núm. 2177 y 2183, Párr. 633; 330º informe; caso núm. 2200, párr. 1096; 333 informe, caso núm. 2229, párr. 108; informe 338º, caso núm. 2364 párr. 979. (p. 49, párr. 220).</p> <p>9. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 215 y 328º informe, caso núms. 1987 y 2085, párr. 47. (p. 49, párr. 221).</p> <p>10. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 222; 321er informe, caso núm. 2066, párr. 332 y 333er informe, caso núm. 228, párr. 829. (p. 50, párr. 226).</p> <p>11. <i>Ibíd.</i>, 338º informe, caso núm. 2387, párr. 868. (p. 51, párr. 229).</p> <p>12. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 217. (p. 51, párr. 231)</p> <p>13. <i>Ibíd.</i>, 308º informe, caso núm. 1902, párr. 701, 329º informe, caso núms. 2177y 2183. párr. 633 y 338º informe, caso núm. 2187, párr.170. (p. 231, párr. 231).</p> <p>14. <i>Ibíd.</i>, 326º informe, caso núm. 2013, párr. 416. (p. 52, párr. 236).</p> <p>15. <i>Ibíd.</i>, 333º informe, caso núm. 2299, párr. 562. (p. 53, párr. 239).</p> <p>16. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 225. (p. 53, párr. 241)</p> <p>17. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 226. (p. 53, párr. 242)</p> <p>18. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 229. (p. 54, párr. 246)</p> <p>19. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 231, 307º informe, caso núm. 1878, párr. 453; 311er informe, caso núm. 1951, párr. 222; 313er informe, caso núm. 1959, párr. 217; 325º informe, caso núm. 1951, párr. 2010; 329º informe, caso núms. 2177 y 2183, párr. 638; 330º informe, caso núm. 2200, párr. 1096; 332º informe, caso núm. 2242, 823; 335º informe, caso núm. 2257, párr. 460 y caso núm.</p>
--	--

<p>sindicales de su elección.</p> <p>16. Los trabajadores de la agricultura deben disfrutar el derecho a organizarse.</p> <p>17. Una legislación que prescribe que más del 60 por ciento de los afiliados a un sindicato agrícola deben saber leer y escribir es incompatible con el principio contenido en el Convenio núm. 87, en virtud del cual los trabajadores sin ninguna distinción tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen conveniente. El art. 1 del Convenio Núm. 11 confirma este principio y dispone que todo miembro de la organización Internacional del Trabajo que ratifique este Convenio se obliga a asegurar a todas las personas empleadas en la agricultura los mismos derechos de asociación y de la coalición que a los trabajadores de la industria.</p> <p>18. El derecho de constituir organizaciones para la promoción y defensa de los intereses de los trabajadores, sin autorización previa, así como la de afiliarse a las mismas, constituye un derecho fundamental, de que deberían gozar los trabajadores sin distinción alguna, incluido el personal hospitalario.</p> <p>19. No es necesariamente incompatible con las exigencias del artículo 2 del Convenio que se niegue al personal superior y de dirección el derecho de pertenecer al mismo sindicato que los demás trabajadores, a reserva de que se cumplan dos condiciones: en primer lugar, que los trabajadores tengan el derecho de establecer sus propias asociaciones para defender sus intereses y, en segundo lugar, que las categorías de personal de dirección y de empleados que ocupan cargos de confianza no sean tan amplias como para debilitar las organizaciones de los demás trabajadores en la empresa o en la rama de actividad, al privarlas de una proporción considerable de sus miembros efectivos o posibles.</p> <p>20. En base a los principios de la libertad sindical, todos los trabajadores -con la sola excepción de los miembros de las fuerzas armadas y la policía- deberían tener el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a las mismas. El criterio para determinar las personas cubiertas por este derecho no se funda por tanto en la existencia de un vínculo laboral con un empleador, que a menudo no existe, por ejemplo en el caso de los trabajadores de la agricultura, los trabajadores autónomos en general o los que desempeñan profesiones liberales, y que, sin embargo, deben disfrutar del derecho de organizarse.</p> <p>21. Todos los trabajadores, sin distinción alguna, deben tener derecho a constituir las organizaciones de su elección y a afiliarse a ellas, ya sean trabajadores permanentes, trabajadores contratados temporalmente, o trabajadores temporeros.</p> <p>22. Los trabajadores en período de prueba deberían poder constituir, si así lo desearan, las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a ellas.</p> <p>23. Exigir para la constitución de un sindicato que los trabajadores trabajen para un solo empleador viola los principios de la libertad sindical.</p>	<p>1865, párr. 816. (p. 54, párr. 247).</p> <p>20. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 235; 304º informe, caso núm. 1796, párr. 464; 323er informe, caso núm. 2059, párr. 475; 326º informe, caso núm. 2013, párr. 416; 332º informe, caso núm. 2221, párr. 222 y 336º informe, caso núm. 2347, párr. 638. (p. 56, párr. 254).</p> <p>21. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 236; 324º informe, caso núm. 2083; párr. 253 y 330º informe, caso núm. 2158, párr. 846 (p. 56, párr. 255).</p> <p>22. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, Párr. 237, 304º informe, caso núm. 1796, párr. 467; 327º informe, caso núm. 2138, párr. 544 y 330º informe, caso núm. 2158, párr. 846. (p. 56, párr. 256).</p> <p>23. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 246. (p. 59, párr. 271).</p> <p>24. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 207 y 244, y por ejemplo, 308º informe, caso núm. 1894, párr. 536; 313er informe, caso núm. 1897, párr. 111; 318º informe, caso núm. 2038, párr. 530; 324º informe, caso núm. 2090, párr. 200; caso núm. 2053, párr. 231; 329º informe, caso núm. 2140, párr. 295, caso núm. 2133, párr. 545; 332º informe, caso núm. 2225, párr. 377; 333er informe, caso núm. 2268, párr. 733 y 334º informe, caso núm. 2282, párr. 638. (p. 61, párr. 272).</p> <p>25. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 248, y por ejemplo 308º informe, caso núm. 1894, párr. 536; 316º informe, caso núm. 1773, párr. 615; 323er informe, caso núm. 2085, párr. 172; caso núm. 2079, párr. 540; 329º informe, caso núm. 2075, párr. 151; 334º informe, caso núm. 2222, párr. 208; 336º informe, caso núm. 2046, párr. 312; 337º informe, caso núm. 2327, párr. 200, caso núm. 2346, párr. 1056, y 338º informe, caso núm. 2046, párr. 106. (p. 62, párr. 276)</p> <p>26. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 249 y 251; 308º informe, caso núm. 1854, párr. 536; 316º informe, caso</p>
---	---

<p>24. El principio de la libertad sindical podría llegar a ser muchas veces letra muerta si para crear una organización los trabajadores y los empleadores tuviesen que obtener un permiso cualquiera, ya revista la forma de una licencia para fundar la organización sindical propiamente dicha, de una sanción discrecional de sus estatutos o de su reglamento administrativo o de alguna administración previa indispensable para proceder a su creación. No obstante, si bien los fundadores de un sindicato tienen que observar los requisitos de publicidad u otros análogos que puedan regir de acuerdo con determinada legislación, tales requisitos no deben equivaler a una autorización previa ni constituir un obstáculo para la constitución de una organización hasta el punto de constituir en los hechos una prohibición pura y simple. Aún cuando el registro sea facultativo, si de él depende que las organizaciones puedan gozar de los derechos básicos para poder “fomentar y defender los intereses de sus miembros”, el mero hecho de que en tales casos la autoridad encargada goce del derecho discrecional de denegarla conduce a una situación que apenas diferirá de aquellas que se exija una autorización previa.</p> <p>25. Si bien es cierto que los fundadores de un sindicato deben respetar las formalidades previstas por la legislación, a su vez estas formalidades no deben, por su naturaleza, poner trabas a la libre creación de las organizaciones.</p> <p>26. Los requisitos prescritos por la ley para constituir un sindicato no se deben aplicar de manera que impidan o retrasen la creación de organizaciones sindicales, y toda demora provocada por las autoridades en el registro de un sindicato constituye una violación del artículo 2 del Convenio núm. 87.</p> <p>27. El número mínimo de 30 trabajadores requeridos para constituir un sindicato establecido en el Código del Trabajo debería reducirse para no obstaculizar la creación de sindicatos de empresa, en particular si se tiene en cuenta la importantísima proporción de pequeñas empresas en el país.</p> <p>28. Si las condiciones para conceder el registro equivaliesen a exigir una autorización previa de las autoridades públicas para la constitución o el financiamiento de un sindicato, se estaría frente a una manifiesta infracción del Convenio Núm. 87. No obstante, no parece ser este el caso, cuando el registro de los sindicatos consiste únicamente en una formalidad cuyas condiciones no son de tal naturaleza que pongan en peligro las garantías previstas por el Convenio.</p> <p>29. La dilación del procedimiento de registro supone un grave obstáculo a la constitución de organizaciones, y equivale a la denegación del derecho de los trabajadores a constituir organizaciones sin autorización previa.</p> <p>30. El derecho de los trabajadores a constituir libremente las organizaciones de su propia elección no puede considerarse existente si no es plenamente reconocido y respetado de hecho y de derecho.</p> <p>31. El derecho de los trabajadores de constituir las organizaciones convenientes implica, en particular, la posibilidad efectiva de crear, en un clima de plena seguridad, organizaciones independientes tanto</p>	<p>núm. 1773, párr. 315; 324º informe, caso núm. 2053, párr. 231; 332º informe, caso núm. 2225, párr. 337 y 334º informe, caso núm. 2282, párr. 638. (p. 63, párr. 279).</p> <p>27. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 539. (p. 64, párr. 286).</p> <p>28. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 259, 307º informe, caso núm. 1918, párr. 250 y 325º Informe, caso núm. 2100, párr. 429 (p. 55, párr. 249).</p> <p>29. <i>Ibíd.</i>, 338º informe, caso núm. 2244, párr. 1261. (p. 68, párr. 307).</p> <p>30. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 271; 302º informe, caso núm. 1825; párr. 491; 304º informe, caso núm. 1712, párr. 376; 318º informe, caso núm. 1978, párr. 217; 325º informe, caso núm. 2109, párr. 460; 333º informe, caso núm. 2173, párr. 59; caso núm. 2301, párr.592 y 333º informe, caso núm. 2388, párr. 1353 (p. 69, párr.309).</p> <p>31. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 273; 304º informe, caso núm. 1819; párr. 156; 310º informe, caso núm. 1930, párr. 366; 321º informe, caso núm. 2031, párr. 169; 325º informe, caso núm. 1888, párr. 397; 328º informe, caso núm. 1961, párr. 41; 330º informe, caso núm. 2189, párr.465. (p. 311, párr.311).</p> <p>32. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 280; 302º informe, caso núm. 1840, párr. 351; 327º informe, caso núm. 1581, párr. 109 y 337º informe, caso núm. 2327, párr. 198. (p. 70, párr. 315).</p> <p>33. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 288 y 338º informe, caso núm. 2348, párr. 995; (p. 71, párr. 320).</p> <p>34. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 282 y 333º informe, caso núm. 2301, párr. 592; (p. 70, párr. 317).</p> <p>35. <i>Ibíd.</i>, Recopilación 1996, caso núm. 173, párr. 472. (p. 74, párr. 330).</p> <p>36. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 275; 306º informe, caso núm. 1862, párr. 103; 321er informe, caso núm. 1978, párr. 34; 325º informe, caso núm. 2100, párr. 119;</p>
---	---

<p>de las que ya existen como de todo partido político.</p> <p>32. El derecho de los trabajadores a constituir organizaciones que estimen convenientes implica, en particular, la posibilidad efectiva de crear –si los trabajadores así lo deseen- más de una organización por empresa.</p> <p>33. Si bien puede ser ventajoso para los trabajadores y los empleadores evitar la multiplicación del número de organizaciones defensoras de sus intereses, toda situación de monopolio impuesta por vía legal se halla en contradicción con el principio de la libertad de elección de las organizaciones de empleadores y trabajadores.</p> <p>34. Las disposiciones que exigen un solo sindicato por empresa, oficio o profesión, son incompatibles con el artículo 2 del Convenio.</p> <p>35. El requisito consistente en obligar a un sindicato a obtener la recomendación favorable de una central determinada para lograr el reconocimiento debido obstaculiza la libre constitución de la organización que se desea y, por consiguiente, el principio de la libertad sindical.</p> <p>36. El libre ejercicio del derecho de constituir sindicatos y de afiliarse a los mismos implica la libre determinación de la estructura y la composición de estos sindicatos.</p> <p>37. Toda medida tomada contra los trabajadores por haber tratado de constituir o de reconstituir organizaciones de trabajadores (fuera de la organización sindical oficial) es incompatible con el principio de que los trabajadores deben tener el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a ellas.</p> <p>38. El derecho a huelga es el corolario indisoluble del derecho de sindicación protegido por el Convenio Núm. 87.</p> <p>39. El Comité considera que sería conveniente que el Gobierno, en consulta con las organizaciones interesadas, tome las medidas necesarias para que se equiparen los requisitos de constitución y funcionamiento de los "sindicatos de empleadores" con las cámaras y asociaciones civiles de manera que los "sindicatos de empleadores" no se vean limitados en virtud de disposiciones demasiado detalladas que desalienten la posibilidad de constituirse, lo que es contrario al artículo 2 del Convenio núm. 87 que dispone que los empleadores, al igual que los trabajadores, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, sin autorización previa.</p> <p>40. En anteriores ocasiones, el Comité ha señalado que "si las condiciones para conceder el registro equivaliesen a exigir una autorización previa de las autoridades públicas para la constitución o para el funcionamiento de un sindicato, se estaría frente a una manifiesta infracción del Convenio núm. 87; no obstante, no parece ser este el caso cuando el registro de los sindicatos consiste únicamente en una formalidad cuyas condiciones no son de tal naturaleza que pongan en peligro las garantías previstas por el Convenio" (véase, Recopilación, op. cit., párrafo 275). Dado que de los artículos de la ley orgánica del trabajo, parece inferirse (a reserva de lo que se indicó en el párrafo 15 de las</p>	<p>327º informe, caso núm. 2115, párr. 114; caso núm. 2207, párr. 119; 333º informe, caso núm. 2301, párr. 592 y 335º informe, caso núm. 2308, párr. 1041. (p. 74, párr. 333).</p> <p>37. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 301; 327º informe, caso núm. 1581, párr. 109; 328º informe, caso núm. 2160, párr. 658; 332º informe, caso núm. 2046; párr. 454 y 338º informe, caso núm. 2348, párr. 995. (p. 75, párr. 338).</p> <p>38. <i>Ibíd.</i>, 311º informe, caso núm. 1954, párr. 405 (p.115, párr.523).</p> <p>39. <i>Ibíd.</i>, Informe núm. 298 del Comité de Libertad Sindical, Caso núm. 1612 -- Reclamación contra el Gobierno de Venezuela en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT presentada por la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la Federación Venezolana de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción (FEDECAMARAS), párr. 24.</p> <p>40. Informe núm. 290 del Comité de Libertad Sindical, Caso núm. 1612 -- Queja contra el Gobierno de Venezuela presentada por la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la Federación Venezolana de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción (FEDECAMARAS), párr. 24.</p> <p>41. Caso núm. 765, informe 159, Vol. LIX, 1976, Serie B, Núm. 3, Párrafo 18. (Caso chileno conocido por el Comité del Libertad Sindical de la OIT).</p> <p>42. Caso núm. 823, informe 197, Vol. LXII, 1979, Serie B, Núm. 3, Párrafo 379 Caso chileno conocido por el Comité del Libertad Sindical de la OIT.</p> <p>43. Caso núm. 823, informe 197, Vol. LXII, 1979, Serie B, Núm. 3, Párrafo 382. (Caso chileno conocido por el Comité del Libertad Sindical de la OIT).</p>
---	--

	<p>conclusiones, respecto a la disposición relativa a las obligaciones y atribuciones de las organizaciones sindicales) que la obtención del registro se subordina a un simple control del cumplimiento de los requisitos legales (y que éstos consisten en formalidades a cumplir, no sujetas a la discrecionalidad de las autoridades). No obstante el Comité considera que las decisiones de la Inspección del Trabajo en materia de registro deberían poder ser siempre recurribles ante una autoridad judicial independiente.</p> <p>41. El Comité destacó la importancia del “principio según el cual los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes”, ya que el hecho de limitar la creación de sindicatos a nivel de empresa, restringe el principio antes enunciado.”</p> <p>42. El Comité “(...) desea recordar, en lo que respecta a las empresas grandes, la opinión que ya expresó en casos anteriores, según la cual el establecimiento de un sindicato puede dificultarse mucho, e incluso hacerse imposible, cuando la legislación fija en una cifra evidentemente exagerada el número mínimo de miembros del mismo”.</p> <p>43. El Comité consideró que “las formalidades previstas por las legislaciones nacionales en cuanto a la constitución de sindicatos son admisibles a condición de que, por supuesto, las disposiciones en cuestión no sean contrarias a los principios de la libertad sindical y de que la aprobación de los estatutos, en particular, no sea dejada al poder discrecional de las autoridades administrativas. En el caso presente sería conveniente, en especial, que la decisión de la Inspección del Trabajo y la eventual anulación de la personalidad jurídica que puede derivar de aquélla pudieran ser objeto de recurso ante los tribunales, y que estos últimos pudieran reexaminar el fondo de la cuestión”.</p>	
<p style="text-align: center;">Derecho a afiliarse a organizaciones, con la sola condición de observar sus estatutos</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. La prohibición del registro de sindicatos mixtos (constituidos por trabajadores de razas diferentes) es incompatible con el principio generalmente aceptado de que los trabajadores, sin ninguna distinción, deben tener derecho a establecer las organizaciones de su propia elección y cumplimiento únicamente con los estatutos de la organización, de afiliarse a ellas sin autorización previa. 2. Los trabajadores deberían tener derecho sin ninguna distinción, y en particular, sin discriminación por razones de sus opiniones políticas, de afiliarse al sindicato que estimen conveniente. 3. En relación con la denegación de los derechos de sindicación de los trabajadores extranjeros en situación irregular, el Comité recuerda que todos los trabajadores, con la única excepción de los que se desempeñan en las fuerzas armadas y la policía, están amparados con el Convenio núm.87 y, en consecuencia, pidió al Gobierno que tenga en cuenta en su legislación el tenor del artículo 2 del mencionado Convenio. 4. En lo que respecta a la noción de los derechos sindicales a los extranjeros, el requisito de reciprocidad no es aceptable según el artículo 2 del Convenio Núm. 87. 5. El establecimiento, a los efectos del reconocimiento del derecho de asociación, de una lista de profesionales de carácter limitativo estaría en contradicción de que los trabajadores, sin ninguna 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, 5ª Edición: Recopilación de 1996, párr. 209. (p. 48, párr. 211) 2. Ibíd., Recopilación de 1996, párr. 210. (p.48, párr. 212). 3. Ibíd., 327º informe, caso núm. 2121, párr. 561. (p. 48, párr. 214). 4. Ibíd., Recopilación de 1996, párr. 211. (p.48, párr. 215). 5. Ibíd., Recopilación de 1996, párr. 278. (p. 48, párr. 217). 6. Ibíd., Recopilación de 1996, párr. 703. (p. 64, párr. 287). 7. Ibíd., 330º informe, caso núm. 2144, párr. 719. (p. 77, párr. 344). 8. Ibíd., Recopilación de 1996, párr. 317 y 325º informe, caso núm. 2100, párr. 430. (p.81, párr. 360). 9. Ibíd., Recopilación de 1996, párr. 329. (p. 82, párr. 367).

	<p>distinción, deben tener derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a ellas.</p> <p>6. Aunque el requisito de una afiliación mínima a nivel de empresa no es incompatible con el Convenio Núm. 87, el número mínimo debería mantenerse dentro de los límites razonables para no obstaculizar la constitución de organizaciones. Este concepto puede variar en función de las condiciones particulares en que las restricciones se imponen.</p> <p>7. Las situaciones en que las autoridades locales intervienen en un sindicato libremente constituido al establecer otras organizaciones de trabajadores e incitar a éstos, con medios ilegítimos, a que cambien de afiliación, constituyen una violación del derecho de los trabajadores de constituir libremente las organizaciones que estimen conveniente y de afiliarse a las mismas.</p> <p>8. Los trabajadores deberían poder, si lo desearan, afiliarse simultáneamente a un sindicato de rama y a un sindicato de empresa.</p> <p>9. Basándose en la declaración de la Comisión de las Relaciones de Trabajo, de la Conferencia Internacional del Trabajo en 1949, el Comité ha estimado que una legislación que establece el derecho a no sindicarse o a no permanecer en un sindicato no constituye en sí una violación de los Convenios Núms. 87 y 98.</p> <p>10. No deben utilizarse acusaciones de conductas criminales con el fin de hostigar a sindicalistas a causa de su afiliación o actividades sindicales.</p> <p>11. El Comité destacó que “podía parecer inusitado que una persona simplemente inculpada de un delito pero no condenada de hecho pueda verse privada del derecho de afiliarse a un sindicato profesional”.</p>	<p>10. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 46, 305 informe, caso núm. 365; 306 informe, caso núm. 1884, párr. 700 y 327 informe, caso núm. 318, párr. 117. (p. 15, párr. 41)</p> <p>11. Caso núm. 10, informe núm. 4, 1953, apéndice V, Párrafo 77. También Caso núm. 43, informe núm. 6, 1953, apéndice V, Párrafo 588, b. Caso núm. 134, informe núm. 26, Vol. XL, 1957, Núm. 2, Párrafo 90. (Caso chileno conocido por el Comité de Libertad Sindical de la OIT).</p>
--	--	---

Libertad sindical

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (C087) (1948), Art. 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.

Art. 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.

<p>1.- Cruzar estos tests cuando se trate de las siguientes temáticas en la matriz DIHR/ICAR:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Salud y seguridad ocupacional • Sindicatos • Condiciones de Trabajo • Seguridad y Conflictos • Empresas Públicas, Compras Públicas y <i>Tenders</i> (incluyendo licitaciones y concesiones, inscripción de derechos reglados) • Inversión Extranjera, Contratos con el Estado y Tratados Bilaterales • Extraterritorialidad 	<p>2.- Cruzar estos tests cuando se revise las regulaciones sectoriales siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agricultura • Forestal • Minería • Construcción y Proyectos de Infraestructura • Industrias Químicas • Energía • Aguas • Turismo • Salud, Farmacéuticas y Pensiones • Educación • Banca y Servicios • Retail • Desechos, Reciclaje y Alcantarillados • SECTOR NO REGULADO DE LA ECONOMÍA?? 	
Sub-aspectos	TEST	Casos / fuentes
Derecho de redactar los estatutos y reglamentos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Para que las organizaciones tengan derecho a elaborar sus propios estatutos y reglamentos con libertad absoluta, la legislación nacional debería limitarse tan solo a sentar las condiciones formales que deberían respetar los estatutos, los cuales, junto con los reglamentos correspondientes, no necesitaran la aprobación previa de las autoridades públicas para entrar en vigor. 2. La redacción de los estatutos de las centrales sindicales por las propias autoridades públicas constituye una violación de los 	<p>1. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, 5ª Edición: Recopilación 1996, párr. 333, 302º informe, caso</p>

<p>administrativos: derecho de autoreglamentación</p>	<p>principios de sindicación.</p> <p>3. El hecho de que la aprobación de los estatutos sindicales dependa de las facultades discrecionales de la autoridad competente, no es compatible con el principio generalmente aceptado de que las organizaciones de trabajadores deben tener el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos con completa libertad.</p> <p>4. Las enmiendas a los estatutos sindicales deben ser sometidas a debate y adoptadas por los propios miembros del sindicato.</p> <p>5. Toda obligación impuesta a un sindicato -aparte ciertas cláusulas de pura fórmula- de copiar sus estatutos sobre un modelo forzoso sería contraria a las reglas que garantizan la libertad sindical. Muy diferente es el caso en que el gobierno se limita a poner un modelo de estatuto a disposición de las organizaciones en formación sin imponer la aceptación del modelo propuesto. La preparación de estatutos y reglas tipo para guía de los sindicatos, siempre que las circunstancias sean tales que no exista de hecho ninguna obligación de aceptarlos ni ninguna presión ejercida en tal sentido, no entraña necesariamente una intervención en el derecho de las organizaciones a redactar sus estatutos y reglamentos en completa libertad.</p> <p>6. Las disposiciones de una ley relativas a la organización, en los sindicatos mixtos registrados, de ramas separadas para trabajadores de diferentes razas y a la convocación de reuniones separadas de dichas ramas, no son compatibles con el principio generalmente aceptado que las organizaciones de trabajadores y empleadores deben tener derecho a elaborar libremente sus estatutos y de organizar sus administración y actividad.</p> <p>7. La sumisión de las organizaciones de base a la dirección de las organizaciones sindicales superiores así como la aprobación de su constitución por estas últimas, y la elaboración de los estatutos de los sindicatos por parte del Congreso Nacional de representantes sindicales constituyen obstáculos importantes para que los sindicatos puedan ejercer su derecho de elaborar su estatutos, organizar sus actividades y formular programas de acción.</p>	<p>núm. 1817, párr. 323; 321º informe, caso núm. 2011, párr. 215; 327º informe, caso núm. 2115, párr. 681: 330º informe, caso núm. 2207 párr. 119 y 335º informe, caso núm. 2308, párr. 1041. (p. 83, párr. 371).</p> <p>2. <i>Ibíd.</i>, Recopilación 1996, párr. 335 y 229º informe, caso núm. 1772, párr. 132. (p. 84, párr. 374).</p> <p>3. <i>Ibíd.</i>, Recopilación 1996, párr. 336. (p. 84, párr. 375).</p> <p>4. <i>Ibíd.</i>, Recopilación 1996, párrafo 342 y 302º informe, caso núm. 1817, párr. 323. (p. 85, párr. 381).</p> <p>5. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 346. (p. 86, párr. 384).</p> <p>6. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 347. (p. 86, párr. 385).</p> <p>7. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996 párr. 349 y 310º informe, caso núm. 1930, párr. 343. (p. 86, párr. 387).</p>
<p>Derecho de elegir libremente a sus representantes: libertad de representación</p>	<p>1. La libertad sindical implica el derecho de los trabajadores y empleadores a elegir libremente a sus representantes.</p> <p>2. Los trabajadores y sus organizaciones deben contar con el derecho de elegir a sus representantes en plena libertad y tales representantes deben tener el derecho de presentar las peticiones de los trabajadores.</p> <p>3. La reglamentación de los procedimientos y las modalidades de la elección de las dirigentes sindicales debe corresponder prioritariamente de los estatutos sindicales. En efecto, la idea fundamental del artículo 3 del Convenio núm. 87 es que los trabajadores y empleadores puedan decidir por sí mismos las reglas que deberán observar para la administración de sus organizaciones y para las elecciones que se llevarán a cabo.</p> <p>4. Una reglamentación demasiado minuciosa y detallada del procedimiento electoral de las organizaciones sindicales, viola el derecho a elegir libremente a sus representantes, prevista en el artículo 3 del Convenio Núm. 87.</p> <p>5. La imposición por vía legislativa del voto directo, secreto y universal para elegir a los dirigentes sindicales no plantea problemas de conformidad con los principios de libertad sindical.</p> <p>6. La determinación del número de dirigentes de una organización debiera ser de la competencia de las propias organizaciones sindicales.</p> <p>7. El registro de las comisiones directivas de las organizaciones sindicales debería producirse automáticamente tras</p>	<p>1. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, 5ª Edición: Recopilación de 1996, párr. 350; 305º informe, caso núm. 1874, párr.268; 329º informe, casos núm. 2177 y 2183, párr. 639 y 333º informe, caso núm. 2301, párr. 591. (p. 87, párr. 388).</p> <p>2. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 352. (p. 87, párr. 389).</p> <p>3. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 354; 302º informe, caso núm. 1817, párr. 322; 304º informe, caso núm. 1865, párr. 251; 328º informe, caso núm. 2128, párr. 262; 329º informe, caso núm. 2090, párr. 273; 333er informe, caso núm. 2301, párr. 591</p>

<p>la notificación por parte del sindicato, y sólo podrían ser impugnables a petición de de los afiliados de los sindicatos en cuestión.</p> <p>8. La determinación de las condiciones para la afiliación o la elegibilidad para cargos directivos sindicales es una cuestión que debiera dejarse a la discreción de los estatutos de los sindicatos y que las autoridades públicas deberían abstenerse de toda intervención que podría obstaculizar el ejercicio de este derecho por las organizaciones sindicales.</p> <p>9. Los requisitos relativos a la pertenencia a la profesión o a la empresa para poder ser dirigente sindical son contrarios al derecho de los trabajadores a elegir libremente a sus representantes.</p> <p>10. Las disposiciones de la legislación nacional que exigen que todos los dirigentes sindicales pertenezcan a la actividad en que el sindicato ejerce sus funciones pueden poner en peligro las garantías previstas por el Convenio. En efecto, en estos casos, el despido de un trabajador que ejerce un puesto de dirigente sindical, puede obstaculizar la libertad de acción de la organización y el derecho de los trabajadores a elegir libremente a los representantes, e incluso a favorecer actos de injerencia por parte del empleador.</p> <p>11. El requisito de que todos los dirigentes sindicales mantengan su ocupación durante todo su mandato impide la existencia de dirigentes sindicales a pleno tiempo. Esa condición puede perjudicar considerablemente los intereses de los sindicatos, en especial de los que, por su tamaño o ubicación geográfica, necesitan que sus dirigentes les dediquen gran parte de su tiempo. Por consiguiente, esas disposiciones dificultan el libre funcionamiento de las organizaciones de trabajadores y no se ajustan a lo dispuesto por el artículo 3 del Convenio Núm. 87.</p> <p>12. Una disposición que fija como condición de elegibilidad la obligación de estar afiliado a la organización un año como mínimo podrá ser interpretada en el sentido de que todos los dirigentes sindicales deben pertenecer a la profesión o trabajar en la empresa cuyo sindicato representa a los trabajadores. En este caso, por aplicarse a todos los responsables de las organizaciones sindicales dicha organización sería incompatible con los principios de la libertad sindical.</p> <p>13. Una legislación que prohíbe que ciertas personas ocupe cargos sindicales por sus opiniones políticas o afiliaciones es contraria al derecho de los sindicalistas de elegir sus representantes con plena libertad.</p> <p>14. Debería conferirse mayor flexibilidad a las legislaciones a fin de permitir que las organizaciones ejerzan sin trabas la libre elección de sus dirigentes y a los trabajadores extranjeros tener acceso a las funciones sindicales, por lo menos una vez pasado un periodo razonable de residencia en el país de acogida.</p> <p>15. Una ley que prohíbe de manera general el acceso a las funciones sindicales por cualquier tipo de condena es incompatible con los principios de la libertad sindical cuando la actividad por la que se condena no comprende la aptitud y la integridad necesarias para el ejercicio de las funciones sindicales.</p> <p>16. La prohibición de reelección de los dirigentes sindicales no es compatible con el Convenio Núm. 87. Esta prohibición además puede tener graves consecuencias para el normal desarrollo de un movimiento sindical donde este cuente con el número insuficiente de personas capaces de desempeñar adecuadamente las funciones de dirección sindical.</p>	<p>y 337º informe, caso núm. 2327, párr. 210. (p. 88, párr. 392).</p> <p>4. Ibid., Recopilación de 1996, párr. 355. (p. 88, párr. 393).</p> <p>5. Ibid., Recopilación de 1996, párr. 360. (p. 89, párr. 398).</p> <p>6. Ibid., Recopilación de 1996, párr. 364. (p. 89, párr. 402).</p> <p>7. Recopilación de 1996, párr. 365; 318º informe; caso núm. 2003, párr. 390 y 325º informe, caso núm. 2068, párr. 311 (p. 89, párr. 403).</p> <p>8. Ibid., 309º informe, caso núm. 1865, párr. 153 y 331º informe, caso núm. 1942, párr. 263. (p. 90, párr. 405).</p> <p>9. Ibid., 318º informe, caso núm. 2003, párr. 390 (p. 90, párr. 407).</p> <p>10. Ibid., Recopilación de 1996, párr. 669; 307º informe, caso núm. 1905, párr.154 y 326º informe, caso núm. 2096, párr. 427. (p.90, párr. 408).</p> <p>11. Ibid., Recopilación de 1996, párr. 374. (p. 91, párr. 412).</p> <p>12. Ibid., Recopilación de 1996, párr. 375. (p. 91, párr. 413).</p> <p>13. Ibid., Recopilación de 1996, párr. 377. (p. 92, párr. 415).</p> <p>14. Ibid., Recopilación de 1996, párr. 382. (p. 93, párr. 420).</p> <p>15. Ibid., Recopilación de 1996, párr. 383. (p. 93, párr. 421).</p> <p>16. Ibid., Recopilación de 1996, párr. 388. (p. 94, párr. 425).</p> <p>17. Ibid., Recopilación de 1996, párr. 389. (p. 94, párr. 426).</p> <p>18. Ibid., Recopilación de 1996, párr. 390. (p. 94, párr. 427).</p>
---	--

<p>17 Una legislación que fija una duración máxima de los mandatos sindicales y que al mismo tiempo limita su renovación, menoscaba el derecho de las organizaciones de elegir libremente a sus representantes.</p> <p>18. La obligatoriedad de participar en la votación para elegir dirigentes sindicales debiera corresponder a los estatutos de los sindicatos y no a la ley.</p> <p>19. Una intervención de las autoridades públicas en las elecciones sindicales corre el riesgo de parecer arbitraria y de constituir una injerencia en el funcionamiento de las organizaciones de trabajadores, incompatibles con el artículo 3 del Convenio Núm. 87, que les reconoce el derecho de elegir libremente sus dirigentes.</p> <p>20. Una injerencia de las autoridades y del partido político dirigente en relación con la presidencia de la organización sindical central de un país es incompatible con el principio de que las organizaciones sindicales deben tener el derecho de elegir sus representantes con plena libertad.</p> <p>21. El nombramiento por las autoridades de miembros de los comités ejecutivos de los sindicatos, constituye una injerencia directa de los asuntos internos de estas organizaciones y es incompatible con el Convenio Núm. 87.</p> <p>22. El hecho de que las autoridades intervengan durante el proceso electoral de un sindicato expresando su opinión sobre los candidatos y las consecuencias de la elección afecta gravemente el principio de que las organizaciones sindicales tienen el derecho a elegir a sus representantes en plena libertad.</p> <p>23. La presencia de las autoridades gubernamentales en las elecciones sindicales puede implicar una violación a la libertad sindical y, en particular, ser incompatibles con el principio de que las organizaciones de trabajadores tienen el derecho a elegir libremente sus representantes, debiendo abstenerse las autoridades públicas de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.</p> <p>24. Las medidas que pueden ser tomadas por vía administrativa en caso de impugnación de los resultados electorales corren el riesgo de parecer arbitrarias. Por eso, y también, para garantizar un procedimiento imparcial y objetivo, los casos de esta índole deberían ser examinados por las autoridades judiciales.</p> <p>25. En los casos que sean impugnados los resultados de elecciones sindicales, estas cuestiones deberían remitirse a las autoridades judiciales, quienes deberían garantizar un procedimiento imparcial, objetivo y rápido.</p> <p>26. La destitución del gobierno de dirigentes sindicales constituye una grave violación del libre ejercicio de los derechos sindicales.</p> <p>27. El nombramiento por el gobierno de personas encargadas de administrar una central sindical nacional, basándose en que dicha media fue impuesta por la corrupción administrativa en que se encontraban los sindicatos, parecería incompatible con el respeto de la libertad sindical en una época de normalidad institucional.</p> <p>28. Una legislación que deja amplio margen a las autoridades administrativas para eliminar la junta directiva de un sindicato si, a juicio suyo, existen “razones graves y debidamente justificadas” y que autoriza al gobierno a nombrar juntas directivas, en sustitución de las elegidas, es incompatible con los principios de libertad sindical. Dichas disposiciones no pueden compararse en forma alguna con la que en varios países permiten a los tribunales invalidar una elección por razones específicas definidas en la ley.</p> <p>29. Por lo que respecta a la intervención gubernamental de un sindicato, el Comité ha llamado la atención sobre la</p>	<p>19. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 392. (p. 95, párr. 429).</p> <p>20. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 395; 324º informe, caso núm. 2090, párr. 203, 329º informe, caso núm. 2090, párr. 271 y 330º informe, caso núm. 2144, párr. 711. (p. 95, párr. 432).</p> <p>21. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 396 y 306º informe, caso núm. 1908, párr. 459. (p. 95, párr. 433).</p> <p>22. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 397, 324º informe, caso núm. 2090, párr. 203 y 329º informe, caso núm. 2090, párr. 271 (p. 95, párr. 434).</p> <p>23. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 401 y 330º informe, caso núm. 2144, párr. 711. (p. 96, párr. 437).</p> <p>24. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 403. (p. 97, párr. 440).</p> <p>25. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 405, 306º informe, caso núm. 1908, párr. 459 y 335º informe, caso núm. 2294, párr. 383. (p. 97, párr. 442).</p> <p>26. <i>Ibíd.</i>, 229º informe, caso núm. 1772, párr. 131. (p. 97, párr. 444).</p> <p>27. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 407. (p. 98, párr. 445).</p> <p>28. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 409. (p. 98, párr. 447).</p> <p>29. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 411 y 300º informe, caso núm. 1793 párr. 270. (p. 98, párr. 449).</p> <p>30. Caso núm. 134, informe núm. 26, Vol. XL, 1957, Núm. 2, Párrafo 82. (Caso chileno conocido por el Comité de Libertad Sindical de la OIT).</p> <p>31. Caso núm. 823, informe 190, Vol. LXII, 1979, Serie B, Núm. 1, Párrafo 189. (Caso chileno conocido por el Comité de Libertad Sindical de la</p>
--	--

<p>importancia que atribuye el principio de que los poderes públicos deben abstenerse de toda intervención que pueda limitar el derecho de las organizaciones de trabajadores a elegir libremente sus representantes y organizar su gestión y su actividad.</p> <p>30. El Comité señaló que resulta “una incompatibilidad con el principio generalmente admitido de que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben contar con el derecho de elegir libremente sus representantes, debiendo las autoridades públicas abstenerse de toda intervención que tienda a limitar ese derecho o entorpezca su ejercicio legal”.</p> <p>31. El Comité señaló que “consideraba que el derecho de las organizaciones de trabajadores a elegir libremente a sus dirigentes constituye una condición indispensable para que puedan actuar efectivamente con toda independencia y promover con eficacia los intereses de sus afiliados. Para que se reconozca plenamente ese derecho, es menester que las autoridades públicas se abstengan de toda injerencia que pueda entorpecer el ejercicio de ese derecho, ya sea en la fijación de las condiciones de elegibilidad de los dirigentes o en el desarrollo de las elecciones mismas”.</p> <p>32. El Comité estimó que “una disposición de esta índole puede menoscabar los principios de la libertad sindical. En efecto, la condena y, con mayor motivo, el procesamiento por una actividad que, por su naturaleza, no puede constituir ningún riesgo verdadero para el buen ejercicio de funciones sindicales, no debería ser causa de inhabilitación para un cargo sindical. El simple procesamiento concluido con sobreseimiento de causa no debería ser tomado en consideración a este respecto”.</p> <p>33. El Comité señaló que “una ley que prohíbe de manera general el acceso a las funciones sindicales por cualquier tipo de condena es incompatible con los principios de la libertad sindical cuando la actividad por la que se condena no compromete la aptitud y la integridad necesarias para el ejercicio de las funciones sindicales”.</p> <p>34. El Comité señaló que, “habida cuenta del principio según el cual las organizaciones de trabajadores tienen el derecho a elegir libremente sus representantes, el despido de un dirigente sindical o simplemente el hecho de que abandone el trabajo que tenía en una empresa determinada, no debería tener incidencia en lo concerniente a su condición y funciones sindicales, salvo que los estatutos del sindicato de que se trate dispongan de otro modo”.</p> <p>35. El Comité consideró que “(...) la posibilidad dada a autoridades administrativas de destituir o designar a dirigentes sindicales puede dar lugar a toda clase de abusos y es por lo tanto claramente incompatible con los principios de la libertad sindical”.</p> <p>36. El Comité consideró “que es su deber recordar, como ha hecho en muchas otras oportunidades, la importancia que atribuye al principio según el cual los poderes públicos deben abstenerse de toda intervención que limite el derecho de las organizaciones de trabajadores a elegir libremente sus representantes. El Comité estimó que, para evitar las intervenciones de ese tipo, las medidas de destitución, de inhabilitación o de suspensión de dirigentes sindicales sólo deberían tener fuerza ejecutoria cuando estuviesen basadas en una sentencia firme de la autoridad judicial competente o, en todo caso, después de expirado el plazo para presentar el recurso judicial”</p> <p>37. El Comité recordó que “sobre este particular que una legislación que reglamente minuciosamente los</p>	<p>OIT).</p> <p>32. Caso núm. 823, informe 197, Vol. LXII, 1979, Serie B, Núm. 3, Párrafo 384. (Caso chileno conocido por el Comité de Libertad Sindical de la OIT).</p> <p>33. Caso núm. 1285, informe 241, Vol. LXII, 1979, Serie B, Núm. 3, Párrafo 184, también Caso núm.1309, informe 265, Vol. LXXII, 1989, Serie B, núm.2, Párrafo 439. (Caso chileno conocido por el Comité de Libertad Sindical de la OIT).</p> <p>34. Caso núm. 1183, informe 233, Vol. LXVII, 1984, Serie B, Núm. 1, Párrafo 517. Caso núm. 1205, informe 233, Vol. LXVII, 1984, Serie B, Núm. 1, Párrafo 517. (Caso chileno conocido por el Comité de Libertad Sindical de la OIT).</p> <p>35. Caso núm. 823, informe 185, Vol. LXI, 1978, Serie B, Núm. 2, Párrafo 104. Referido a la aplicación de esta norma, contra dirigentes del Banco Estado y marítimos. (Caso chileno conocido por el Comité de Libertad Sindical de la OIT).</p> <p>36. Caso núm. 1028, informe 211, Vol. LXIV, 1981, Serie B, Núm. 3, Párrafo 289. (Caso chileno conocido por el Comité de Libertad Sindical de la OIT).</p> <p>37. Caso núm. 823, informe 197, Vol. LXII, 1979, Serie B, Núm. 3, Párrafo 383. (Caso chileno conocido por el Comité de Libertad Sindical de la OIT).</p>
--	--

	<p>procedimientos de elecciones internas en un sindicato y la composición de sus órganos directores no es conforme al derecho de las organizaciones de elegir libremente a sus representantes”.</p>	
<p style="text-align: center;">Derecho de organizar su administración y sus actividades y de formular su programa de acción</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El derecho a organizar manifestaciones públicas es un aspecto importante de los derechos sindicales. A este respecto el Comité ha distinguido siempre entre las manifestaciones con objetivos puramente sindicales, que considera como pertenecientes al ejercicio de la libertad sindical, y las manifestaciones con otros fines. 2. Las acciones de protesta están protegidas por los principios de la libertad sindical solo cuando estas acciones están organizadas por organizaciones sindicales o pueden ser consideradas como actividades sindicales legítimas cubiertas por el artículo 3 del Convenio núm. 87. 3. Los derechos sindicales incluyen el derecho a organizar manifestaciones públicas. Si bien, cuando se pueda temer que se produzcan desórdenes, la prohibición de la manifestación en la vía pública en los barrios más concurridos de una ciudad no constituyen una violación de los derechos sindicales, las autoridades deberían hacer lo posible para entenderse con los organizadores de la manifestación con el objeto de permitir su celebración en otro lugar donde no se metan desórdenes. 4. La autorización para celebrar reuniones y manifestaciones públicas, que constituye un derecho sindical importante, no debía ser negada arbitrariamente. 5. Las disposiciones legislativas que regulan detalladamente el funcionamiento interno de las organizaciones de trabajadores y empleadores entrañan graves riesgos de injerencia por las autoridades públicas. En caso de que su adopción fuera considerada indispensable por las autoridades, estas disposiciones deberían limitarse a establecer un marco general, dejando a las organizaciones la mayor autonomía posible para regir su funcionamiento y administración. Las restricciones a este principio deberían tener como únicos objetivos garantizar el funcionamiento democrático de las organizaciones y salvaguardar los intereses de sus afiliados. Por otra parte, debería preverse un recurso ante un órgano judicial, imparcial e independiente, a fin de evitar todo riesgo de injerencia excesiva o arbitraria en el libre funcionamiento de las organizaciones. 6. La idea fundamental del artículo 3 Convenio Núm. 87 es que los trabajadores y los empleadores puedan decidir por sí mismos las reglas que deberían observar para la administración de sus organizaciones y para las elecciones que llevarán a cabo. 7. En vista de que en todo movimiento sindical democrático el congreso de afiliados es la suprema autoridad sindical que determina los reglamentos que rigen la administración y actividades de los sindicatos y que fija su programa de acción, la prohibición de tales congresos parecería representar una violación de los derechos sindicales. 8. Una disposición que prohíbe a los dirigentes sindicales a percibir remuneración no se ajusta a lo dispuesto en el artículo 3 Convenio Núm. 87. 9. La libertad sindical implica el derecho de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de resolver ellas mismas sus divergencias sin injerencias de las autoridades, e incumbe al gobierno crear un clima que permita llegar 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, 5ª Edición, 2006: Recopilación de 1996, párr. 133 y 464; 300º informe, caso núm. 1818, párr. 364; 309º informe, caso núm. 1852, párr. 340; 311er informe, caso núm. 1969, párr. 148, 332º informe, caso núm. 2238, párr. 968 y 334º informe, caso núm. 2222, párr. 219. (p. 32, párr. 134). 2. <i>Ibíd.</i>, 333er informe, caso núm. 2204, párr. 228 (p. 32, párr. 135). 3. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996 párr. 136; 304º informe caso núm. 1850, párr. 213; 309º informe, caso núm. 1940, párr. 284; 318º informe, caso núm. 1994, párr. 460; 327º informe, párr. 2148; párr. 802 y 336º informe, caso núm. 2340 y párr. 650. (p. 32, párr. 139). 4. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996 párr. 139, 316º informe, caso núm. 1773, párr. 612 y 334º informe, caso núm. 2222, párr. 219. (p. 33, párr. 142). 5. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 331, 321º informe, caso núm. 2011, párr. 215 (p. 83, párr. 369). 6. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 417. (p.101, párr. 455). 7. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 418. (p.101, párr. 456). 8. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 421. (p.102, párr. 458). 9. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 422. (p.102, párr. 460).

<p>a la solución de estas divergencias. 10. Intervención excepcional del gobierno. Ciertos sucesos de carácter excepcional pueden justificar una intervención directa de un gobierno en los asuntos internos de un sindicato con el fin de reestablecer una situación en la cual los derechos sindicales sean respetados por completo.</p> <p>11. Las únicas limitaciones de los derechos enunciados en el artículo 3 Convenio Núm. 87 que eventualmente se podrían admitir, deberían circunscribirse a asegurar el respeto de las reglas democráticas en el movimiento sindical.</p> <p>12. El derecho de los trabajadores a constituir organizaciones de su elección y el derecho de estas organizaciones a elaborar sus estatutos y reglamentos administrativos y a organizar su gestión y su actividad suponen la independencia financiera, lo cual implica, que las organizaciones no estén financiadas de manera tal que estén sujetas a la discreción de los poderes públicos.</p> <p>13. Las disposiciones que restringen la libertad de los sindicatos de administrar y utilizar sus fondos según sus deseos para llevar a cabo actividades sindicales normales y legales son incompatibles con los principios de la libertad sindical.</p> <p>14. Si bien la educación sindical merece estímulo, corresponde que se encarguen de ella los propios sindicatos, que, naturalmente podrían beneficiarse de la ayuda material y moral que el gobierno pueda ofrecerles.</p> <p>15. Los diversos sistemas de subvenciones a las organizaciones de trabajo producen consecuencias diferentes según la forma que revistan, el espíritu según hayan sido concebidos y aplicados y la medida en que tales subvenciones se concedan en virtud de textos legales precisos o dependan exclusivamente de la discreción de los poderes públicos. Las repercusiones que dicha ayuda financiera pudiera tener sobre la autonomía de de las organizaciones sindicales dependerán esencialmente de la circunstancias; no pueden ser apreciadas a la luz de principios generales, pues se trata de una cuestión de hecho que debe ser examinada en cada caso, habida cuenta de las circunstancias del caso.</p> <p>16. Las cuestiones relativas a la financiación de las organizaciones sindicales y de empleadores, tanto en lo que respecta a sus propios presupuestos como a los de las federaciones y confederaciones, deberían regularse por los estatutos de los sindicatos, federaciones y confederaciones, deberían regularse por los estatutos de los sindicatos, federaciones y confederaciones, por lo que la imposición de cotizaciones por medio de la Constitución o vía legal no es conforme con los principios de la libertad sindical.</p> <p>17. La exigencia de que los trabajadores hiciesen constar por escrito su afiliación sindical como condición previa para que se procediera al descuento de las cuotas sindicales en nómina no viola los principios de libertad sindical.</p> <p>18. En especial en los países con economías de transición, debería estudiarse la posibilidad de adoptar medidas específicas, incluidas las deducciones fiscales de las cotizaciones fiscales de las cotizaciones sindicales y de las cuotas de filiación pagadas por los empleadores a sus organizaciones, con objeto de facilitar el desarrollo de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.</p> <p>19. Toda disposición por la que se confiera a las autoridades el derecho de restringir la libertad de un sindicato para administrar e invertir sus fondos como lo desee, dentro de objetivos sindicales normalmente lícitos, sería incompatible con los principios de la libertad sindical.</p> <p>20. La libertad sindical no implica solamente el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir libremente</p>	<p>10. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr.424. (p.102, párr. 462).</p> <p>11. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr.425. (p.102, párr. 463).</p> <p>12. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 428, 300º informe, caso núm. 1793, párr. 267 y 304º informe, caso núm. 1865, párr. 248 (p.103, párr. 466).</p> <p>13. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, caso núm. 1942, párr. 41. (p.104, párr. 469).</p> <p>14. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, caso núm. 1942, párr. 432. (p.104, párr. 471).</p> <p>15. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, caso núm. 1942, párr. 433. (p.104, párr. 472).</p> <p>16. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 434, 326º informe, caso núm. 2090, párr. 237 y 327º informe, caso núm. 2146, párr. 895. (p.104, párr. 473).</p> <p>17. <i>Ibíd.</i>, 304º informe, caso núm. 1832, párr. 36. (p.105, párr. 476).</p> <p>18. <i>Ibíd.</i>, 338º informe, caso núm. 2350, párr. 1084. (p.106, párr. 484).</p> <p>19. <i>Ibíd.</i>, Recopilación 1996, párr. 438. (p.106, párr. 485).</p> <p>20. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 447; 308º informe, caso núm. 1934, párr. 127; 323er informe, caso núm. 2075, párr. 523; 329º informe, caso núm. 2140, párr. 295; 330º informe, caso núm. 1888, párr. 658; 334º informe, 334º informe, caso núm. 2313, párr. 119 y 335º informe, caso núm. 2236, párr. 970. (p. 109, párr. 495).</p> <p>21. <i>Ibíd.</i>, Recopilación 1996, párr. 449. (p. 109, párr. 497).</p> <p>22. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 450; 318º informe, caso núm. 2005, párr. 180 y 328º informe, caso núm. 2129, párr. 604. (p. 110, párr. 498).</p> <p>23. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 451; 229º</p>
---	---

<p>las asociaciones de su elección, sino también en la de las asociaciones profesionales mismas a entregarse a actividades lícitas en defensa de sus intereses profesionales.</p> <p>21. Para poner a los sindicatos al abrigo de las vicisitudes políticas y para sustraerlos a la dependencia de los poderes públicos, sería deseable que las organizaciones profesionales limitasen su actividad –sin perjuicio de la libertad de opinión de sus miembros- a las cuestiones profesionales y sindicales, y que el gobierno se abstuviese de intervenir en el funcionamiento de los sindicatos.</p> <p>22. El interés del desarrollo normal del movimiento sindical, sería deseable que las partes interesadas se inspiren en los principios enunciados en la resolución adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 35ª reunión (1952) , que prevé especialmente que la función fundamental y permanente del movimiento sindical es el progreso económico y social de los trabajadores, y que, por consiguiente, cuando los sindicatos decidan, de conformidad con las leyes y costumbres en vigor en sus respectivos países, y por 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 , cualquiera sean los cambios que puedan sobrevenir en el país.</p> <p>23. El Comité reiteró el principio enunciado por la Conferencia Internacional del Trabajo en la resolución sobre la independencia del movimiento sindical, según la cual los gobiernos no debieran tratar de transformar el movimiento sindical en un instrumento político y utilizarlos para alcanzar sus objetivos políticos; tampoco deberían inmiscuirse en las funciones normales de un sindicato tomando como pretexto que este mantiene relaciones libremente establecidas por un partido político.</p> <p>24. Una prohibición general a los sindicatos de toda actividad política puede suscitar dificultades ya que la interpretación que se de en la práctica a esta disposición puede modificar en todo momento y reducir en gran medida las posibilidades de acción de las organizaciones. Parece, pues, que los Estados, sin llegar a prohibir en general toda actividad política a las organizaciones profesionales, deberían dejar a las autoridades judiciales la tarea de reprimir los abusos que puedan cometer las organizaciones que pierdan de vista su objetivo fundamental, que debe ser el progreso económico y social de sus miembros.</p> <p>25. Las organizaciones sindicales no deben incurrir en abusos en cuanto a su acción política, excediendo sus funciones propias para promover esencialmente intereses políticos.</p> <p>26. La prohibición general de toda actividad política de los sindicatos no sólo sería incompatible con los principios de la libertad sindical, sino que carecería de realismo en cuanto a su aplicación práctica. En efecto, las organizaciones sindicales pueden querer, por ejemplo, manifestar públicamente su opinión sobre la política económica y social de un gobierno.</p> <p>27. El hecho de presentar un pliego de peticiones es una actividad sindical legítima.</p> <p>28. Una legislación que permite discrecionalmente a las autoridades competentes declarar ilegal a toda organización que lleve a cabo una organización sindical normal y lícita, tal como realizar una campaña a favor del salario mínimo,</p>	<p>informe, caso núm. 1772, párr. 133; 318º informe, caso núm. 2005, párr. 180 y 323º informe, caso núm. 2081, párr. 572.</p> <p>Recopilación de 1985, párr. 353. (p. 110, párr. 499)</p> <p>24. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 453. (p. 110, párr. 501).</p> <p>25. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 454; 311º informe, caso núm. 1942, párr. 264; 332º informe, caso núm. 2238, párr. 967; 334º informe, caso núm. 2313, párr. 1116; 336º informe, caso núm. 2365, párr. 910 y 337º informe, caso núm. 2365, párr. 1661. (p. 111, párr. 502).</p> <p>26. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 455; 421º informe, caso núm. 2031, párr. 167; 328º informe, caso núm. 2031, párr. 167; 328º informe, caso núm. 2129, párr. 604; 332º informe, caso núm. 2238, párr. 967; 334º informe, caso núm. 2313, párr. 1116; 336º informe, caso núm. 2365, párr. 910 y 337º informe, caso núm. 2365, párr. 1661. (p. 111, párr. 503).</p> <p>27. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 461. (p. 112, párr. 509).</p> <p>28. Recopilación de 1996, párr. 463. (p. 113, párr. 512).</p> <p>29. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 470. (p. 113, párr. 517).</p> <p>30. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 473; 336º informe, caso núm. 2324, párr. 282 y 338º informe, caso núm. 2407, párr. 491. (p. 115, párr. 520)</p> <p>31. Caso núm. 1200, informe 233, Vol. LXVII, 1984, Serie B, Núm. 1, Párrafo 67. Sobre lo mismo Caso núm. 1309, informe 254, Vol. LXXI, 1988, Serie B, núm.1, Párrafo 343 (Caso chileno conocido por el Comité de Libertad Sindical de la OIT).</p> <p>32. Caso núm. 2564, informe 349, Vol. XCI, 2008,</p>
--	--

<p>es incompatible con el principio generalmente que las autoridades públicas deben evitar toda interferencia que pueda limitar el derecho de las organizaciones de trabajadores a organizar sus actividades y formular su programa, o entorpecer el ejercicio legal de este derecho.</p> <p>29. El derecho de un trabajador a ser representado por un responsable de su sindicato cuando se interpone un recurso en cuestiones referentes a sus condiciones de trabajo, de acuerdo a los procedimientos prescritos por leyes o reglamentos, es generalmente reconocido en un gran número de países. Es particularmente importante que se respete este derecho cuando se trata de trabajadores cuyo nivel de educación no les permitiría defenderse adecuadamente sin ayuda de personas más experimentadas, que no tienen la posibilidad de hacerse representar por un abogado y que solo cuentan para su defensa con la ayuda que puedan prestarles los representantes de su sindicato.</p> <p>30. El Comité ha estimado siempre que el derecho a huelga es uno de los derechos fundamentales de los trabajadores y sus organizaciones, únicamente en la medida en que constituya un medio de defensa de sus intereses económicos.</p> <p>31. La recomendación del Comité hace referencia a que a ley debe estar acorde al principio de la libertad sindical, toda vez que “cuando se le someten alegatos de medidas privativas de libertad contra dirigentes sindicales, consiste en examinar sobre la base de las informaciones disponibles si tales medidas han sido adoptadas o no en razón de actividades sindicales propiamente dichas. Si bien el hecho de tener un mandato sindical no confiere a su titular una inmunidad que le permita transgredir las disposiciones legales en vigor, éstas a su vez no deben menoscabar las garantías básicas en materia de libertad sindical, ni sancionar actividades que conforme a los principios generalmente reconocidos en materia de libertad sindical deberían ser consideradas como actividades sindicales lícitas. El cometido del Comité cuando se le someten alegatos de medidas tomadas contra dirigentes sindicales se reduce básicamente al examen de las cuestiones mencionadas”.</p> <p>32. El Comité destacó la importancia de que los conflictos colectivos se desarrollen y se resuelvan de manera pacífica en el marco de la negociación colectiva y también que la intervención de las autoridades sólo se efectúe “cuando se produce un movimiento de huelga, si la situación entraña cierta gravedad o si se halla realmente amenazado el orden público”, debiendo guardar proporción la intervención de la fuerza pública con la amenaza al orden público que se trata de controlar. (...)”.</p> <p>33. El Comité señaló expresamente que “las autoridades deberían abstenerse de toda intervención que limite el derecho de reunión sindical o menoscabe su ejercicio legal”.</p> <p>34. El Comité señala la obligación del gobierno de “abstenerse de cualquier injerencia que menoscabe el derecho de los sindicalistas a organizar y a celebrar sus reuniones con plena libertad”.</p> <p>35. El Comité recordó “que el derecho de los sindicatos a organizar libremente reuniones constituye un elemento fundamental de la libertad sindical, especialmente en el marco de la preparación de la negociación colectiva, que es una actividad esencial de las organizaciones sindicales”.</p> <p>36. El Comité señaló que “deplora la violencia ejercida por las fuerzas de orden contra los participantes y recuerda</p>	<p>Serie B, Núm. 1, Párrafo 611. (Caso chileno conocido por el Comité de Libertad Sindical de la OIT).</p> <p>33. Caso núm. 823, informe 197, Vol. LXII, 1979, Serie B, Núm. 3, Párrafo 431. (Caso chileno conocido por el Comité de Libertad Sindical de la OIT).</p> <p>34. Caso núm. 1309, informe 259, Vol. LXXI, 1988, Serie B, núm.3, Párrafo 422. (Caso chileno conocido por el Comité de Libertad Sindical de la OIT).</p> <p>35. Caso núm. 1309, informe 248, Vol. LXX, 1987, Serie B, núm.1, Párrafo 482. (Caso chileno conocido por el Comité de Libertad Sindical de la OIT).</p> <p>36. Caso núm. 1170, informe 226, Vol. LXVI, 1983, Serie B, Núm. 2, Párrafo 384. (Caso chileno conocido por el Comité de Libertad Sindical de la OIT).</p> <p>37. Caso núm. 2218, informe 332, LXXXVI, 2003, Serie B, Núm. 3, Párrafo 422, caso referido a la detención de la Directiva de la Confederación Nacional de Trabajadores de la Salud (CONFENATS), en una manifestación el 10 de mayo del año 2002. (Caso chileno conocido por el Comité de Libertad Sindical de la OIT).</p> <p>38. Caso núm. 823, informe 177, Vol. LXI, 1978, Serie B, Núm. 2 Párrafo 210. Caso núm. 1200, informe 230, Vol. LXVI, 1983, Serie B, Núm. 3, Párrafo 611 (Caso chileno conocido por el Comité de Libertad Sindical de la OIT).</p> <p>39. Caso núm. 2217, informe 331, LXXXVI, 2003, Serie B, Núm. 2, Párrafo 202. (Caso chileno conocido por el Comité de Libertad Sindical de la OIT).</p> <p>40. Caso núm. 823, informe 197, Vol. LXII, 1979, Serie B, Núm. 3, Párrafo 386-391. (Caso chileno</p>
--	---

<p>que el derecho de manifestación es esencial para el ejercicio de los derechos sindicales”.</p> <p>37. Asimismo indicó que “las autoridades sólo deberían recurrir a la fuerza pública cuando se halla realmente amenazado el orden público. La intervención de la fuerza pública debe guardar debida proporción con la amenaza del orden público que se trata de controlar y los gobiernos deberían tomar disposiciones para que las autoridades competentes reciban instrucciones adecuadas con el objeto de eliminar el peligro que implica los excesos de violencia cuando se trata de controlar manifestaciones que pudieran entrañar alteración al orden público”.</p> <p>38. El Comité menciona que “La celebración de reuniones públicas y la formulación de reivindicaciones de índole social y económica son manifestaciones tradicionales de la acción sindical con motivo del 1 de mayo. Los sindicatos deberían tener el derecho de organizar libremente las reuniones que deseen para celebrar el 1 de mayo, siempre que respeten las disposiciones dictadas por las autoridades para garantizar la tranquilidad pública”.</p> <p>39. El Comité señala que “en numerosas ocasiones ha indicado que cuando se producen conflictos internos en el seno de una organización sindical su solución debería encontrarse a través de los propios interesados (por ejemplo a través de una votación), a través de la designación de un mediador independiente con el acuerdo de las partes interesadas, o a través de la intervención de la justicia”.</p> <p>40. Relativo al artículo 69 del Decreto Ley 2756, el Comité estimó que “una disposición de este género confiere a las autoridades administrativas el derecho de investigar a su discreción en los asuntos internos de un sindicato y entraña, por tanto, un riesgo de injerencia en la gestión de la organización. Las medidas de investigación deberían limitarse a casos excepcionales, cuando éstas se justifiquen por circunstancias especiales, por ejemplo cuando se presuma que ha habido irregularidades sobre la base de los estados financieros anuales o cuando las denuncien afiliados al sindicato. Además, el principio general relativo al control judicial del funcionamiento interno de una organización profesional para garantizar un procedimiento imparcial y objetivo es especialmente importante respecto de la administración de los bienes de los sindicatos y de su gestión financiera”.</p> <p>41. El Comité estimó “que una prohibición general de las actividades políticas de los sindicatos para la promoción de sus objetivos específicos sería contraria a los principios de la libertad sindical. A su vez, las autoridades no deberían tratar de transformar el movimiento sindical en un instrumento para alcanzar sus objetivos políticos, ni inmiscuirse en las funciones normales de los sindicatos pretextando las relaciones libremente establecidas por éstos con un partido político. Por ello las disposiciones que prohíben de manera general las actividades políticas de los sindicatos para la promoción de sus objetivos específicos, son contrarias a los principios de la libertad sindical”.</p> <p>42. El Comité manifestó que “el derecho de huelga de los trabajadores y sus organizaciones constituye uno de los medios esenciales de que disponen para promover y defender sus intereses profesionales. Si bien puede aceptarse una prohibición de la huelga durante la negociación colectiva o la vigencia de un convenio colectivo, así como en el caso de los funcionarios públicos o los servicios esenciales, una prohibición general del derecho de huelga sería contraria a los principios de la libertad sindical”.</p> <p>43. El Comité indicó que “de una forma general el Comité ha aceptado que el derecho de huelga podría ser objeto de restricciones e incluso de prohibiciones en el servicio público o en los servicios esenciales, si tales limitaciones</p>	<p>conocido por el Comité de Libertad Sindical de la OIT).</p> <p>41. Caso núm. 823, informe 197, Vol. LXII, 1979, Serie B, Núm. 3, Párrafo 387. (Caso chileno conocido por el Comité de Libertad Sindical de la OIT).</p> <p>42. Caso núm. 823, informe 185, Vol. LXI, 1978, Serie B, Núm. 2, Párrafo 38, también ver Caso núm. 823, informe 187, Vol. LXI, 1978, Serie B, Núm. 3, Párrafo 382. (Caso chileno conocido por el Comité de Libertad Sindical de la OIT).</p> <p>43. Caso núm. 823, informe 197, Vol. LXII, 1979, Serie B, Núm. 3, Párrafo 411. (Caso chileno conocido por el Comité de Libertad Sindical de la OIT).</p> <p>44. Caso núm. 1183, informe 233, Vol. LXVII, 1984, Serie B, Núm. 1, Párrafo 484. (Caso chileno conocido por el Comité de Libertad Sindical de la OIT).</p> <p>45. Caso núm. 2135, informe 326, Vol. LXXXIV, 2001, Serie B, núm. 3, Párrafo 266. (Caso chileno conocido por el Comité de Libertad Sindical de la OIT).</p> <p>46. Caso núm. 1309, informe 243, Vol. LXIX, 1986, Serie B, núm.1, Párrafo 482. (Caso chileno conocido por el Comité de Libertad Sindical de la OIT).</p> <p>47. Caso núm. 823, informe 197, Vol. LXII, 1979, Serie B, Núm. 3, Párrafo 414. (Caso chileno conocido por el Comité de Libertad Sindical de la OIT).</p> <p>48. Caso núm. 823, informe 197, Vol. LXII, 1979, Serie B, Núm. 3, Párrafo 416. (Caso chileno conocido por el Comité de Libertad Sindical de la OIT).</p> <p>49. Caso núm. 2141, informe 327, Vol. LXXXV, 2002,</p>
---	--

<p>van acompañadas de garantías compensatorias, porque la huelga podría ocasionar en ellos graves perjuicios para la colectividad nacional. El Comité ha considerado también que no, parece que puedan realizarse huelgas en empresas que constituyen un sector clave para la vida del país sin que ello acarree graves perjuicios. De todas formas, el Comité debe recordar que en diferentes ocasiones, y especialmente en casos relativos a puertos, bancos, empresas petroleras o transportes, ha puesto de relieve que el principio referente a la prohibición de huelgas en los servicios esenciales podría quedar desvirtuado si se tratara de declarar ilegal una huelga en una o varias empresas que no prestaran un servicio esencial en el sentido estricto del término, es decir, un servicio cuya interrupción ponga en peligro la existencia o el bienestar del conjunto e de una parte de la población. En el caso presente, la enumeración, efectuada cada año por el gobierno, de las empresas en las cuales estaría prohibida la huelga, podría dar lugar a la confección de una lista demasiado extensiva con respecto a los criterios anteriormente mencionados”.</p> <p>44. (...) El Comité señala a la atención del gobierno la necesidad de que la lista de empresas en que se prohíbe la huelga se limita a aquellas que prestan servicios esenciales en el sentido estricto del término.</p> <p>45. El Comité indicó que “que el derecho de huelga puede limitarse o prohibirse: 1) en la función pública sólo en el caso de funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado, o 2) en los servicios esenciales en el sentido estricto del término (es decir, aquellos servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona, en toda o parte de la población). El Comité recordó también que ha considerado que el servicio de abastecimiento de agua es un servicio esencial donde se puede prohibir la huelga con ciertas garantías compensatorias. (...)”.</p> <p>46. El Comité señala que “estimaba conveniente señalar que la prohibición de la declaración de huelgas por las federaciones y confederaciones no es compatible con los principios de la libertad sindical”.</p> <p>47. El Comité indicó que “según sean las modalidades del procedimiento impuesto para la votación, la mayoría absoluta puede resultar difícil de alcanzar, particularmente en casos de sindicatos que agrupan a un gran número de afiliados. Esta disposición puede entrañar, pues, un riesgo de limitación importante para el derecho de huelga”.</p> <p>48. El Comité “recordó el principio ya expresado en casos anteriores, en virtud del cual la utilización de grupos de personas para desempeñar funciones que han quedado abandonadas con motivo de un conflicto laboral, si la huelga es además legal, sólo podrá estar justificada por la necesidad de asegurar el funcionamiento de servicios o de industrias cuya paralización crease una situación de crisis aguda”.</p> <p>49. A este respecto, el Comité recordó que “la contratación de trabajadores para romper una huelga en un sector, al que no cabría considerarse como un sector esencial en el sentido estricto del término para que pudiera prohibirse la huelga, constituye una grave violación de la libertad sindical. (...)”</p> <p>50. El Comité planteó que “en numerosas ocasiones ha subrayado que si una huelga es legal, el recurso a la utilización de mano de obra no perteneciente a la empresa con el fin de sustituir a los huelguistas, por una duración indeterminada, entraña el riesgo de violación del derecho de huelga que puede afectar el libre ejercicio de los derechos sindicales.”</p> <p>51. El Comité “subrayó que las disposiciones del artículo 62 de decreto ley 2.578 implicaban una restricción</p>	<p>Serie B, núm. 1, Párrafo 322. (Caso chileno conocido por el Comité de Libertad Sindical de la OIT).</p> <p>50. Caso núm.2770, informe 360, Vol. XCVI, Serie B, Núm. 2, Párrafo 371-372. (Caso chileno conocido por el Comité de Libertad Sindical de la OIT).</p> <p>51. Caso núm. 823, informe 197, Vol. LXII, 1979, Serie B, Núm. 3, Párrafo 416. (Caso chileno conocido por el Comité de Libertad Sindical de la OIT).</p> <p>52. Caso núm. 823, informe 197, Vol. LXII, 1979, Serie B, Núm. 3, Párrafo 418. (Caso chileno conocido por el Comité de Libertad Sindical de la OIT).</p> <p>53. Caso núm. 1046, informe 211, Vol. LXIV, 1981, Serie B, Núm. 3, Párrafo 324. (Caso chileno conocido por el Comité de Libertad Sindical de la OIT).</p> <p>54. Caso núm. 1309, informe 238, Vol. LXVIII, 1985, Serie B, núm. 1. Párrafo 360. Informe 241, Vol. LXVIII, 1985, Serie B, núm.3. Párrafo 800. Informe 248, Vol. LXX, 1987, Serie B, núm.1, Párrafo 483. Informe 259, Vol. LXXI, 1988, Serie B, núm.3, Párrafo 414, 417. (Caso chileno conocido por el Comité de Libertad Sindical de la OIT).</p> <p>55. Caso núm. 2814, informe 367, año 2013, párrafo 354. (Caso chileno conocido por el Comité de Libertad Sindical de la OIT).</p>
--	--

	<p>importante del derecho de huelga puesto que, en efecto, limitan la duración de las huelgas a 60 días”.</p> <p>52. El Comité recordó de forma general la posibilidad de abusos que entraña la movilización o la requisición de trabajadores con motivo de conflictos laborales y los inconvenientes que presenta recurrir a tales medidas, que solo pueden justificarse por la necesidad de asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales en situaciones de la máxima gravedad.</p> <p>53. El Comité indicó que “las autoridades sólo deberían recurrir a la fuerza pública cuando se produce un movimiento de huelga si la situación entraña cierta gravedad o si se halla realmente amenazado el orden público”.</p> <p>54. El Comité señala que es “útil recordar que las organizaciones sindicales deberían tener la posibilidad de recurrir a huelgas de protesta, en particular con miras a ejercer una crítica con respecto a la política económica y social de los gobiernos”.</p> <p>55. El Comité estimó que “que el derecho a huelga no debería limitarse a conflictos de trabajo susceptibles de finalizar en un convenio colectivo determinado”.</p>	
--	--	--

Libertad sindical

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (C087) (1948), Art. 4

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

Art. 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.

<p>1.- Cruzar estos tests cuando se trate de las siguientes temáticas en la matriz DIHR/ICAR:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Salud y seguridad ocupacional • Sindicatos • Condiciones de Trabajo • Empresas Públicas, Compras Públicas y <i>Tenders</i> (incluyendo licitaciones y concesiones, inscripción de derechos reglados) • Financiamiento, Fondos de Pensiones y Mercados de Capitales • Inversión Extranjera, Contratos con el Estado y Tratados Bilaterales • Extraterritorialidad 	<p>2.- Cruzar estos tests cuando se revise las regulaciones sectoriales siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agricultura • Forestal • Minería • Construcción y Proyectos de Infraestructura • Industrias Químicas • Energía • Aguas • Turismo • Salud, Farmacéuticas y Pensiones • Educación • Banca y Servicios • Retail • Desechos, Reciclaje y Alcantarillados • SECTOR NO REGULADO DE LA ECONOMÍA??
--	---

Sub-aspectos	TEST	Casos / fuentes
Derecho a no ser disueltas o suspendidas por vía	1. En los casos que entrañan la disolución o la suspensión de las organizaciones sindicales de un país, el Comité se ha declarado profundamente convencido de que no es posible hallar la solución de los problemas económicos y sociales por los que atraviesa un país aislando las organizaciones sindicales y suspendiendo sus actividades. Muy por el contrario, solo el desarrollo de las organizaciones sindicales libres e independientes y la negociación con ellas pueden permitir al gobierno en cuestión afrontar los problemas y resolverlos en la forma	<p>1. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, 5ª Edición: Recopilación de 1996, párr. 61 y 673 y 338º informe, caso Núm. 2006, párr. 266. (p. 145, párr. 677)</p> <p>2. Ibid., Recopilación de 1996, párr. 664; 302º informe caso</p>

<p>administrativa</p>	<p>más favorable posible a los intereses de los trabajadores y la nación.</p> <p>2. Las medidas de suspensión o de solución por parte administrativa constituyen graves violaciones a los principios de la libertad sindical.</p> <p>3. La disolución por vía administrativa de las organizaciones sindicales constituye una violación manifiesta del artículo 4 del Convenio Núm. 87.</p> <p>4. El Comité ha señalado que la cancelación o exclusión del registro de una organización por el registrador de sindicatos equivale a su suspensión o disolución por la vía administrativa.</p> <p>5. La cancelación del registro -que de hecho implica la suspensión de sus actividades- por vía administrativa de una organización sindical como consecuencia de un conflicto interno viola gravemente los principios de la libertad sindical y concretamente el artículo 4 del Convenio Núm. 87 que dispone que las organizaciones de trabajadores y empleadores no están sujetas a disolución por vía administrativa como consecuencia de un conflicto interno, lo cual viola gravemente los principios de la libertad sindical y concretamente el artículo 4 del Convenio Núm. 87 que dispone que las organizaciones de trabajadores no están sujetas a disolución por vía administrativa.</p> <p>6. La cancelación del registro de un sindicato sólo debería ser posible por vía judicial.</p> <p>7. Una legislación por la que el ministro puede, a su total discreción y sin derecho de apelación ante los tribunales, ordenar la anulación del registro de un sindicato, es contraria a los principios de libertad sindical.</p> <p>8. La disolución pronunciada por el poder ejecutivo en virtud de una ley de plenos poderes o en ejercicio de sus funciones legislativas, del mismo modo que una disolución por vía administrativa, no permite asegurar los derechos de defensa que solo pueden ser garantizados por un procedimiento judicial normal, que el Comité considera esencial.</p> <p>9. Observando que en virtud de una disposición legal se anulaba el registro de sindicatos existentes, el Comité estimó esencial que la organización de trabajadores o empleadores, sea pronunciada por las autoridades, quienes únicamente pueden garantizar el derecho a defensa. Este principio, hace observar el Comité, es igualmente aplicable cuando las medidas de disolución se toman en una situación de emergencia.</p> <p>10. El Comité considera que la disolución de las organizaciones sindicales es una medida que solo debería producirse en casos de extrema gravedad. Tales disoluciones solo deberían producirse como consecuencia de una decisión judicial a fin de garantizar plenamente los derechos de la defensa.</p> <p>11. Las medidas de suspensión de las organizaciones sindicales implican graves restricciones de los derechos sindicales, y para cuestiones de esta naturaleza los derechos de la defensa plenamente garantizados mediante un procedimiento judicial ordinario.</p> <p>12. Toda medida de suspensión o de disolución por parte de la autoridad administrativa, cuando se adopte en una situación de emergencia, ha de acompañarse de garantías judiciales normales, incluido el derecho de interposición de recurso ante tribunales contra dicha suspensión o resolución.</p> <p>13. Incluso si en ciertas circunstancias pueden justificarse medidas tendientes a retirar la personalidad gremial y</p>	<p>núm. 1849, párr. 209; 304º informe, caso núm. 1850, párr. 214; 325º informe, caso núm. 2090, párr. 166; 327º informe, caso núm. 1581; párr. 110; 329º informe, caso núm. 2181, párr. 760 y 338º informe, caso núm. 2364, párr. 979. (p. 146, párr. 683)</p> <p>3. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 665; 304º informe, caso núm. 1850, párr. 214; 305º informe, caso núm. 1893, párr. 459 y 324º informe, caso núm. 1880, párr. 857. (p. 147, párr. 684)</p> <p>4. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 669; 318º informe, caso núm. 2006, párr. 348; 320º informe, caso núm. 1953, párr. 120; 323er informe, caso núm. 2075, párr. 518; 327º informe, caso núm. 2098, párr. 759; 329º informe, caso núm. 2181, párr. 760 y 338º informe, caso núm. 2364, párr. 979. (p. 147, párr. 685).</p> <p>5. <i>Ibíd.</i>, 300º informe, caso núm. 1821, párr. 153. (p. 147, párr. 686)</p> <p>6. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 670; 310º informe, caso núm. 1888, párr. 382; 318º informe, caso núm. 2006, párr. 328 y 324 informe, caso núm. 1880, párr. 857. (p. 147, párr. 687).</p> <p>7. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 672, y 329º informe, caso núm. 2181, párr. 760. (p. 147, párr. 689).</p> <p>8. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 675 y 302 informe, caso núm. 1849, párr. 209. (p. 148, párr. 690)</p> <p>9. <i>Ibíd.</i>, Recopilación 1996, párr. 676. (p. 148, párr. 691)</p> <p>10. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 666; 315º informe, caso núm. 1935, párr. 22; 337º informe, caso núm. 1581, párr. 110 y 329º informe, caso núm. 2181, y párr. 650. (p. 149, párr. 699)</p> <p>11. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 678. (p. 149, párr. 700)</p> <p>12. <i>Ibíd.</i>, Recopilación 1996, párr. 6790 y 300º informe, caso núm. 1799, párr. 212. (p. 150, párr. 701).</p> <p>13. <i>Ibíd.</i>, Recopilación 1996, párr. 680. (p. 150, párr. 702).</p> <p>14. <i>Ibíd.</i>, Recopilación 1996, párr. 681 y 306º informe, caso</p>
-----------------------	---	---

<p>a retirar los fondos sindicales, para evitar todo riesgo de arbitrariedad de dichas medidas deberían adoptarse por vía judicial y no administrativa.</p> <p>14. Para una adecuada aplicación del principio según el cual una organización profesional no debe estar sujeta a suspensión o disolución por vía administrativa, no es suficiente que la legislación conceda un derecho de apelación contra dichas decisiones administrativas, sino que los efectos de las mismas no deben comenzar antes de transcurrido el plazo legal sin que se haya interpuesto el recurso de apelación o una vez confirmadas las tales decisiones por la autoridad judicial.</p> <p>15. La legislación debería eliminar toda posibilidad de suspensión o disolución por vía administrativa, o al menos prever que la decisión administrativa no surtirá efectos hasta que transcurra un periodo de tiempo razonable para apelar judicialmente, y en caso de apelación hasta que la autoridad judicial se pronuncie sobre los recursos planteados por las organizaciones sindicales afectadas.</p> <p>16. Los jueces deberán conocer a fondo el asunto tratado, a fin de determinar si las disposiciones en las que se basa las medidas administrativas recurridas infringen o no los derechos reconocidos a las organizaciones profesionales por el Convenio Núm. 87. En efecto, si la autoridad administrativa tiene poder discrecional para registrar o cancelar el registro de un sindicato, la existencia de un recurso judicial de apelación, no parece una garantía suficiente, en tales casos; los jueces no tendrán otra posibilidad que cerciorarse de que la legislación ha sido correctamente aplicada. El mismo problema puede plantearse en caso de la suspensión o disolución de una organización profesional.</p> <p>17. El Comité indicó que “para el caso de incumplimiento, la sanción de disolución administrativa, es contraria al principio universalmente admitido, incluso por convenios internacionales, de que las organizaciones de trabajadores y de empleadores no deben estar sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa”.</p> <p>18. El Comité señaló que “la disolución de sindicatos decidida por el poder ejecutivo, en el ejercicio de funciones legislativas, no permite, lo mismo que la disolución por vía administrativa, garantizar los derechos de la defensa, que sólo pueden estar salvaguardados por un procedimiento judicial normal, procedimiento que el Comité considera esencial”.</p> <p>19. El Comité lamentó “(...) que el gobierno haya violado el principio de la libertad sindical según el cual las organizaciones de trabajadores no deben estar sujetas a disolución por vía administrativa o a cualquier otro tipo de medidas administrativas que aboquen al mismo resultado. En este sentido señaló a la atención del gobierno que para garantizar el referido principio, y consiguientemente los derechos de la defensa, no basta con que la legislación confiera a la organización sindical afectada el derecho de recurrir ante la autoridad judicial contra la decisión de disolución o cancelación de la personalidad jurídica; es también necesario que el recurso previsto en la ley tenga efectos suspensivos de manera que tales medidas sólo puedan cobrar efecto una vez transcurrido el plazo previsto por la ley sin que se haya interpuesto un recurso o cuando la decisión en cuestión haya sido confirmada por la autoridad judicial”.</p>	<p>núm. 1884, párr. 690. (p. 150, párr. 703).</p> <p>15. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 682; 323er informe, caso núm. 2075, párr. 518; 327º informe, caso núm. 2075, párr. 518 y 327º informe, caso núm. 1581, y párr. 110. (p. 150, párr. 704).</p> <p>16. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 683 e 310º Informe, caso núm., 1908, párr. 22. (p. 150, párr. 705).</p> <p>17. <i>Ibíd.</i>, Caso núm. 134, informe núm. 26, Vol. XL, 1957, Núm. 2, Párrafo 82. (Caso chileno conocido por el Comité de Libertad Sindical de la OIT).</p> <p>18. <i>Ibíd.</i>, Caso núm. 823, informe 207, Vol. LXIV, 1981, Serie B, Núm. 1, Párrafo 175. (Caso chileno conocido por el Comité de Libertad Sindical de la OIT).</p> <p>19. <i>Ibíd.</i>, Caso núm. 1194, informe 230, Vol. LXVI, 1983, Serie B, Núm. 3 Párrafo 291. (Caso chileno conocido por el Comité de Libertad Sindical de la OIT).</p>
--	--

Libertad sindical

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (C087) (1948), Art. 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.

<p>Libertad sindical</p> <p>Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (C087) (1948), Art. 5</p> <p><i>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.</i></p>		
<p>1.- Cruzar estos tests cuando se trate de las siguientes temáticas en la matriz DIHR/ICAR:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Salud y seguridad ocupacional • Sindicatos • Condiciones de Trabajo • Seguridad y Conflictos • Empresas Públicas, Compras Públicas y <i>Tenders (incluyendo licitaciones y concesiones, inscripción de derechos reglados)</i> • Inversión Extranjera, Contratos con el Estado y Tratados Bilaterales • Extraterritorialidad 	<p>2.- Cruzar estos tests cuando se revise las regulaciones sectoriales siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agricultura • Forestal • Minería • Construcción y Proyectos de Infraestructura • Industrias Químicas • Energía • Aguas • Turismo • Salud, Farmacéuticas y Pensiones • Educación • Banca y Servicios • Retail • Desechos, Reciclaje y Alcantarillados • SECTOR NO REGULADO DE LA ECONOMÍA?? 	
Sub-aspectos	TEST	Casos / fuentes
<p>Derecho a constituir federaciones y confederaciones</p>	<p>1. El principio enunciado en el artículo 2 del Convenio Núm. 87, en virtud del cual los trabajadores tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a ellas, implica para las organizaciones mismas, el derecho de constituir las federaciones y las confederaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a ellas.</p> <p>2. Una organización de trabajadores debe tener derecho a ingresar en la federación y confederación de su preferencia, a reserva de lo dispuesto en los estatutos de las organizaciones interesadas y sin ninguna autorización previa. Las federaciones y confederaciones mismas decidirán si aceptan o no la afiliación de un sindicato, de conformidad con sus propios reglamentos.</p> <p>3. Una disposición por la cual el ministro, a su arbitrio, pueda aprobar o rechazar la constitución de una federación general,</p>	<p>1. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, 5ª Edición: Recopilación de 1996, párrafo 606; 327º informe, caso núm. 2153, párr. 155; 329º informe, caso núm. 2140, párr. 295; 330º informe, caso núm. 2229, párr. 942; 332º informe, caso núm. 2225, párr. 378; 333er informe, caso núm. 2301, párr. 592 y 336º</p>

	<p>no está conforme con los principios de la libertad sindical.</p> <p>4. La cuestión de saber si se plantea la necesidad de constituir federaciones y confederaciones incumbe solamente a los trabajadores, después de que su derecho haya sido reconocido legalmente.</p> <p>5. Una legislación que impida la constitución de federaciones y confederaciones en que pudieran unirse los sindicatos o federaciones de diferentes actividades en una misma localidad o región, está en contracción con el artículo 5 del Convenio Núm. 87.</p> <p>6. Es incompatible con el artículo 5 del Convenio Núm. 87 el hecho de que pueda existir solo una confederación en un país y el derecho a constituir federaciones quede necesariamente limitado a las federaciones que puedan ser constituidas por los sindicatos enumerados en la ley y por los nuevos sindicatos que puedan ser registrados con el consentimiento del ministro.</p> <p>7. El Comité considera importante el derecho de constituir federaciones que agrupen a sindicatos de distintas profesiones y ramas de la industria. A este respecto, la Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones ha señalado, en relación a una disposición legal que prohíbe a las organizaciones públicas afiliarse a organizaciones o centrales de trabajadores industriales o agrícolas, que esta prohibición parece difícilmente conciliable con el artículo 5 del Convenio. Indicaba además que si bien la legislación prevé que las organizaciones de funcionarios podrán fusionarse entre sí y que tal federación será la única reconocida por el Estado, esta disposición no parece compatible con el artículo 6 de la Convenio que, para la creación de federaciones y confederaciones y la afiliación a estas organizaciones superiores, se refiere al artículo 2 del Convenio. En efecto en virtud de estas disposiciones, las organizaciones sindicales, “sin autorización previa”, tienen derecho a constituir las federaciones o confederaciones “que estimen convenientes” y afiliarse a ellas.</p> <p>8. Una disposición que prohíba la federación de sindicatos de distintos departamentos constituye una restricción del derecho de las organizaciones de trabajadores de constituir federaciones y confederaciones, derecho reconocido por artículo 5 del Convenio núm. 87.</p> <p>9. Las condiciones exigidas por la legislación para la constitución de federaciones, por las que se establece, en particular, la obligación de los sindicatos fundadores que tenga su base en estos diferentes, de obtener del ministerio una autorización previa, que puede ser negada, están en contradicción con los principios generalmente admitidos en materia de libertad sindical en cuanto al derecho de las organizaciones sindicales de construir las federaciones que estimen convenientes.</p> <p>10. Toda restricción directa o indirecta, al derecho de los sindicatos a constituir asociaciones de sindicatos pertenecientes a la misma rama de actividad o a rama de actividad diferente, sobre una base regional, no sería conforme a los principios de libertad sindical.</p> <p>11. Los derechos preferenciales concedidos a los sindicatos más representativos no deberían comprender el derecho exclusivo de constituir federaciones y adherirse a las mismas.</p>	<p>informe, caso núm. 2153, párr. 170. (p. 153, párr. 710)</p> <p>2. <i>Ibíd.</i>, Recopilación 1996, párr. 607; 329º informe, caso núm. 2140, párr. 295; 332º informe, caso núm. 2225, párr. 378; 336º informe, caso núm. 2153, párr. 171. (p. 153, párr. 711).</p> <p>3. <i>Ibíd.</i>, Recopilación 1996, párr. 609y 332º informe, caso núm. 2225, párr. 380. (p. 153, párr. 712).</p> <p>4. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 610, 330º informe, caso núm. 2119, párr. 942 y 333er informe, caso núm. 2301, párr. 592 (p. 153, párr. 713).</p> <p>5. Recopilación 1996, párr. 611 y 330º informe, caso núm. 2229, párr. 945. (p. 153, párr. 712).</p> <p>6. <i>Ibíd.</i>, Recopilación 1996, párr. 612. (p. 154, párr. 715)</p> <p>7. <i>Ibíd.</i>, Recopilación 1996, párr. 613. (p. 154, párr. 716).</p> <p>8. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 615 y 313er informe, caso núm. 1967, párr. 148. (p. 154, párr. 717).</p> <p>9. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 616 (p. 154, párr. 718).</p> <p>10. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 617 (p. 155, párr. 719).</p> <p>11. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 618 (p.155, párr. 720).</p>
<p>Derecho a afiliarse a federaciones y confederaciones</p>	<p>1. La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores, sus confederaciones y federaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite el derecho a que se refiere el párrafo anterior.</p> <p>2. En un caso en que el gobierno había impuesto a una confederación a la afiliación de cinco nuevas organizaciones, el Comité consideró que tales acciones pueden dar lugar a que las autoridades, al intervenir directamente en la composición de los mandantes de una organización dada, influyan en los resultados de las elecciones o en las actividades de esa</p>	<p>1. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 608 y 308º informe, caso núm. 1920, párr. 521. (p. 155, párr. 722).</p> <p>2. <i>Ibíd.</i>, 308º informe, caso núm. 1920, párr. 521. (p. 155, párr. 723)</p>

	<p>organización sindical.</p> <p>3. Todos los trabajadores deberían tener derecho a ejercer libremente sus actividades de defensa y de promoción de sus intereses económicos y sociales a través de las centrales sindicales de su elección.</p> <p>4. Las organizaciones de funcionarios públicos deberían poder afiliarse, si lo estiman conveniente, a federaciones o confederaciones de trabajadores del sector privado si los estatutos de éstas lo permiten.</p> <p>5. Una disposición legal que prohíbe a las organizaciones de funcionarios públicos afiliarse a las organizaciones o centrales de trabajadores industriales parece difícilmente conciliable con el artículo 5 del Convenio núm., 87.</p> <p>6. La prohibición de una afiliación directa de ciertas personas a federaciones o confederaciones es contraria a los principios de la libertad sindical. Corresponde a las organizaciones determinar las reglas relativas a su afiliación.</p> <p>7. Corresponde a los estatutos de las federaciones de un sector de actividad determinar el número y naturaleza de las organizaciones que la conforman.</p>	<p>3. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 614. (p.155, párr. 724)</p> <p>4. <i>Ibíd.</i>, 313º informe, caso núm. 147. (p.155, párr. 725).</p> <p>5. <i>Ibíd.</i>, 336º informe, caso núm. 1967, párr. 147. (p. 155, párr. 725)</p> <p>6. <i>Ibíd.</i>, 300º informe, caso núm. 1777, párr. 70. (p. 156, párr. 728)</p> <p>7. <i>Ibíd.</i>, 320º informe, caso núm. 1953, párr. 120. (p. 156, párr. 729).</p>
<p>Derecho a afiliarse a organizaciones internacionales</p>	<p>1. La solidaridad sindical internacional constituye uno de los objetivos básicos de todo movimiento sindical y ha inspirado la norma contenida en el artículo 5 del Convenio Núm. 87, según la cual toda organización, federación o confederación tiene el derecho a afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y empleadores.</p> <p>2. Los sindicatos y federaciones deben ser libres para afiliarse a aquellas federaciones o confederaciones internacionales que estimen convenientes sin intervención de las autoridades políticas.</p> <p>3. El artículo 5 del Convenio es solo el reconocimiento como lo indican los trabajos preparatorios del instrumento, de la solidaridad de intereses que une a los trabajadores por una parte y a los empleadores por otra; esta solidaridad no se limita ni a una empresa ni a un ramo de actividad determinados, ni siquiera a la economía nacional, sino que se extiende a la economía internacional entera. Este derecho corresponde por otra parte a la práctica seguida por las Organizaciones de las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo, al haber reconocido ambas formalmente las organizaciones internacionales de trabajadores y empleados asociándolas directamente a sus trabajos.</p> <p>4. El Comité subrayó la importancia que atribuye al hecho de que no se ponga obstáculo alguno a la libre filiación de las organizaciones de trabajadores a una organización internacional de trabajadores de su elección.</p> <p>5. El Comité estimó que puede tener cierta justificación la opinión expresada por un querellante de que el principio según el cual las organizaciones de trabajadores tienen el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores, implica también el de dar por terminada tal afiliación.</p> <p>6. Una legislación que subordina la afiliación internacional de un sindicato a la autorización del gobierno es incompatible con el principio de afiliación libre y voluntaria de los sindicatos a organizaciones internacionales.</p> <p>7. Cuando una organización nacional trata de afiliarse a una organización internacional de trabajadores, la cuestión referente a las condiciones a que la primera somete su solicitud y la cuestión de si la misma está o no está de acuerdo con la organización internacional, en cuanto a la actitud de esta última frente a cualquier problema político, conciernen únicamente a las organizaciones implicadas; aún cuando el desacuerdo pudiera influir en la decisión de la organización nacional de lograr, mantener o retirar la filiación internacional, ello no debiera dar pie a una intervención gubernamental.</p>	<p>1. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 622 (p.157, párr. 732).</p> <p>2. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 623 (p.157, párr. 733).</p> <p>3. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 624. (p.157, párr. 734)</p> <p>4. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 625. (p.157, párr. 735)</p> <p>5. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 626. (p.157, párr. 736)</p> <p>6. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 627 y 315º informe, caso núm. 1935, párr. 24. (p. 158, párr. 737).</p> <p>7. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 628. (p.158, párr. 738).</p> <p>8. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 632; 305º informe, caso núm. 1834, párr. 380; 325º informe, caso núm. 2090, párr. 168. (p. 159, párr. 742).</p> <p>9. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 633; 325º informe, caso núm. 2090, párr. 168 y 337º informe, caso núm. 2327, párr. 205. (p. 159, párr. 743).</p>

<p>8. Una legislación que prohíba a un sindicato nacional recibir asistencia pecuniaria de una organización internacional de trabajadores a la que esté afiliado, menoscaba los principios relativos al derecho de afiliarse a organizaciones internacionales.</p> <p>9. Los sindicatos no debería tener que obtener la autorización previa para poder beneficiarse de una asistencia financiera internacional en materia de actividades sindicales.</p> <p>10. Todas las organizaciones nacionales de trabajadores y de empleadores deberían gozar del derecho de recibir asistencia internacional en materia de actividades sindicales.</p> <p>11. El derecho de afiliarse a las organizaciones internacionales de trabajadores implica el derecho de los representantes de los sindicatos nacionales mantenerse en contacto con las organizaciones internacionales a las que están afiliados, a participar en sus actividades y a disfrutar de los beneficios que suponga dicha afiliación.</p> <p>12. El derecho de las organizaciones sindicales nacionales a enviar representantes a los congresos sindicales internacionales es consecuencia normal de su derecho a afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores.</p> <p>13. Si bien (el Comité) reconoce que la denegación de visados a extranjeros es una cuestión de soberanía nacional, el Comité pide al gobierno que tenga a bien velar por que los trámites que se exigen a sindicalistas internacionales para entrar en el país se fundamentan en criterios objetivos no antisindicales.</p> <p>14. Las formalidades exigidas a sindicalistas para salir del país a fin de participar en reuniones internacionales tienen que fundarse en criterios objetivos y exentos de discriminación antisindical, para evitar el riesgo de infringir el derecho de las organizaciones sindicales nacionales a enviar representantes a los congresos sindicales internacionales.</p> <p>15. Por lo que concierne a la prohibición impuesta a representantes de organizaciones profesionales internacionales de hacer uso de la palabra en reuniones sindicales, el Comité ha destacado la importancia que concede a que se garantice debidamente el derecho a la reunión sindical, así como el derecho de las organizaciones sindicales nacionales a mantener relaciones con organizaciones profesionales internacionales.</p> <p>16. Es importante que ningún delegado ante un organismo o una conferencia de la OIT, ni ningún miembro del Consejo de la Administración, sea molestado en forma tal que se impida o se entorpezca el cumplimiento de su mandato o por haber cumplido dicho mandato.</p> <p>17. Incumbe al gobierno tanto abstenerse de formar medidas destinadas a entorpecer el ejercicio de la funciones de un delegado a una conferencia de la OIT como emplear su influencia y adoptar todas las medidas razonables para asegurar que dicho delegado no sea en modo alguno perjudicado por la aceptación de tales funciones o por sus conductas como delegado, y que durante su ausencia no se apliquen contra el medidas basadas en otros motivos, sino que se espere su regreso a fin de que pueda estar en situación de defenderse.</p> <p>18. La participación como sindicalista en coloquios organizados por la OIT constituye una actividad sindical legítima y un gobierno no debería denegar los documentos de salida necesarios por estos motivos.</p> <p>19. El Comité considera que la prohibición de que una misma persona, trabajador o empleador, participe más de una vez en las conferencias internacionales del trabajo como delegado o consejero técnico viola los principios de la libertad sindical y concretamente los artículos 3 y 5 del Convenio núm. 87.</p>	<p>10. <i>Ibíd.</i>, 305º informe, caso núm. 1834, párr. 380 y 321º informe, caso núm. 2031, párr. 324. (p. 159, párr. 745).</p> <p>11. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 635; 320º informe, caso núm. 1963, párr. 325 y 325º informe, caso núm. 2108, párr. 365. (p. 159, párr. 746).</p> <p>12. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párrafo 636. (p. 159, párr. 748).</p> <p>13. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 641. (p. 160, párr. 753).</p> <p>14. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 642. (párr. 754).</p> <p>15. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 647. (párr. 758).</p> <p>16. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 650. (párr. 761).</p> <p>17. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 651. (párr. 762).</p> <p>18. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 654. (párr. 765)</p> <p>19. <i>Ibíd.</i>, Recopilación de 1996, párr. 658. (párr. 768)</p> <p>20. Caso núm. 1183, informe 233, Vol. LXVII, 1984, Serie B, Núm. 1, Párrafo 485. (Caso chileno conocido por el Comité de Libertad Sindical de la OIT).</p> <p>21. Caso núm. 823, informe 194, Vol. LXII, 1979, Serie B, Núm. 2, Párrafo 174. (Caso chileno conocido por el Comité de Libertad Sindical de la OIT).</p>
---	--

	<p>20. El Comité consideró que “prohibir la ayuda financiera proveniente de personas naturales o jurídicas extranjeras puede comportar una limitación importante al derecho de las organizaciones sindicales de afiliarse a organizaciones internacionales (federaciones y confederaciones) y de recibir fondos sindicales de las mismas”.</p> <p>21. El Comité destaca “la importancia que atribuye al derecho de los sindicatos nacionales de mantener relaciones con las organizaciones profesionales de otros países y las centrales internacionales”.</p>	
--	--	--

Libertad sindical		
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (C087) (1948), Art. 7 <i>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.</i>		
1.- Cruzar estos tests cuando se trate de las siguientes temáticas en la matriz DIHR/ICAR: <ul style="list-style-type: none"> Sindicatos Condiciones de Trabajo Seguridad y Conflictos Empresas Públicas, Compras Públicas y <i>Tenders</i> (incluyendo licitaciones y concesiones, inscripción de derechos reglados) 	2.- Cruzar estos tests cuando se revise las regulaciones sectoriales siguientes: <ul style="list-style-type: none"> Agricultura Forestal Minería Construcción y Proyectos de Infraestructura Industrias Químicas Energía Aguas Turismo Salud, Farmacéuticas y Pensiones Educación Banca y Servicios Retail Desechos, Reciclaje y Alcantarillados SECTOR NO REGULADO DE LA ECONOMÍA?? 	
Sub-aspectos	TEST	Casos / fuentes
Derecho a adquirir personalidad jurídica sin sujeción a condiciones cuya naturaleza limite la libertad sindical	1. Adquisición de Personalidad jurídica no se debe sujeta a condiciones que perjudique el ejercicio de derechos sindicales. El Comité recordó que “la adquisición de personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores no debe estar subordinada a condiciones tales que menoscaben el libre ejercicio de los derechos sindicales”.	1. Caso núm. 765, informe 161, Vol. LX, 1977, Serie B, Núm. 1, Párrafo 34 (Caso chileno conocido por el Comité de Libertad Sindical de la OIT).

Libertad sindical

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (C098) (1949), Art. 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.

1.- Cruzar estos tests cuando se trate de las siguientes temáticas en la matriz DIHR/ICAR:

- Sindicatos
- Condiciones de Trabajo
- Seguridad y Conflictos
- Empresas Públicas, Compras Públicas y Tenders (incluyendo licitaciones y concesiones, inscripción de derechos reglados)

2.- Cruzar estos tests cuando se revise las regulaciones sectoriales siguientes:

- Agricultura
- Forestal
- Minería
- Construcción y Proyectos de Infraestructura
- Industrias Químicas
- Energía
- Aguas
- Turismo
- Salud, Farmacéuticas y Pensiones
- Educación
- Banca y Servicios
- Retail
- Desechos, Reciclaje y Alcantarillados
- SECTOR NO REGULADO DE LA ECONOMÍA??

Sub-aspectos	TEST	Casos / fuentes
Protección contra actos de discriminación que tengan por objeto sujetar el empleo de un trabajador a la condición	1. Artículo 1 del Convenio. Protección contra los actos de discriminación antisindical. A este respecto, la Comisión recuerda que el artículo 1 del Convenio abarca la prohibición de la discriminación antisindical en el momento de la contratación individual del trabajador, de manera que no se sujete el acceso al empleo a la condición de que el trabajador no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato, así como prácticas como el establecimiento de «listas negras» de afiliados a efectos de impedir su contratación. En estas condiciones, la Comisión pide	1. Observación (CEACR) - Adopción: 2014, Publicación: 104ª reunión CIT (2015) Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) - Ecuador (Ratificación: 1959). 2. Compilación de Observaciones del Comité de Derechos, Sociales, Económicos y Culturales, Compilación 1983-2004, p.

<p>de que no se afilie o que deje de ser miembro de un sindicato</p>	<p>nuevamente al Gobierno que tome las medidas necesarias para que la legislación incluya una disposición específica que garantice la protección contra actos de discriminación antisindical en el momento del acceso al empleo y que informe de toda evolución al respecto.</p> <p>2. Prohibición legal de la discriminación y proporciones recurso efectivo. Debe promulgarse una ley que prohíba toda discriminación y proporcione un recurso efectivo a todas las personas contra la violación de su derecho a no ser discriminado. El Comité recomienda también que se cree la figura del defensor nacional de los derechos humanos u otra institución eficaz que vigile el cumplimiento de las leyes contra la discriminación.</p>	<p>101, párr. 23.</p>
<p>Protección contra actos de discriminación que tengan por objeto despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales</p>	<p>1. Sanciones disuasorias. Al tomar nota de los actos de discriminación antisindical alegados por la KNSB/CITUB y la CSI, y recordando la importancia, en los casos de discriminación antisindical, de imponer multas disuasorias y el pago de indemnizaciones adecuadas que representen una sanción suficientemente disuasoria para garantizar la aplicación del artículo 1 del Convenio en la práctica.</p> <p>2. Discriminación pone en peligro a los sindicatos. Haciendo hincapié en que la discriminación antisindical puede poner en riesgo la propia existencia de los sindicatos, la Comisión solicita una vez más al Gobierno que garantice una protección adecuada contra todos los actos de discriminación antisindical, despidos y otros actos perjudiciales contra los sindicatos y sus dirigentes, en particular, mediante la imposición de sanciones suficientemente disuasorias (...).</p> <p>3. Artículos 1 y 2 del Convenio. Protección contra la discriminación antisindical y la injerencia. (...). La Comisión pide al Gobierno que acelere el proceso a fin de garantizar en un futuro muy próximo la protección contra la discriminación antisindical tanto a los dirigentes sindicales como a los miembros de sindicatos (en el entendido que la mejor solución es la reintegración), proporcionando compensaciones financieras y profesionales adecuadas, y extender esa protección a la contratación y a cualquier acto lesivo que pueda realizarse durante el empleo, incluidos el despido, el traslado, la reubicación o el descenso de categoría. Sanciones aplicables en casos de discriminación antisindical o actos de injerencia. (...) La Comisión pide al Gobierno que adopte sin demora las medidas necesarias para prever sanciones lo suficientemente disuasorias por despidos antisindicales y otros actos de discriminación antisindical así como por actos de injerencia.</p> <p>4. Procedimientos rápidos y eficaces. Subrayando nuevamente que las disposiciones jurídicas que prohíben los actos de discriminación antisindical no resultan suficientes si no van acompañadas por procedimientos rápidos y eficaces a fin de garantizar su aplicación en la práctica (...).</p> <p>5. Despido. El Comité señaló al respecto que “nadie debería ser despedido ni objeto de otras medidas perjudiciales en relación con el empleo por la realización de actividades sindicales lícitas”.</p> <p>6. Despido. El Comité recordó “que el respeto de los principios de la libertad sindical requiere que a los trabajadores no se les despidan por la realización de actividades sindicales legítimas”.</p>	<p>1. Observación (CEACR) - Adopción: 2014, Publicación: 104ª reunión CIT (2015) Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) - Bulgaria (Ratificación: 1959).</p> <p>2. Observación (CEACR) - Adopción: 2014, Publicación: 104ª reunión CIT (2015) Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) - Camboya (Ratificación: 1999).</p> <p>3. Observación (CEACR) - Adopción: 2014, Publicación: 104ª reunión CIT (2015) Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) - Eritrea (Ratificación: 2000).</p> <p>4. Observación (CEACR) - Adopción: 2012, Publicación: 102ª reunión CIT (2013) Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) - Sri Lanka (Ratificación: 1972).</p> <p>5. Caso núm. 1183, informe 233, Vol. LXVII, 1984, Serie B, Núm. 1, Párrafo 500. (Caso chileno conocido por el Comité de Libertad Sindical de la OIT).</p> <p>6. Caso núm. 1829, informe 305, Vol. LXXIX, 1996, Serie B, núm. 3, Párrafo 129. (Caso chileno conocidos por el Comité de Libertad Sindical de la OIT).</p> <p>7. Caso núm. 2172, informe 329, Vol. LXXXV, 2002, Serie B, núm. 3, Párrafo 351. También Caso núm. 2296, Informe núm. 342, Vol. LXXXVIX, 2006, Serie B, núm. 2, párrafo 42. (Casos chilenos conocidos por el Comité de Libertad Sindical de la OIT).</p>

	<p>7. Despido. Al respecto el Comité “deploró profundamente todas las prácticas antisindicales descritas y subrayó que ninguna persona debe ser objeto de discriminación en el empleo a causa de su actividad o de su afiliación sindical legítimas, ya sean presentes o pasadas y que la protección contra la discriminación antisindical deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera del lugar de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo, asimismo nadie debe ser despedido u objeto de medidas perjudiciales en el empleo a causa de su afiliación sindical o de la realización de actividades sindicales legítimas, y es importante que en la práctica se prohíban y sancionen todos los actos de discriminación en relación con el empleo, es necesario que la legislación establezca de manera explícita recursos y sanciones contra actos de discriminación antisindical con objeto de asegurar la eficacia práctica del artículo uno del Convenio N°98. En este sentido, el respeto de los principios de la libertad sindical exige claramente que los trabajadores que se consideran perjudicados como consecuencia de sus actividades sindicales deban disponer de medios de reparación que sean rápidos, económicos y totalmente imparciales”.</p> <p>8. Ejemplos de actos de discriminatorios. El Comité señaló que uno de los “principios fundamentales de la libertad sindical es que los trabajadores gocen de protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical en relación con su empleo -tales como despido, descenso de grado, traslado y otras medidas perjudiciales, que tal garantía, en el caso de los dirigentes sindicales, es también necesaria para dar cumplimiento al principio fundamental de que las organizaciones de trabajadores han de contar con el derecho de escoger a sus representantes con plena libertad”.</p> <p>9. El Comité se pronunció sobre este tema señalando “la importancia que atribuye al principio de que nadie debe ser objeto de discriminación en el trabajo a causa de su afiliación o de su actividad sindical”.</p> <p>10. El Comité indicó que “los actos discriminatorios relacionados con una huelga pacífica no armonizan con el mantenimiento de relaciones de trabajo satisfactorias y son incompatibles con una buena práctica industrial”.</p> <p>11. El Comité señala “que principios de la libertad sindical requiere que a los trabajadores no se les despida o deniegue el reingreso por participar en una huelga u otro tipo de acción reivindicativa; a estos fines es irrelevante si el despido se produce durante la huelga o después de la misma”.</p> <p>12. El Comité estimó, que en “los casos de despidos económicos, no deberían cometerse actos de discriminación antisindical amparándose en esta circunstancia”.</p> <p>13. Despido por detención o condena motivada por ejercicio de actividad sindical. El Comité</p>	<p>8. Caso núm. 823, informe 187, Vol. LXI, 1978, Serie B, Núm. 3, Párrafo 399. (Caso chileno).</p> <p>9. Caso núm. 1094, informe 217, Vol. LXV, 1982, Serie B, Núm. 2, Párrafo 272. Caso núm. 1272, informe 236, Vol. LXVII, 1984, Serie B, núm. 3, Párrafo 637. Caso núm. 1945, informe 309, Vol. LXXXI, 1998, Serie B, núm. 1, Párrafo 66. (Casos chilenos conocidos por el Comité de Libertad Sindical de la OIT).</p> <p>10. Caso núm. 141, informe núm. 28, Vol. XLI, 1958, Núm. 3, Párrafo 202. (Casos chilenos conocidos por el Comité de Libertad Sindical de la OIT)</p> <p>11. Caso núm. 2141, informe 327, Vol. LXXXV, 2002, Serie B, núm. 1, Párrafo 324. (Casos chilenos conocidos por el Comité de Libertad Sindical de la OIT).</p> <p>12. Caso núm. 823, informe 207, Vol. LXIV, 1981, Serie B, Núm. 1, Párrafo 181. (Casos chilenos conocidos por el Comité de Libertad Sindical de la OIT).</p> <p>13. Caso núm. 1309, informe 243, Vol. LXIX, 1986, Serie B, núm.1, Párrafo 486. (Casos chilenos conocidos por el Comité de Libertad Sindical de la OIT).</p> <p>14. Caso núm. 2337, informe 337, LXXXVIII, 2005, Serie B, Núm. 2, Párrafo 450, letra d). (Casos chilenos conocidos por el Comité de Libertad Sindical de la OIT).</p> <p>15. Caso núm. 823, informe 197, Vol. LXII, 1979, Serie B, Núm. 3, Párrafo 422. (Casos chilenos conocidos por el Comité de Libertad Sindical de la OIT).</p> <p>16. Caso núm. 1309, informe 241, Vol. LXVIII, 1985, Serie B, núm.3, Párrafo 802. Informe 259, Vol. LXXI, 1988, Serie B, núm.3, Párrafo 415. Informe 259, Vol. LXXI, 1988, Serie B, núm.3, Párrafo 416. (Casos chilenos conocidos por el Comité de Libertad Sindical de la OIT).</p> <p>17. Caso núm. 1285, informe 241, Vol. LXVIII, 1985, Serie B, núm.3, Párrafo 204. (Casos chilenos conocidos por el Comité de Libertad Sindical de la OIT).</p> <p>18. Caso núm. 1152, informe 218, Vol. LXV, 1982, Serie B,</p>
--	--	--

	<p>manifestó “su preocupación ante el hecho de que los trabajadores puedan perder su empleo en razón de una detención o condena motivada por el ejercicio de actividades que la legislación nacional considera como delitos, pero que según los principios generalmente reconocidos podrían ser consideradas como actividades sindicales normales y lícitas”.</p> <p>14. Ofrecer beneficios a condición de desafiliación. El Comité solicitó que “la empresa, renuncie a tales prácticas y que se abstenga también de ofrecer los paquetes de beneficios a los trabajadores poniendo como condición no estar afiliado al sindicato. El Comité deploró también que estas prácticas, según señala el Gobierno, hayan provocado que los trabajadores se hayan visto obligados a realizar solicitudes de desafiliación sindical.”</p> <p>15. Protección para ejercer mandato sindical. El Comité recordó que “uno de los principios fundamentales de la libertad sindical es que los trabajadores deben gozar de una protección adecuada contra todo acto de discriminación en relación con su empleo y que esta protección es particularmente deseable tratándose de dirigentes sindicales. En efecto, a fin de poder desempeñar sus funciones con plena independencia, estos últimos deben tener la garantía de que no sufrirán perjuicios en razón del mandato sindical que detentan. El respeto de este principio es, además, necesario para asegurar el derecho de las organizaciones de elegir libremente a sus representantes.”</p> <p>16. Indemnización por despido injustificado. El Comité indicó que “la concesión de una protección suficiente contra los actos de discriminación antisindical no está garantizada con una legislación que permite en la práctica a los empleadores, a condición de que paguen la indemnización prevista por la ley para todos los casos de despido injustificado, despedir a un trabajador, cuando el motivo real es su afiliación a un sindicato o su actividad sindical (...) recalcó que “además de los mecanismos de protección preventiva contra actos de discriminación antisindical (como por ejemplo, la obtención de una autorización previa de la inspección del trabajo antes de proceder al despido de un dirigente sindical), otra forma de garantizar una protección eficaz podría consistir en obligar a los empleadores a aportar la prueba de que su decisión de despedir a un trabajador o de perjudicarlo en su empleo no está vinculada a las actividades sindicales del mismo”.</p> <p>17. Fuero. El Comité manifestó “que ningún trabajador debería ser objeto de discriminación en el empleo a causa de su afiliación o de su actividad sindical, ya sean presentes o pasadas. Por ello indicó en anteriores ocasiones que una de las formas de asegurar la protección de los dirigentes sindicales es disponer que no podrán ser despedidos mientras estén en el ejercicio de sus funciones, ni durante un período determinado a partir del momento en que cesen en ellas, salvo, naturalmente, en casos de falta grave”.</p> <p>18. Multas de cuantía modesta no constituyen elemento disuasivo. El Comité señaló que “la aplicación de multas de cuantía relativamente modesta a empresas que infringen las disposiciones</p>	<p>Núm. 3, Párrafo 269. (Caso chileno).</p> <p>19. Caso núm. 2217, informe 331, LXXXVI, 2003, Serie B, Núm. 2, Párrafo 206. (Casos chilenos conocidos por el Comité de Libertad Sindical de la OIT).</p> <p>20. Caso núm. 1945, informe 309, Vol. LXXXI, 1998, Serie B, núm. 1, Párrafo 66. (Casos chilenos conocidos por el Comité de Libertad Sindical de la OIT).</p> <p>21. Caso núm. 2215, informe 331, LXXXVI, 2003, Serie B, Núm. 2, Párrafo 178. (Casos chilenos conocidos por el Comité de Libertad Sindical de la OIT).</p> <p>22. Caso núm. 2352, informe 338, LXXXVIII, 2005, Serie B, Núm. 3, Párrafo 640-641. (Caso chileno conocido por el Comité de Libertad Sindical de la OIT).</p> <p>23. OIT, Libertad Sindical y Negociación Colectiva, Conferencia Internacional del Trabajo 81ª Reunión, Informe III (Parte IV B), Estudio general de las memorias sobre el Convenio (núm. 87) sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, y el Convenio (núm. 98) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1994, p.101, párr. 202.</p> <p>24. <i>Ibíd.</i>, p, 101, párr. 203.</p> <p>25. <i>Ibíd.</i>, párr. 204.</p> <p>26. <i>Ibíd.</i>, p. 102-103, párr. 207.</p> <p>27. <i>Ibíd.</i>, p. 103, párr. 208.</p> <p>28. <i>Ibíd.</i>, p. 103, párr.209.</p> <p>29. <i>Ibíd.</i>, p. 103, párr.210.</p> <p>30. <i>Ibíd.</i>, p. 104, párr.211.</p> <p>31. <i>Ibíd.</i>, p. 104, párr.212.</p> <p>32. <i>Ibíd.</i>, p. 105, párr. 213.</p> <p>33. <i>Ibíd.</i>, p. 105, párr.214</p> <p>34. <i>Ibíd.</i>, p. 106, párr. 215.</p> <p>35. <i>Ibíd.</i>, p. 106, párr. 216.</p> <p>36. <i>Ibíd.</i>, p. 109, párr.223.</p> <p>37. <i>Ibíd.</i>, p. 109, párr.224.</p>
--	---	--

	<p>que protegen a los dirigentes sindicales no siempre constituyen un elemento suficientemente disuasivo para impedir las prácticas de discriminación antisindical. Uno de los medios que permitiría garantizar una protección eficaz podría consistir en considerar que el despido de un dirigente sindical es nulo mientras no se haya obtenido la autorización previa”.</p> <p>19. Protección adecuada contra los actos de discriminación. El Comité recordó que “uno de los principios fundamentales de la libertad sindical es que los trabajadores gocen de protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical en relación con su empleo -tales como despido, descenso de grado, traslado y otras medidas perjudiciales-y que dicha protección es particularmente necesaria tratándose de delegados sindicales, porque para poder cumplir sus funciones sindicales con plena independencia deben tener la garantía de que no serán perjudicados en razón del mandato que detentan en el sindicato”.</p> <p>20. Excesiva demora en la tramitación de los casos de discriminación antisindical. El Comité estimó que “los procesos relativos a cuestiones de discriminación antisindical, en violación del convenio Nº 98, deberían ser examinados prontamente, a fin de que las medidas correctivas necesarias puedan ser realmente eficaces; una excesiva demora en la tramitación de los casos de discriminación antisindical y, en particular, la ausencia de decisión por largo tiempo en los procesos relativos a la reposición de los dirigentes sindicales despedidos equivale a una denegación de justicia y por tanto una negación de los derechos sindicales de los afectados”</p> <p>21. Procedimientos para protección eficaz. El Comité recordó “que las normas de fondo existentes en la legislación nacional que prohíben actos de discriminación antisindical no son suficientes si las mismas no van acompañadas de procedimientos que aseguren una protección eficaz contra tales actos. Habida cuenta de las circunstancias de este caso, el Comité pidió al gobierno que adopte medidas para asegurar que el dirigente sindical sea reintegrado en su puesto de trabajo al menos hasta tanto se resuelvan los recursos de apelación y casación presentados ante la justicia”.</p> <p>22. Actos de injerencia. El Comité señala, en relación a un caso en que cinco empresas telefónicas incumplieron un contrato colectivo, que “(...) realizando ‘actos de injerencia’ favoreciendo a los sindicatos que no pertenecen a la federación y discriminando a estos últimos para fomentar la desafiliación de sus socios, a través de desventajosas proposiciones de convenio y de reuniones en que se infunde el temor de perder el empleo a quienes se encuentran acogidos a lo dispuesto en el art. 369 del Código del Trabajo, que son justamente los socios de los sindicatos denunciante. Estas conductas deben ser sancionadas por cuanto, importan la conculcación del libre ejercicio de la actividad sindical”.</p> <p>23. Despidos antisindicales. La protección que se brinda a los trabajadores y a los dirigentes sindicales contra los actos de discriminación antisindical es un elemento esencial del derecho de sindicación porque tales actos pueden dar lugar en la práctica a la negación de las garantías</p>	
--	--	--

	<p>previstas en el Convenio núm. 87. Ello implica, en particular, que los despidos antisindicales no pueden considerarse del mismo modo que otros tipos de despido, ya que el derecho de sindicación es un derecho fundamental. A juicio de la Comisión, ello implica distinciones en lo que atañe, por ejemplo, a las modalidades de prueba, a las sanciones y a las medidas de subsanación.</p> <p>24. Alcance de la protección. El artículo 1, párrafo 1, del Convenio núm. 98 establece, en términos generales, que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo». En el párrafo 2 del mismo artículo se delimita el alcance de esa protección. De estas disposiciones se desprende que los trabajadores deben gozar de protección adecuada contra toda medida de discriminación antisindical tanto en el momento de ser contratados como mientras ejerzan su empleo, ya que el reconocimiento de la libertad sindical por el cosignatario del contrato de trabajo constituye el corolario indispensable del reconocimiento de la libertad sindical por el Estado. En el artículo 4 del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública (núm. 151) se estipulan garantías idénticas en lo concerniente a los empleados públicos.</p> <p>25. Alcances de la protección. La mayoría de las legislaciones contienen disposiciones generales o detalladas que protegen a los trabajadores contra los actos de discriminación antisindical. No obstante, el grado de protección varía según el período que se abarca, las personas protegidas, las medidas consideradas, los procedimientos instituidos y las sanciones previstas para asegurar el respeto de las disposiciones protectoras.</p> <p>26. Protección especial de dirigentes. Por el contrario, algunas legislaciones conceden una protección especial a ciertos miembros de un sindicato que haya pedido su inscripción en el registro o que esté a punto de constituirse, a los miembros fundadores de un sindicato o a los dirigentes y responsables sindicales. Esta protección es particularmente necesaria, por lo que respecta a los dirigentes y delegados sindicales, habida cuenta de que, para poder desempeñar sus funciones sindicales con plena independencia, deben tener la garantía de que no sufrirán perjuicios como consecuencia de su mandato sindical. Una de las maneras de garantizar la protección de los delegados sindicales es prever que éstos no puedan ser despedidos o ser objeto de otras medidas que redunden en su menoscabo ni mientras ejerzan sus funciones ni durante cierto intervalo de tiempo subsiguiente al término de su mandato. Mientras que cabe prever ciertas excepciones en caso de falta grave, la importancia y naturaleza de las funciones de representante sindical y de las exigencias que conlleva este tipo de mandato deberían tenerse en cuenta para determinar si efectivamente se ha cometido una infracción y apreciar su gravedad.</p> <p>27. Representantes de los trabajadores. Esas garantías son necesarias además en el caso de los dirigentes sindicales para asegurar el respeto del principio según el cual las organizaciones de trabajadores tienen derecho a elegir libremente sus representantes. El Convenio núm. 135 y la</p>	
--	---	--

	<p>Recomendación núm. 143 sobre los representantes de los trabajadores contienen numerosas disposiciones que completan eficazmente los principios del Convenio núm. 98 a ese respecto, en particular el párrafo 6, 2), d) , de la Recomendación núm. 143, que menciona, entre las medidas de reparación eficaz en caso de terminación injustificada de la relación de trabajo, la reintegración en el puesto del interesado, el pago de su remuneración con efectos retroactivos y el mantenimiento de sus derechos adquiridos.</p> <p>28. Funcionarios a plazo determinado. La Comisión pone asimismo de relieve las repercusiones que podría tener una tendencia reciente, en particular en ciertos países industrializados, que consiste en nombrar a los funcionarios por un plazo determinado. En efecto, si estos trabajadores desean ejercer actividades sindicales, podrían verse más expuestos que otros en razón de la precariedad de su situación.</p> <p>29. Periodo de contratación. (...) La Comisión considera que la protección prevista por el Convenio abarca tanto el momento de la contratación como el período del empleo, incluido el momento de la cesación de la relación laboral.</p> <p>30. Listas negras. Un trabajador víctima de discriminación antisindical en el momento de la contratación puede verse enfrentado con dificultades insolubles ya que en muchos casos le resultará prácticamente imposible probar que su afiliación o sus actividades sindicales constituye, en el verdadero motivo por el que se le deniega su contratación. Un problema particularmente serio es el relativo a la práctica de confeccionar y utilizar «listas negras» cuyo carácter secreto imposibilita a menudo la aplicación de los recursos previstos por las leyes generales con respecto a la protección de la vida privada y las informaciones confidenciales (en el caso de existir disposiciones legislativas de esa índole). En algunas legislaciones está expresamente prohibida la utilización de listas negras, consideradas como prácticas laborales desleales. La Comisión estima que las prácticas consistentes en inscribir a dirigentes sindicales o a sindicalistas en «listas negras» pone gravemente en peligro el libre ejercicio de los derechos sindicales y que los gobiernos deberían tomar medidas muy estrictas a este respecto.</p> <p>31. Despido como manifestación de discriminación antisindical. De todas las manifestaciones de la discriminación antisindical el despido es la que acarrea consecuencias más graves y es también la más evidente. No obstante, existen también otras medidas que pueden causar graves perjuicios al trabajador al que se le aplican: traslado geográfico, traslado de puesto, descenso de grado, privaciones o restricciones de diversa índole (por ejemplo, en materia de remuneración, de ventajas sociales, de formación profesional, etc.) Con miras a prevenir ese tipo de situaciones, en el apartado b) del párrafo 2 del artículo 1 del Convenio se mencionan, además del despido, los actos que puedan perjudicar al trabajador «en cualquier otra forma» a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales. Sin embargo, al igual que en el caso de la discriminación</p>	
--	--	--

	<p>en el momento de la contratación, la principal dificultad será, a menudo, poder probar el carácter discriminatorio de la medida en cuestión.</p> <p>32. Despido por motivos económicos. Una medida que plantea problemas particulares es el despido por motivos económicos, que puede tener repercusiones negativas para los trabajadores sindicados, especialmente para los dirigentes sindicales, cuando se utiliza como un medio encubierto para cometer actos de discriminación antisindical contra dichos trabajadores so pretexto de que se trata de un despido de carácter económico. Entre las medidas propuestas en la Recomendación núm. 143 sobre los representantes de los trabajadores, se sugiere, en el apartado f) del subpárrafo 2 del párrafo 6, una disposición tendente a reforzar la protección en la materia al establecer que ha de darse prioridad a los representantes de los trabajadores respecto de su continuación en el empleo en caso de reducción del personal. Además, en el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), se impone al empleador que prevea terminaciones de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos la obligación de consultar a los representantes de los trabajadores (artículo 13) y de notificar a la autoridad competente (artículo 14). Aunque estas dos disposiciones no conceden una protección específica a los trabajadores sindicados y a los dirigentes sindicales en caso de despido por motivos económicos, pueden no obstante contribuir a protegerlos contra los actos de discriminación antisindical.</p> <p>33. Procedimientos rápidos y eficaces. La existencia de normas legislativas generales que prohíben los actos de discriminación antisindical es insuficiente si éstas no van acompañadas de procedimientos rápidos y eficaces que garanticen su aplicación en la práctica. De ahí la importancia del artículo 3 del Convenio núm. 98, que dispone lo siguiente: «Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos... [1 y 2].» Esta protección contra los actos de discriminación antisindical puede, por consiguiente, garantizarse por diversos medios, adaptados a la legislación y la práctica nacionales, a condición de que prevengan o reparen eficazmente la discriminación antisindical y de que permitan que se reinstale a los representantes sindicales en su situación anterior y que éstos sigan ejerciendo su mandato, de conformidad con la voluntad de los afiliados</p> <p>34. Medidas de carácter preventivo. Algunas legislaciones estipulan mecanismos de carácter preventivo y exigen que ciertas medidas que puedan tomarse contra los representantes o los dirigentes sindicales estén sujetas a una autorización por parte de un organismo independiente o público (inspección del trabajo o tribunales laborales 19), de un organismo sindical o de un comité de empresa. En la mayoría de las legislaciones se ha optado, en cambio, por un sistema de reparación del perjuicio ocasionado. Los organismos competentes para estatuir al respecto son</p>	
--	---	--

	<p>tribunales ordinarios u organismos especializados en materia de relaciones de trabajo. A veces, se suspende la medida tomada por el empleador contra un trabajador hasta que la autoridad competente se pronuncie al respecto.</p> <p>35. Procedimientos rápidos (...). Por ello, la Comisión insiste en la necesidad de instituir procedimientos rápidos, poco costosos e imparciales para prevenir los actos de discriminación antisindical o ponerles remedio lo más rápidamente posible.</p> <p>36. Período de protección. El artículo 1 del Convenio núm. 98 garantiza a los trabajadores una protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical, tanto en el momento de ser contratados como en el curso del empleo, e incluso al momento de la cesación de la relación laboral, y abarca todas las medidas de carácter discriminatorio (despidos, traslados, descenso de grado y cualquier otra medida perjudicial para el trabajador). La protección prevista en el Convenio es particularmente importante en el caso de los representantes y dirigentes sindicales, los cuales deben poder contar con la garantía de que no sufrirán perjuicio alguno en razón de su mandato sindical.</p> <p>37. Procedimientos rápidos, sanciones disuasivas y medios de reparación. No obstante, la eficacia de las disposiciones legislativas depende, en gran medida de la forma en que tales disposiciones se aplican en la práctica, así como de los mecanismos de reparación y de las sanciones previstos. Las normas legislativas son insuficientes si no van acompañadas de procedimientos eficaces y rápidos y de sanciones suficientemente disuasivas para asegurar su aplicación. Los mecanismos de protección de carácter preventivo por ejemplo, la autorización previa de la inspección del trabajo en caso de despido) son particularmente útiles a este respecto. La obligación impuesta al empleador de probar que la medida impugnada como antisindical tenía relación con otras cuestiones que no sean sindicales, o el establecimiento de una presunción en favor de los trabajadores, constituyen un medio complementario para asegurar una protección eficaz de los derechos sindicales garantizados por el Convenio. Una legislación que permita, en la práctica, que el empleador ponga término al empleo de un trabajador a condición de pagar la indemnización prevista por la ley para todos los casos de despido injustificado, cuando el motivo real es su afiliación o sus actividades sindicales, es insuficiente, habida cuenta del artículo 1 del Convenio. La legislación debería prever asimismo un mecanismo eficaz en materia de medios de reparación. El reintegro del trabajador despedido con el pago de indemnizaciones retroactivas constituye el medio más apropiado de remediar los actos de discriminación antisindical.</p>	
--	---	--

Libertad sindical

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (C098) (1949), Art. 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.

<p>1.- Cruzar estos tests cuando se trate de las siguientes temáticas en la matriz DIHR/ICAR:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Salud y seguridad ocupacional • Sindicatos • Condiciones de Trabajo • Seguridad y Conflictos • Empresas Públicas, Compras Públicas y <i>Tenders</i> (incluyendo licitaciones y concesiones, inscripción de derechos reglados) • Inversión Extranjera, Contratos con el Estado y Tratados Bilaterales 	<p>2.- Cruzar estos tests cuando se revise las regulaciones sectoriales siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agricultura • Forestal • Minería • Construcción y Proyectos de Infraestructura • Industrias Químicas • Energía • Aguas • Turismo • Salud, Farmacéuticas y Pensiones • Educación • Banca y Servicios • Retail • Desechos, Reciclaje y Alcantarillados • SECTOR NO REGULADO DE LA ECONOMÍA?? 	
Sub-aspectos	TEST	Casos / fuentes
Protección contra actos de injerencia	<p>1. Artículo 2. Protección contra actos de injerencia. La Comisión tomó nota anteriormente de que la legislación nacional no proporciona una protección adecuada de las organizaciones de trabajadores contra los actos de injerencia de los empleadores o de sus organizaciones (...) La Comisión recuerda que la legislación nacional debería prohibir explícitamente todos los actos de injerencia mencionados en el Convenio y establecer de manera explícita procedimientos rápidos</p>	<p>1. Observación (CEACR) - Adopción: 2014, Publicación: 104ª reunión CIT (2015) Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) - Bulgaria (Ratificación: 1959).</p> <p>2. Observación (CEACR) - Adopción: 2014, Publicación: 104ª reunión CIT</p>

<p>de apelación, junto con sanciones suficientemente disuasorias para garantizar la aplicación en la práctica del artículo 2 del Convenio.</p> <p>2. Artículo 2. Protección contra los actos de injerencia. La Comisión recuerda la necesidad (...) que la legislación prohíba expresamente todos los actos 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.</p> <p>3. Grave violación del Convenio. El Comité recordó que “el artículo dos del Convenio número 98 establece la total independencia de las organizaciones de trabajadores con respecto a los empleadores y que el fomento de la constitución de una organización de trabajadores por parte de un empleador constituye una grave violación del Convenio”.</p> <p>4. Garantía de independencia de las organizaciones de trabajo. “El ejercicio del derecho de negociación colectiva exige para ser efectivo que las organizaciones de trabajadores sean independientes y no estén colocadas bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores, y que el proceso de negociación colectiva se realice sin injerencia indebida de las autoridades.”</p> <p>5. Organizaciones de empleadores. (...) A continuación, en el párrafo 2 de dicho artículo se describen, a modo de ejemplo, determinados actos de injerencia como los 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». De esta suerte, el Convenio completa los derechos sindicales que se reconocen a los trabajadores a título individual, al garantizar el libre ejercicio del derecho sindical de las organizaciones de trabajadores; asimismo garantiza a las organizaciones de empleadores la misma protección que prevé para las organizaciones de trabajadores.</p> <p>6. Protección a organizaciones. El artículo 3 del Convenio (...) Esta disposición tiene por objeto tanto proteger a los trabajadores contra todo acto de discriminación antisindical como proteger a las organizaciones contra los actos de injerencia. Por tanto, los principios que se enuncian en el capítulo VI son también aplicables en lo que respecta a la protección que contempla el artículo 2 del Convenio.</p> <p>7. Independencia de los sindicatos. Las disposiciones de las legislaciones nacionales que protegen, sea directa o indirectamente, a las organizaciones de trabajadores y de empleadores contra todo acto de injerencia de las unas respecto de las otras a menudo tienen un carácter muy general, previendo la independencia de los sindicatos frente a cualquier otra organización,</p>	<p>(2015)</p> <p>Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) - El Salvador (Ratificación: 2006).</p> <p>3. Caso núm. 2217, informe 331, LXXXVI, 2003, Serie B, Núm. 2, Párrafo 204. (Casos chilenos conocidos por el Comité de Libertad Sindical de la OIT).</p> <p>4. Gernigon, Otero y Guido, Principios de la OIT sobre la negociación colectiva, Principios de la OIT sobre la negociación colectiva, Organización Internacional del Trabajo 1999, Revista Internacional del Trabajo, vol. 119 (2000), núm. 1, p. 37.</p> <p>5. OIT, Libertad Sindical y Negociación Colectiva, Conferencia Internacional del Trabajo 81ª Reunión, Informe III (Parte IV B), 1994 Estudio general de las memorias sobre el Convenio (núm. 87) sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, y el Convenio (núm. 98) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1994, párr. 225.</p> <p>6. <i>Ibíd.</i>, párr. 226.</p> <p>7. <i>Ibíd.</i>, párr. 227.</p> <p>8. <i>Ibíd.</i>, párr. 228.</p> <p>9. <i>Ibíd.</i>, párr. 229.</p> <p>10. <i>Ibíd.</i>, párr. 230.</p> <p>11. <i>Ibíd.</i>, párr. 231.</p> <p>12. <i>Ibíd.</i>, párr. 232.</p> <p>13. <i>Ibíd.</i>, párr. 233.</p> <p>14. <i>Ibíd.</i>, párr. 234.</p>
--	---

cualquiera que ésta sea, o reproduciendo al pie de la letra el tenor del artículo 2 del Convenio núm. 98.

8. **Medidas específicas prohibidas.** Otras disposiciones son más específicas y precisan las medidas que se prohíben a los empleadores y a sus organizaciones: injerencias en la constitución o la administración de los sindicatos; actividades con objeto de limitar el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos o de ejercer el control de sus organizaciones; afiliarse a una organización de trabajadores; recurrir a todo medio de presión que redunde sea en beneficio o en detrimento de una organización sindical. Hay también legislaciones en las que se estipula que las autoridades competentes están facultadas para anular el registro de un sindicato cuando éste se constituya, se organice, reciba apoyo o sea dirigido con el fin de oponerse u ocasionar perjuicio a los intereses de los asalariados que le incumba defender y promover .

9. **Financiamiento de sindicatos por empleadores.** Con bastante frecuencia la legislación o la práctica autoriza a los empleadores a participar en la financiación de los sindicatos o para concederles ciertas ventajas (locales, facilidades, etc.), lo que podría presentar riesgos de injerencia o de favoritismo. La Comisión considera que no hay ninguna objeción de principio a que el empleador manifieste de esa forma su reconocimiento del sindicato como copartícipe social, pero sólo a condición de que ello no tenga como resultado, por una parte, permitirle ejercer un control sobre el sindicato, y, por la otra, favorecer a un sindicato en detrimento de otro.

10. **Medidas legislativas específicas.** Son menos frecuentes las disposiciones expresas de las legislaciones nacionales relativas a los actos de injerencia que las que están encaminadas a proteger a los trabajadores contra los actos de discriminación antisindical. (...). Sin embargo, para garantizar el respeto de las garantías que se establecen en el artículo 2, los gobiernos que han ratificado el Convenio tienen obligación de adoptar medidas específicas, concretamente de índole legislativa, de ahí que, cuando no haya protección alguna o la que se brinde sea insuficiente, o cuando se cometan actos de injerencia en la práctica, la Comisión pida a los gobiernos que adopten medidas específicas junto con sanciones eficaces suficientemente disuasivas.

11. **Diversidad de actos de injerencia.** Son de tan diversa índole las modalidades concretas que revisten los actos de injerencia que pueden menoscabar las garantías estipuladas en el Convenio, que resultaría inútil intentar confeccionar una lista exhaustiva de ellas. Sin embargo, el gran número de quejas presentadas por este motivo que ha tenido que examinar el Comité de Libertad Sindical constituyen un rico ejemplo de ese fenómeno en la práctica: existencia de dos comisiones directivas en el seno de un sindicato, una de las cuales estaría siendo manipulada por el empleador; existencia de un sindicato paralelo que habría sido creado bajo la presión de la

dirección; despido de dirigentes sindicales que redundaba para perjudicar al sindicato existente y favorecer la constitución de otra organización sindical; el hecho de que un miembro del gobierno fuera al mismo tiempo dirigente de un sindicato que representaba a varias categorías de trabajadores al servicio del Estado.

12. Recursos rápidos, sanciones eficaces y disuasivas. La Comisión estima que para garantizar la aplicación en la práctica del artículo 2 del Convenio, la legislación debería establecer de manera explícita recursos rápidos y sanciones eficaces y suficientemente disuasivas contra los actos de injerencia. Además, para dar a estas medidas la publicidad necesaria y garantizar su plena eficacia en la práctica, las disposiciones sustantivas, así como los recursos y las sanciones previstos para garantizar su aplicación, deberían figurar de forma explícita en la legislación sobre la materia.

13. Asociaciones solidaristas. La Comisión desea referirse al problema particular que pueden plantear las asociaciones solidaristas constituidas en ciertos países de América Central. Las asociaciones solidaristas son asociaciones de trabajadores cuya constitución supone un aporte del empleador del que dependen, financiadas con arreglo al principio mutualista por los trabajadores y por los empleadores, con fines económicos-sociales de bienestar material (ahorro, crédito, inversión, programas de vivienda, educativos, etc.), y de unión y cooperación entre trabajadores y empleadores, cuyos órganos deben integrarse por trabajadores aunque puede participar en ellos un representante patronal con voz pero sin voto ". En el curso de los últimos años se han presentado al Comité de Libertad Sindical diversos alegatos referentes a la intervención de tales asociaciones solidaristas en las actividades relacionadas con las relaciones de trabajo que son de la competencia de los sindicatos, a la desigualdad de trato entre sindicatos y asociaciones solidaristas tanto en la legislación como en la práctica, y al control que los empleadores ejercerían sobre las asociaciones solidaristas, lo cual entrañaba a menudo una injerencia en las actividades sindicales por parte del empleador y un trato de favor con respecto a dichas asociaciones. El hecho de que la financiación de tales asociaciones corra en parte a cargo de los empleadores a pesar de que sus miembros son trabajadores, aunque también mandos superiores y personal de confianza del empleador, y que a menudo éste tiene la iniciativa para su creación, no les permite desempeñar el papel de organizaciones independientes, lo cual puede presentar problemas de aplicación del artículo 2 del Convenio. Los gobiernos de los países en que se da esta situación deberían adoptar medidas, ya sean legislativas o de otra índole, para velar por que las asociaciones solidaristas no realicen actividades sindicales, concretamente de negociación colectiva, recurriendo a la celebración de «acuerdos directos» entre empleadores y grupos de trabajadores no sindicados. Asimismo, dichos gobiernos deberían adoptar medidas para suprimir toda desigualdad de trato entre las asociaciones solidaristas y los sindicatos¹⁹, y

	<p>para que los empleadores se abstengan de negociar con este tipo de asociaciones.</p> <p>14. Medidas de carácter legislativo. El artículo 2 del Convenio num. 98 estipula que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras. Es importante pues que, cada vez que esa protección parezca insuficiente o que se cometan tales actos en la práctica, los gobiernos adopten medidas específicas, concretamente de carácter legislativo, para que se respeten las garantías que se establecen en el Convenio, y que den a estas disposiciones la publicidad necesaria para garantizar su plena eficacia en la práctica.</p>	
--	--	--

Igualdad de remuneración

Convenio sobre igualdad de remuneración (C100) (1951), Art. 2

1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

<p>1.- Cruzar estos tests cuando se trate de las siguientes temáticas en la matriz DIHR/ICAR:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo Forzoso • Salud y seguridad ocupacional • Sindicatos • Condiciones de Trabajo • Empresas Públicas, Compras Públicas y <i>Tenders</i> (incluyendo licitaciones y concesiones, inscripción de derechos reglados) 	<p>2.- Cruzar estos tests cuando se revise las regulaciones sectoriales siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agricultura • Forestal • Minería • Construcción y Proyectos de Infraestructura • Industrias Químicas • Energía • Aguas • Turismo • Salud, Farmacéuticas y Pensiones • Educación • Banca y Servicios • Retail • Desechos, Reciclaje y Alcantarillados • SECTOR NO REGULADO DE LA ECONOMÍA??
--	---

Sub-aspectos	TEST	Casos / fuentes
<p>Aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración</p>	<p>1. Concepto de trabajo de igual valor. El Comité observa que el concepto de «trabajo de igual valor» tal como se establece en el Convenio garantiza un ámbito amplio de comparación: «El «trabajo de igual valor» incluye pero va más allá de la igualdad de remuneración por un trabajo «igual», el «mismo» o «similar», y también engloba trabajos que son de una naturaleza absolutamente diferente, pero que, sin embargo, son de igual valor». El Comité observa que, aunque el Gobierno afirma que el artículo 4 también puede aplicarse a tareas del empleo o tipos de empleo diferentes, y que no excluye que se tengan en cuenta diferentes categorías de gestión del empleo, falta información para demostrar que el artículo 4 se aplica en la práctica a diferentes tareas, tipos de empleo, y categorías de gestión del empleo. Por lo tanto, el Comité concluye que, en general, no parece que en la práctica en relación con la aplicación de la legislación en vigor se utilice un ámbito amplio de comparación que vaya más allá de las mismas tareas, los mismos tipos de empleo o las mismas categorías de gestión del empleo.</p>	<p>1. RECLAMACIÓN (artículo 24) - JAPÓN - C100 (Presentada: 2009 - Informe: 2011) (Cerrado) Informe del Comité encargado de examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por el Japón del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), 1986, presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por el Sindicato</p>

<p>2. Concepto de «trabajo de igual valor». La Comisión recuerda de nuevo que si bien las disposiciones generales sobre no discriminación e igualdad son importantes en general no serán suficientes para dar efecto al Convenio, ya que no reflejan el concepto fundamental de «trabajo de igual valor». Este concepto constituye el núcleo del derecho fundamental a la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, y la promoción de la igualdad. Debido a actitudes históricas y a los estereotipos relativos a las aspiraciones, preferencias y capacidades de las mujeres, ciertos trabajos son realizados fundamental o exclusivamente por mujeres (como las profesiones relacionadas con el cuidado) y otros por hombres (como en la construcción). Con frecuencia, los trabajos considerados como «femeninos» están infravalorados en comparación con los trabajos de igual valor desempeñados por los hombres cuando se determinan las tasas salariales. El concepto de «trabajo de igual valor» es fundamental para acabar con la segregación laboral por motivos de sexo en el mercado de trabajo, un problema que afecta a casi todos los países ya que permite un amplio ámbito de comparación, que incluye pero va más allá de la igualdad de remuneración por un trabajo «igual», el «mismo» o «similar», y también engloba trabajos que son de naturaleza absolutamente diferente pero que, sin embargo, son de igual valor (véase Estudio General de 2012, Convenios fundamentales, párrafos 672 a 679).</p> <p>3. Medir y comparar objetivamente el valor. El Comité toma nota de que «el concepto de pago de la remuneración de hombres y mujeres según el valor de su trabajo implica necesariamente la adopción de una técnica para medir y comparar objetivamente el valor relativo de las tareas cumplidas», aunque el Convenio no prescribe ningún método específico para un examen de este tipo.</p> <p>4. Artículo 2, párrafo 2. Administración pública. La Comisión recuerda que la prohibición general de discriminación salarial basada en motivos de sexo, no es en general suficiente para dar efecto al Convenio, dado que no tiene en cuenta la noción de «trabajo de igual valor». Esta noción es, en efecto, determinante para luchar contra la segregación ocupacional basada en motivos de sexo por cuanto ésta permite comparar empleos de naturaleza completamente diferente, que requieren conocimientos, competencias y esfuerzos diferentes, pero que son no obstante de igual valor en su conjunto (véase el Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafos 673 a 675). Además, ante la ausencia de un marco legislativo claro a favor de la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, la Comisión ha podido constatar, en repetidas ocasiones, que el país tuvo dificultades en demostrar que se garantiza en la práctica el respeto de este derecho, teniendo los trabajadores y las trabajadoras dificultades para hacer valer su derecho a una remuneración igual por un trabajo de igual valor ante el empleador, la inspección del trabajo o los tribunales, sin una base legal específica. La Comisión pide nuevamente al Gobierno que examine la posibilidad de modificar el Estatuto General de la Administración Pública, con miras a incorporar al mismo una disposición que prevea la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. La Comisión pide asimismo al Gobierno que tome las medidas necesarias para sensibilizar a los funcionarios y a sus organizaciones, así como a los responsables del personal, respecto del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.</p> <p>5. Artículo 2 del Convenio. Trabajo de igual valor. Legislación. (...) La Comisión señala al Gobierno el hecho de que, mientras factores tales como complejidad, responsabilidad, dificultad y condiciones de trabajo son claramente pertinentes para determinar el valor de los empleos, cuando se examinan dos empleos el valor no es necesario que sea el mismo o incluso comparable respecto de cada uno de los factores considerados. Determinar si dos empleos diferentes son de igual valor consiste en determinar el valor global de los empleos teniendo en cuenta todos los factores. El principio del Convenio exige la igualdad de remuneración por trabajos que son de una naturaleza diferente, incluidos aquellos de nivel de complejidad, responsabilidad y dificultad diversos, y</p>	<p>Zensekiyu Showa-Shell, p. 15, párr. 52.</p> <p>2. Observación (CEACR) - Adopción: 2013, Publicación: 103ª reunión CIT (2014) Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) - Georgia (Ratificación: 1993).</p> <p>3. <i>Ibíd.</i>, p.16, párr. 54.</p> <p>4. Observación (CEACR) - Adopción: 2014, Publicación: 104ª reunión CIT (2015) Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) - Argelia (Ratificación: 1962).</p> <p>5. Observación (CEACR) - Adopción: 2014, Publicación: 104ª reunión CIT (2015) Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) - Eslovaquia (Ratificación: 1993).</p> <p>6. Observación (CEACR) - Adopción: 2014, Publicación: 104ª reunión CIT (2015) Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) - Guyana (Ratificación: 1975).</p> <p>7. Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2014, Publicación: 104ª reunión CIT (2015) Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) - Honduras (Ratificación: 1956)</p> <p>8. Observación (CEACR) - Adopción: 2014, Publicación: 104ª reunión CIT (2015) Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) - Japón (Ratificación: 1967).</p> <p>9. Observación (CEACR) - Adopción: 2014, Publicación: 104ª reunión CIT (2015) Convenio sobre igualdad de</p>
---	--

<p>que son llevados a cabo en condiciones absolutamente diferentes, y produciendo resultados diferentes, pero que, sin embargo, son de igual valor (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafos 676 a 679).</p> <p>6. Artículos 1 y 2 del Convenio. Legislación. Amplio ámbito de comparación entre empleos. La Comisión recuerda que, cuando la cuestión salarial es objeto de legislación, el principio consagrado en el Convenio debe tener plena expresión legislativa (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 676).</p> <p>En su Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, la Comisión destacó que el concepto de «trabajo de igual valor», constituye el núcleo del derecho fundamental de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, y la promoción de la igualdad. Debido a actitudes históricas y a los estereotipos relativos a las aspiraciones, preferencias y capacidades de las mujeres, ciertos trabajos son realizados fundamental o exclusivamente por mujeres y otros por hombres. Con frecuencia, los trabajos considerados como «femeninos» están infravalorados en comparación con los trabajos de igual valor desempeñados por los hombres, cuando se determinan las tasas salariales. El concepto de «trabajo de igual valor» es fundamental para acabar con la segregación laboral por motivos de sexo en el mercado de trabajo, ya que permite un amplio ámbito de comparación, que incluye, pero va más allá de la igualdad de remuneración por un trabajo «igual», el «mismo» o «similar», y también engloba trabajos que son de una naturaleza absolutamente diferente, pero que sin embargo son de igual valor (véase Estudio General de 2012, párrafo 673).</p> <p>7. Tasas salariales exentas de prejuicios de género. Teniendo en cuenta, que en general, se tiende a determinar salarios más bajos en los sectores donde predominan las mujeres, como por ejemplo, la maquila, la Comisión recuerda que se debe tener especial cuidado para garantizar que las tasas salariales que se establecen estén exentas de prejuicios de género y, sobre todo, que no se infravaloren determinadas capacidades consideradas como «femeninas».</p> <p>8. Procedimientos y recursos adecuados. La Comisión insta una vez más al Gobierno a que adopte medidas inmediatas y concretas para garantizar que exista un marco legislativo que establezca claramente el derecho de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, así como procedimientos y recursos adecuados para hacer cumplir la ley. (...) la Comisión pide al Gobierno que redoble sus esfuerzos para alentar a las empresas a fin de que tomen medidas de acción positiva destinadas a reducirla, en particular en lo que concierne al acceso de la mujer a posiciones de dirección y la conciliación entre el trabajo y las responsabilidades familiares para mujeres y hombres en igualdad de condiciones.</p> <p>9. Se aplica a trabajo de distinta índole. La Comisión recuerda que resulta particularmente importante disponer de datos estadísticos completos, fiables y recientes sobre las remuneraciones de hombres y mujeres para poder elaborar, aplicar y, posteriormente, evaluar las medidas adoptadas con el fin de eliminar la discriminación en la remuneración. (...) la Comisión pide al Gobierno que se asegure de que el proyecto del Código del Trabajo refleje expresamente el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, con miras a garantizar que exista una gran amplitud en la comparación no solamente respecto a los trabajos iguales o similares, sino también sobre trabajos de características totalmente distintas efectuados por hombres y mujeres.</p> <p>10. En este contexto, la Comisión pide nuevamente al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que los salarios fijados por los consejos salariales se basen en criterios objetivos exentos de sesgo de género (como las calificaciones, el esfuerzo, las responsabilidades y las condiciones de trabajo), con el fin de que el trabajo realizado predominantemente por mujeres no se</p>	<p>remuneración, 1951 (núm. 100) - Líbano (Ratificación: 1977).</p> <p>10. Observación (CEACR) - Adopción: 2014, Publicación: 104ª reunión CIT (2015) Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) - Sri Lanka (Ratificación: 1993)</p> <p>11. Observación (CEACR) - Adopción: 2013, Publicación: 103ª reunión CIT (2014) Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) - Mauritania (Ratificación: 2001).</p> <p>12. Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2012, Publicación: 102ª reunión CIT (2013) Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) - Chile (Ratificación: 1971).</p> <p>13. Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2012, Publicación: 102ª reunión CIT (2013) Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) - Cuba (Ratificación: 1954).</p> <p>14. Observación (CEACR) - Adopción: 2011, Publicación: 101ª reunión CIT (2012) Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) - Chile (Ratificación: 1971).</p> <p>15. Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2006, Publicación: 96ª reunión CIT (2007) Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) - Chile (Ratificación: 1971).</p> <p>16. Informe de la Comisión de Expertos sobre Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 100) y a la</p>
---	--

<p>infravalore en comparación con el trabajo realizado predominantemente por hombres. También pide al Gobierno que adopte medidas adecuadas para garantizar que se utilice una terminología neutral de género al definir los diversos trabajos y ocupaciones en las ordenanzas de los consejos salariales, a efectos de evitar estereotipos en cuanto a que algunos trabajos deberían ser realizados por un hombre o una mujer.</p> <p>11. Administración Pública. La Comisión toma nota de la discusión que tuvo lugar en junio de 2009 en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia y de las conclusiones de la mencionada Comisión. (...) en particular de que la Comisión de la Conferencia instó al Gobierno a que modificara el Código del Trabajo y la Ley (...), sobre la Administración Pública para asegurar que se dé plena expresión legislativa al principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, tanto en el sector público como en el privado.</p> <p>12. Descripción de los cargos según sus características. (...), la Comisión considera que si bien la exigencia de elaborar una descripción de los cargos según sus características, representa un progreso en la determinación del contenido de cada trabajo y los niveles de responsabilidad, así como de las condiciones en las que se desempeña, la misma constituye sólo la primera etapa en el proceso de evaluación objetiva de los empleos. En efecto, el concepto de «igual valor» requiere un método de medición y comparación del valor relativo de los distintos empleos. La aplicación del principio consagrado en el Convenio permite una comparación mucho más amplia incluyendo entre los empleos desempeñados por los hombres y las mujeres en distintos lugares o empresas o entre distintos empleadores, lo cual es necesario en el marco de la persistente segregación ocupacional existente (véase Estudio General sobre los convenios fundamentales, 2012, párrafos 695 a 709).</p> <p>13. Contar con datos estadísticos para la comparación. La Comisión recuerda que el concepto de «igual valor» requiere un método de medición y comparación del valor relativo de los distintos empleos que implica un examen de las respectivas tareas cumplidas, el cual se llevará a cabo sobre la base de criterios absolutamente objetivos y no discriminatorios para evitar que la evaluación se vea contaminada por motivos de género. La comparación no se limita a un mismo establecimiento o empresa sino que permite una comparación mucho más amplia entre los empleos desempeñados por los hombres y las mujeres en distintos lugares o empresas, o entre distintos empleadores. Habida cuenta de que sigue prevaleciendo la segregación laboral por razones de sexo, es fundamental garantizar que el alcance de la comparación sea amplio para que pueda aplicarse el principio de la igualdad de remuneración [véase Estudio General sobre los convenios fundamentales, 2012, párrafos 695 y 697].(...) La Comisión recuerda que sin informaciones estadísticas sobre la remuneración media de hombres y mujeres en los diferentes sectores, no puede evaluar cabalmente la aplicación del principio del Convenio. En efecto, una información desglosada por sexo y por sectores permitiría efectuar la comparación de remuneración entre los sectores con fuerte presencia masculina y los sectores donde tradicionalmente trabajan mujeres, lo cual le permitiría determinar la existencia, o no, de una brecha de remuneración. La Comisión pone de relieve que es esencial contar con datos estadísticos apropiados para determinar la naturaleza, el alcance y las causas de la discriminación y la remuneración desigual, definir las prioridades, elaborar medidas apropiadas para supervisar y para evaluar el efecto de esas medidas y proceder a cualquier ajuste necesario (véase Estudio General, 2012, párrafo 891).</p> <p>14. Segregación ocupacional. Por ello, se optó por la expresión «mismo trabajo». A este respecto la Comisión estima que el sistema establecido contribuye a la persistencia de la brecha de remuneración y de la segregación ocupacional por motivo de sexo, en virtud de la cual ciertos trabajos son realizados básicamente o exclusivamente por mujeres y otros por hombres, como</p>	<p>Recomendación (núm. 90), Conferencia Internacional del Trabajo 72.a reunión 1986, Informe III (Parte IV B), 1986, párr. 18, p. 12.</p> <p>17. Informe de la Comisión de Expertos sobre Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 100) y a la Recomendación (núm. 90), Conferencia Internacional del Trabajo 72.a reunión 1986, Informe III (Parte IV B), 1986, párr. 99, p. 80.</p> <p>18. Informe de la Comisión de Expertos sobre Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 100) y a la Recomendación (núm. 90), Conferencia Internacional del Trabajo 72.a reunión 1986, Informe III (Parte IV B), 1986, párr. 204, p. 169.</p>
--	---

	<p>respuesta a la costumbre o a actitudes históricas. La Comisión recuerda que la segregación ocupacional suele conducir a la infravaloración de los «trabajos de mujeres» en comparación con los que realizan los hombres y que para abordar esta segregación es esencial tener en cuenta el concepto de «trabajo de igual valor» ya que permite un amplio ámbito de comparación. La aplicación del principio del Convenio no se limita a comparaciones entre hombres y mujeres que trabajan en el mismo establecimiento o en la misma empresa sino que permite que se realice una comparación mucho más amplia entre trabajos realizados por hombres y mujeres en diferentes lugares o empresas, o entre diferentes empleadores.</p> <p>15. La Comisión consideró entonces que el artículo 2 del Código del Trabajo está vinculado a la aplicación del principio del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y no refleja necesariamente el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.</p> <p>16. Trabajadores. El Convenio se refiere a todos los trabajadores y menciona "a la mano de obra masculina y la mano de obra femenina". Durante la preparación del Convenio, se propuso insertar un nuevo artículo para aclarar que el Convenio debería aplicarse a "todos los obreros y empleados asalariados, sin consideración de la rama de actividad económica en la que están empleados", siguiendo una enumeración de tales ramas. "Este nuevo artículo fue rechazado en base a que el texto de la Oficina ya abarcaba a todos los trabajadores y que toda enumeración correría el riesgo de ser incompleta". Como concluyera la Comisión en su Estudio general de 1975 sobre la igualdad de remuneración, en el párrafo 170, en materia de interpretación, "la regla debe ser la de aplicación general del principio".</p> <p>17. Extensión del campo de aplicación. Como lo señalara la Comisión en los párrafos 64 y 65 de su Estudio general de 1975, la mayoría de las veces los trabajadores agrícolas, los asalariados de empresas familiares y los trabajadores domésticos apenas están protegidos por disposiciones específicas sobre condiciones de trabajo, a pesar de constituir la mayoría de los asalariados en ciertos países. Las consideraciones económicas o financieras no pueden justificar el establecimiento de excepciones a un principio como el de la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres, y los países correspondientes deberían procurar extender a todos la aplicación del mismo. En 1980, la Comisión de Expertos tomó nota con satisfacción de que a partir de junio de 1978, se había extendido el campo de aplicación de la ley de 1976 sobre igualdad de remuneración de la India a todos los sectores de empleo o de actividad.</p> <p>18. Sector público. No obstante, como señalara la Comisión en el párrafo 78 de su Estudio general de 1975, la mayoría de las clasificaciones no han sido elaboradas con la finalidad de aplicar el principio de igualdad de remuneración, sino de establecer las jerarquías propias de las funciones públicas, lo cual no excluye la existencia de discriminaciones, en particular indirectas (...). Cuando no se aplican al sector público las disposiciones más generales sobre la igualdad de trato, el principio debería incluirse en la legislación privativa de ese sector, con miras a su aplicación sistemática a la clasificación de los puestos y a los diversos componentes de la remuneración.</p>	
--	--	--

No discriminación

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (C111) (1958), Art. 2

Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Art. 1

1. A los efectos de este Convenio, el término **discriminación** comprende:

(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos **empleo** y **ocupación** incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

1.- Cruzar estos tests cuando se trate de las siguientes temáticas en la matriz DIHR/ICAR:

- Sindicatos
- Condiciones de Trabajo
- Seguridad y Conflictos
- Empresas Públicas, Compras Públicas y Tenders (incluyendo licitaciones y concesiones, inscripción de derechos reglados)

2.- Cruzar estos tests cuando se revise las regulaciones sectoriales siguientes:

- Agricultura
- Forestal
- Minería
- Construcción y Proyectos de Infraestructura
- Industrias Químicas
- Energía
- Aguas
- Turismo
- Salud, Farmacéuticas y Pensiones
- Educación
- Banca y Servicios
- Retail
- Desechos, Reciclaje y Alcantarillados
- SECTOR NO REGULADO DE LA ECONOMÍA??

Sub-aspectos	TEST	Casos / fuentes
<p>No discriminación en materia de empleo y ocupación</p>	<p>1. El Convenio núm. 111 no contiene disposiciones que limiten su ámbito de aplicación personal o profesional. El objeto de este instrumento es proteger a todas las personas de las discriminaciones en materia de empleo y ocupación que se basen en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, admitiendo la posibilidad de ampliar su protección a discriminaciones basadas en otros criterios.</p> <p>2. Amplitud en la definición de discriminación. (...) En esta definición, de carácter puramente descriptivo, se diferencian tres elementos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>un elemento de hecho</i> (la existencia de una distinción, exclusión o preferencia originadas en un acto o en una omisión) <i>que constituye la diferencia de trato;</i> - <i>un motivo determinante de la diferencia de trato,</i> y - <i>el resultado objetivo de tal diferencia de trato</i> (o sea la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato). <p>Como puede verse, con una definición de esta amplitud, los instrumentos de 1958 están en condiciones de abarcar toda la gama de situaciones que pueden afectar a la igualdad de oportunidades y de trato, cuya promoción garantizan.</p> <p>3. Criterios de discriminación. No todas las distinciones, exclusiones o preferencias en el empleo y la ocupación son contrarias al Convenio. Las que se consideran ilícitas, y que por ello deben ser objeto de una política nacional destinada a promover la igualdad de oportunidades y de trato, son las que se basan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - en alguno de los criterios mencionados explícitamente en el apartado <i>a</i>) del párrafo 1 del artículo 1 del Convenio (tratado en la subsección I), o - en algún otro criterio que se haya especificado tras consultar a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, conforme a lo dispuesto en el apartado b) del párrafo 1 del artículo 1 del Convenio (tratado en la subsección 2). <p>4. Criterio contra la idea de justicia y dignidad humana. El apartado <i>a</i>) del párrafo 1 del artículo 1 del Convenio y las disposiciones correspondientes de la Recomendación limitan a siete los criterios de discriminación. Hoy se admite en el mundo entero que la discriminación basada en uno de estos criterios es contraria a la idea de justicia y a la dignidad humana.</p> <p>5. La noción de "distinción sospechosa" ha sido desarrollada por el Supremo Tribunal de los Estados Unidos (...). Se considerará como sospechosa toda distinción que afecte a un grupo que tradicionalmente ha sido víctima de hostilidad y prejuicios, puesto al margen del resto de la sociedad o que ha sido objeto de concepciones estereotipadas tales que quepan grandes dudas de que sus intereses han sido adecuadamente tomados en consideración en el curso del procedimiento legislativo. En los casos en que miembros de alguno de dichos grupos impugnen disposiciones legislativas o medidas administrativas, el juez se debe mostrar especialmente vigilante y abandonar la presunción habitual de constitucionalidad, pues es mucho más probable que la medida litigiosa haya sido inspirada por un hábito inveterado o por una intención de discriminación ("habit or malice") que por un motivo legítimo. Las distinciones sospechosas se someten a un riguroso examen de fondo ("strict scrutiny") y sólo conservarán su validez si su autor demuestra que</p>	<p>1. Igualdad en el empleo y la ocupación, Estudio General en la comisión de expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones, Conferencia Internacional del Trabajo Informe III (Parte IV B), 83ª Reunión 1996, p.11, párr. 19.</p> <p>2. <i>Ibíd.</i>, p. 12, párr. 23.</p> <p>3. <i>Ibíd.</i>, p. 13, párr. 27.</p> <p>4. <i>Ibíd.</i>, p. 13, párr. 28.</p> <p>5. Igualdad en el empleo y la ocupación, Estudio General en la comisión de expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones, Conferencia Internacional del Trabajo Informe III (Parte IV B), 75ª Reunión, 1988, p. 26-27, párr. 27.</p> <p>6. Igualdad en el empleo y la ocupación, Estudio General en la comisión de expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones, Conferencia Internacional del Trabajo Informe III (Parte IV B), 83ª Reunión 1996, p. 11 párr. 76.</p> <p>7. Igualdad en el empleo y la ocupación, Estudio General en la comisión de expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones, Conferencia Internacional del Trabajo Informe III (Parte IV B), 75ª Reunión, 1988., p. 24, párr. 29.</p>

<p>la diferencia de trato se estableció para alcanzar un objetivo esencial o prioritario y que era indispensable para alcanzar ese objetivo. Sólo se consideran como sospechosas las distinciones que se fundan en la raza, el origen nacional y las que toman como base la calidad de extranjero. El Tribunal se ha negado a ampliar esta noción a otras categorías menos favorecidas, tales como minusválidos, personas de edad y mujeres, pero ha introducido en sus decisiones la noción de un control intermedio que exige que el motivo de la eventual distinción realizada sea sustancialmente ligado a un objetivo gubernamental importante. Las disposiciones del Convenio no establecen tales distinciones en la forma de tratar las discriminaciones pues, "cualquier distinción, exclusión o preferencia", basada en uno o en varios de los criterios prohibidos, se debe considerar como una distinción sospechosa cuya existencia deberá ser investigada a fondo.</p> <p>6. Alcance de la protección de la norma. El párrafo 3 del artículo 1 del Convenio dispone que "los términos 'empleo' y 'ocupación' incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo". La protección prevista por el Convenio no se limita al tratamiento que se dé a una persona que ya ha sido admitida en un empleo o en una ocupación sino que se extiende expresamente a las posibilidades de admisión en el empleo o en la ocupación. También se refiere al acceso a los medios de formación sin el cual las posibilidades efectivas de admisión en un empleo o en una ocupación no tendrían ningún efecto, dado que la formación constituye la clave de la promoción de la igualdad de oportunidades. La recomendación proporciona indicaciones que ilustran estas nociones de forma más detallada. En virtud del apartado b3 del párrafo 2 "todas las personas, sin discriminación, deberían gozar de igualdad de oportunidades y de trato en relación con las cuestiones siguientes: i) acceso a los servicios de orientación profesional y de colocación; ii) acceso a los medios de formación profesional y admisión en un empleo de su propia elección, basándose en la aptitud individual para dicha formación o empleo; iii) ascenso de acuerdo con la conducta, experiencia, capacidad y laboriosidad de cada persona; iv) seguridad en el empleo; v) remuneración por un trabajo de igual valor, y vi) condiciones de trabajo, entre ellas horas de trabajo, períodos de descanso, vacaciones anuales pagadas, seguridad e higiene en el trabajo, seguridad social, servicios sociales y prestaciones sociales en relación con el empleo." En virtud del apartado a del párrafo 2 de la Recomendación, los empleadores no deberían practicar ni tolerar discriminaciones "al contratar, formar, ascender o conservar en el empleo a cualquier persona o al fijar sus condiciones de trabajo". Conforme al artículo 3 del Convenio, los poderes públicos deben aplicar en todas sus actividades una política de empleo sin ninguna discriminación y asegurar la aplicación de los principios de no discriminación en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional y en las actividades de los servicios de formación que dependen de una autoridad nacional y deben favorecer la aplicación de esa política en los demás sectores de actividad. La igualdad de oportunidades y de trato, sin discriminación, en el acceso a la educación y en la admisión en el empleo o en la ocupación puede ser reconocida por la ley como un derecho que cada individuo puede invocar ante la justicia.</p> <p>7. Criterios prohibidos. Un trato discriminatorio puede consistir tanto en la adopción de normas generales e impersonales que establezcan distinciones fundadas en criterios prohibidos, como en los comportamientos en casos precisos de una autoridad pública o de una persona privada que trate de manera desigual a los individuos o a los miembros de un grupo llamado a beneficiar de los mismos derechos o a obtener las mismas ventajas.</p> <p>8. No todas las distinciones, exclusiones o preferencias en el empleo y la ocupación son contrarias al Convenio. Se consideran como ilícitas, y por ello deben ser objeto de la política nacional tendiente a promover la igualdad de oportunidades y de trato, las que se fundan en algunos de los motivos mencionados explícitamente en el artículo 1, párrafo 1, apartado a) del Convenio, o en</p>	<p>8. <i>Ibíd.</i>, p. 25, párr. 30.</p> <p>9. <i>Ibíd.</i>, p. 26, párr. 31.</p> <p>10. Igualdad en el empleo y la ocupación, Estudio General en la comisión de expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones, Conferencia Internacional del Trabajo Informe III (Parte IV B), 83ª Reunión, 1996, p. 12, párr. 24.</p> <p>11. <i>Ibíd.</i>, p. 13, párr. 25.</p> <p>12. <i>Ibíd.</i>, p. 13, párr. 26. 13. <i>Op.cit.</i> nota 4, p. 23, párr. 28.</p> <p>14. Informe de la Comisión instituida en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT para examinar la observancia por Chile del Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm.1), y del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), en considerandos de la resolución sobre los derechos humanos y sindicales en Chile, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 59.a reunión (1974), Informe de Queja, Caso Chile, Parte III, Cap. 3, párr.167, p. 50.</p> <p>15. <i>Ibíd.</i>, Informe de Queja, Caso Chile, Comisión de Encuesta, en Informe de la Comisión, párr.168, p. 50.</p> <p>16. <i>Ibíd.</i>, Informe de Queja, Caso Chile, Comisión de Encuesta, en Informe de la Comisión, párr.175, p. 52.</p> <p>17. <i>Ibíd.</i>, Informe de Queja, Caso Chile, Comisión de Encuesta, en Informe de la Comisión, Recomendaciones, párr. 177, p. 53.</p>
---	---

<p>algún otro que se haya especificado tras consultar a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, según lo dispone el apartado b) del párrafo 1 del artículo 1 del Convenio. Algunas disposiciones nacionales relativas a la discriminación prevén que la igualdad de oportunidades y de trato se aplique "sin ningún tipo de distinción" o "sin ninguna discriminación", no mencionando en forma expresa motivos específicos de discriminación o señalándolos exclusivamente a título de ejemplo. En la práctica se puede interpretar que tales disposiciones ponen a cargo del autor de cualquier tipo de distinción la obligación de probar que ella se justifica en virtud de las exigencias del empleo. (...)</p> <p>9. Dificultades para probar discriminación. (...). Los criterios que finalmente se retuvieron se refieren a una calidad, característica o atributo invariable de la persona, como la raza o el color, o se refieren a ciertos conceptos sociales, como es el caso de la opinión política y la religión. Los instrumentos internacionales adoptados posteriormente al Convenio destacan que la discriminación fundada en tales criterios es contraria a la dignidad humana. En la práctica, el criterio para delimitar los diferentes criterios de discriminación puede ser una tarea delicada, pues la misma persona puede ser discriminada en base a varios criterios. Con respecto al origen social, la Comisión ha indicado que, en algunos casos, ésta se considera como presunción de determinadas opiniones políticas, lo cual puede tanto favorecer como perjudicar a las personas afectadas. Lo mismo puede suceder con respecto a la religión, la raza o el color. (...) Otros criterios, tales como el origen social o la opinión política, no siempre se manifiestan por un comportamiento exterior particular en el marco del empleo o la ocupación. En consecuencia, pueden presentarse dificultades para probar la discriminación, sobre todo cuando es la persona perjudicada la que debe hacerlo.</p> <p>10. Discriminación a priori. En la mayoría de los textos legislativos nacionales se repiten en términos generales estos elementos, y hasta se reproducen los mismos términos que figuran en el Convenio. Efectivamente, en estos textos se enuncian las distinciones prohibidas y las esferas a que se aplican dichas prohibiciones, especificándose que toda diferencia de trato que se base en uno de los criterios prohibidos y se aplique a cualquiera de las esferas enumeradas constituye a priori una discriminación.</p> <p>11. Alcance de la protección. Los instrumentos de 1958 abarcan todos los tipos de discriminaciones, tanto las que se ejercen en el derecho y en la práctica, sean directas o indirectas. La adopción de disposiciones generales por las que se establezcan distinciones fundadas en criterios prohibidos constituye una discriminación en el derecho. El comportamiento regular de una autoridad pública o una persona privada que trate de manera desigual a individuos o a miembros de un grupo basándose en algún criterio prohibido que podrían gozar de los mismos derechos u obtener las mismas ventajas constituye una discriminación en la práctica.</p> <p>12. Discriminaciones indirectas. Las discriminaciones indirectas son las relacionadas con situaciones, reglamentaciones o prácticas aparentemente neutras pero que, en realidad, crean desigualdades con respecto a personas que tienen determinadas características. Tales situaciones surgen cuando idénticas condiciones, tratamientos o criterios se aplican a todos pero sus consecuencias resultan tener un impacto sumamente desfavorable en algunos por motivos basados en su raza, color, sexo o religión, y no resultan tener un vínculo directamente relacionado con los requerimientos del empleo.</p> <p>13. Efecto de las distinciones. Discriminación indirecta. En cuanto al "efecto" de las distinciones, exclusiones o preferencias, en materia de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, la definición de los instrumentos de 1958 adopta como criterio las consecuencias objetivas de dichas medidas. Por lo tanto, las discriminaciones indirectas y fenómenos tales como la segregación profesional fundada en el sexo están dentro del ámbito del convenio. La noción de discriminación indirecta se refiere a situaciones en que reglamentos y prácticas, aparentemente neutros, tienen como resultado alterar la igualdad en perjuicio de</p>	<p>18. Monitoreo de los derechos de los pueblos indígenas y tribales a través de los Convenios de la OIT, Una selección de comentarios de los órganos de control (2009-2010), Colombia, Pasaje de: Observación, CEACR 2009/80a reunión, p. 67.</p> <p>19. Monitoreo de los derechos de los pueblos indígenas y tribales a través de los Convenios de la OIT, Una selección de comentarios de los órganos de control (2009-2010), Pasaje de: Observación, CEACR 2009/80a reunión, India, p. 89.</p> <p>20. RECLAMACIÓN presentada por la Coordinadora Nacional Sindical de Chile (artículo 24) - CHILE - C001, C002, C024, C029, C030, C035, C037, C038, C111 - 1986 (Cerrado), Informe del Comité establecido para examinar la reclamación presentada por la Coordinadora Nacional Sindical de Chile (CNS), en virtud del artículo 24 de la Constitución, alegando el no cumplimiento por Chile de los Convenios internacionales del trabajo núms. 1, 2, 24, 29, 30, 35, 37, 38 y 111 (Vol. LXXI, 1988, Series B, Supplement 1), párr. 183.</p> <p>21. RECLAMACIÓN (artículo 24) - REPÚBLICA CHECA - C111 - 1995 (Cerrado) Informe del Comité encargado de examinar la reclamación presentada por la Asociación Sindical de Bohemia, Moravia y Silesia (OS-CMS), en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT, relativa al incumplimiento del Convenio</p>
--	--

<p>personas que presentan determinadas características o que pertenecen a ciertos grupos con determinadas características (raza, color, sexo, religión, por ejemplo). En varios países la legislación adoptada en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo prevé que esta igualdad implica la ausencia de discriminación directa o indirecta, dando como ejemplo de discriminación indirecta la desigualdad de trato basada en el estado civil o la situación familiar.</p> <p>14. Opinión política en puestos superiores de la administración. A la luz de los principios del Convenio, las opiniones políticas no pueden servir de base para tomar medidas que afecten a los trabajadores o grupos de trabajadores en relación con su empleo ni, en particular, ser consideradas en sí mismas como actividades contrarias a la seguridad del Estado ni como un impedimento para ocupar cargos públicos. A este último respecto, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, en el párrafo 42 de su estudio general antes citado sobre la aplicación del Convenio núm. 111, presentado a la 47.a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, tomó en cuenta el hecho de que las opiniones políticas pueden tomarse en consideración como calificaciones necesarias para algunos puestos superiores de la administración que suponen responsabilidades particulares en la ejecución de la política del Gobierno, pero que más allá de ciertos límites, esta práctica infringe las disposiciones del Convenio, que requieren se siga una política tendiente a eliminar la discriminación fundada, entre otras cosas, en la opinión política, particularmente en los empleos sometidos a la fiscalización directa de una autoridad nacional.</p> <p>15. Seguridad del Estado. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha señalado, en el estudio general mencionado, ciertos requisitos que son necesarios para asegurar que las medidas tomadas en la práctica no sean consideradas como discriminatorias. En lo que respecta al fondo de la cuestión, tales condiciones excluyen las medidas que se adopten en consideración de actividades individuales, sino a raíz de la pertenencia a un grupo o una colectividad; excluyen también todo proceso de intención, puesto que las medidas deben referirse a una "actividad" perjudicial a la seguridad del Estado y, por último, requieren que la definición de la seguridad del Estado sea suficientemente rigurosa.</p> <p>16. Política nacional. El artículo 2 del Convenio citado, en virtud del cual todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar la discriminación basada, en particular, en la opinión política.</p> <p>17. Medidas legislativas insuficientes. Naturalmente, a los efectos de promover, como lo exige el Convenio, la igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación, sin exclusiones, distinciones ni preferencias basadas en motivos de opinión política, las medidas tomadas en el orden legislativo no son suficientes, como se desprende del mismo Convenio, que establece la obligación para todo Estado que lo ratifique de formular y llevar a la práctica una política nacional a estos fines, particularmente mediante la adopción de las diversas medidas señaladas en el artículo 3 del Convenio.</p> <p>18. Prohibición de investigaciones del entorno social. La Comisión "(...) reitera su solicitud al Gobierno para que adopte medidas eficaces para adoptar medidas efectivas para eliminar la discriminación en el acceso al empleo y la ocupación en base al origen social, la raza, el color o las características físicas. Solicita, asimismo, que adopte medidas para que no se lleven a cabo investigaciones sobre el entorno social que den como resultado discriminación fundada en el origen social, que se lleven a cabo acciones para prohibir en la legislación y en la práctica los anuncios de vacantes discriminatorios y para promocionar el empleo de las personas afrocolombianas e indígenas, y que le proporcione información sobre las medidas adoptadas."</p>	<p>sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), por la República Checa (GB.264/16/2), párrs. 67, 72, 74, 75, 81.</p> <p>22. RECLAMACIÓN (artículo 24) - BOLIVIA - C111 - 2014 (Cerrado), Sexto informe complementario: Informe del Comité encargado de examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por el Estado Plurinacional de Bolivia del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por la Central Obrera Boliviana (COB), pp. 5 y 6, párrs. 26 y 27.</p> <p>23. Reclamación en la que se alega que el Gobierno de España no ha adoptado medidas satisfactorias para garantizar el cumplimiento de los Convenios sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), párr. 35.</p> <p>24. RECLAMACIÓN (artículo 24) - ESPAÑA - C097, C111, C122 - 1998 (Cerrado), Informe del Comité establecido para examinar la reclamación presentada por la Confederación Nacional de Trabajadores del Senegal en virtud del artículo 24 de la Constitución y alegando el no cumplimiento por Mauritania de los Convenios</p>
--	--

<p>19. Discriminación basada en el origen social. La Comisión señala “Recordando que la discriminación en el empleo y la ocupación contra hombres y mujeres debido a que se considera que pertenecen a ciertas castas, resulta inaceptable en virtud del Convenio y que se siguen necesitando medidas para terminar con esta discriminación, la Comisión pide al Gobierno que continúe transmitiendo amplia información sobre la aplicación de los diversos programas y regímenes a este respecto, incluido el sistema de reservas de puestos en la función pública, a escala central y estatal.”</p> <p>20. Norma mínima de motivos enumerados en el Convenio. El Comité estima necesario recordar que este Convenio, a la vez que fija una norma mínima respecto de los motivos enumerados en esa disposición, confía al Miembro interesado, en los términos del párrafo 1, b) del mismo artículo, la posibilidad de extender la política de lucha contra la discriminación a cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que estime útil especificar, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, y con otros organismos apropiados. El Gobierno de Chile no ha hecho uso de esta facultad de especificar otros motivos de discriminación, que podrían aplicarse eventualmente en este caso.</p> <p>21. Enfoque restrictivo de exclusiones por razones políticas. (...) Por regla general, el Comité estima que sólo se justifica tener en cuenta la opinión política cuando dicha opinión está en conflicto con los deberes que normalmente incumben al ejercicio de la docencia (tal como la objetividad y el respeto de la verdad) o contradice o menoscaba los objetivos y principios propugnados por los institutos a que pertenecen esos funcionarios (como en el caso de una institución de estudios religiosos).</p> <p>Las exclusiones relativas a las funciones desempeñadas en la administración estatal en general (artículo 1, párrafo 1, apartado a) de la ley) son demasiado amplias como para poderlas considerar como calificaciones exigidas para un empleo determinado y tales exclusiones deberían limitarse a los puestos superiores o de carácter delicado relacionados con la ejecución de las políticas gubernamentales o para los que se exigen requisitos de confidencialidad.</p> <p>Debería aplicarse el mismo enfoque restrictivo en lo que se refiere a las exclusiones por razones políticas del desempeño de funciones en los medios estatales de información (artículo 1, párrafo 1, apartado e), de la ley).</p> <p>22. Nacionalidad. El Comité señala que como se menciona en el párrafo 13 del presente documento, la nacionalidad no forma parte de los siete criterios de discriminación prohibidos de manera expresa en el Convenio núm. 111. Sin embargo, conviene tener presente que en ciertos países se hace una distinción entre la noción de ciudadanía; y la de nacionalidad; en el sentido de que este último término se utiliza para designar la pertenencia a una de las comunidades étnicas o de otro tipo que componen el conjunto de los ciudadanos de un país determinado. Por consiguiente, en el presente caso, (...) no constituye realmente una discriminación basada en la nacionalidad en el sentido clásico del término, sino más bien una discriminación basada en la ascendencia nacional de los obreros interesados, criterio de discriminación que, como se observa en el párrafo mencionado, está formalmente prohibido por el Convenio núm. 111. (...).</p> <p>23. Discriminación por ascendencia nacional. Como se recuerda en los párrafos 33 y 34 del Estudio especial sobre la igualdad en el empleo y la ocupación de 1996, en el Convenio núm. 111 la noción de ascendencia nacional no se refiere a las posibles distinciones entre ciudadanos del país y personas de otra nacionalidad, sino a las que se establecen entre los ciudadanos de un mismo país en función del lugar de nacimiento, de la ascendencia o del origen extranjero.</p> <p>24. Alcance de la protección contra la discriminación por motivo de raza y color. (...) El Comité quiere subrayar en la materia que la protección contra la discriminación por motivo de raza y de color abarca tanto a los nacionales como a los no nacionales (...). El</p>	<p>internacionales del trabajo núms. 95, 102, 111, 118 Y 122, párr. 36.</p> <p>25. RECLAMACIÓN (artículo 24) - NORUEGA - C111 - 1983 (Cerrado), Informe del Comité encargado del examen de la reclamación presentada por la Federación Noruega de Sindicatos (LO), en virtud del artículo 24 de la Constitución, alegando el no cumplimiento del Convenio sobre, 1a discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) por Noruega, p. 26.</p> <p>26. Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2012, Publicación: 102ª reunión CIT (2013) Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) - Chile (Ratificación: 1971).</p> <p>27. Observación (CEACR) - Adopción: 2014, Publicación: 104ª reunión CIT (2015) Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) - Arabia Saudita (Ratificación: 1978).</p> <p>28. Observación (CEACR) - Adopción: 2014, Publicación: 104ª reunión CIT (2015) Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) - Comoras (Ratificación: 2004).</p> <p>29. Observación (CEACR) - Adopción: 2014, Publicación: 104ª reunión CIT (2015) Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) - Kazajstán (Ratificación: 1999).</p>
---	---

<p>Comité también considera que su examen de la cuestión y las conclusiones relativas a ésta se refieren no sólo a los trabajadores empleados por cuenta ajena, sino también a los trabajadores independientes que ejercen un oficio o una profesión por cuenta propia, habida cuenta del sentido muy amplio que conviene dar a los términos empleo y profesión; utilizados en el Convenio núm. 111.</p> <p>25. Opiniones ideológicas en puestos con responsabilidades especiales. El Comité considera que para cumplir el párrafo 2 del artículo 1 del Convenio núm. 111 hay que tener en cuenta las exigencias efectivas del puesto en cuestión y, cuando sea necesario, la incidencia directa de esas tareas en los objetivos de la institución. Naturalmente, el hecho de que una organización tenga una ideología particular será una razón para exigir que ciertos puestos tengan que ser ocupados por personas de esa misma ideología. Sin embargo, para mantener la conformidad con el Convenio, las responsabilidades de tales puestos deben relacionarse directamente con la prosecución de la promoción de los objetivos de la institución. Como corolario, el Comité estima que en ciertas organizaciones la consideración de las calificaciones exigidas para un empleo determinado puede implicar cuestiones tales como la de saber si habría un riesgo de que quede frustrada, socavada o perjudicada la consecución de los objetivos de la institución, por el hecho de emplear en un puesto particular a alguien que no comparte las opiniones ideológicas de la organización. Sin embargo, de las opiniones expresadas por la Comisión de Expertos se deduce claramente que las distinciones hechas en estas circunstancias sólo pueden justificarse en virtud del Convenio si el puesto por sí mismo implica responsabilidades especiales.</p> <p>26. Sistema de control. La Comisión recuerda que el Convenio exige que la política nacional en materia de igualdad esté claramente formulada, lo que implica que se elaboren programas, se deroguen o modifiquen todas las legislaciones y prácticas administrativas discriminatorias o se aborden comportamientos estereotipados y las actitudes perjudiciales se promueva un clima de tolerancia y se instaure un sistema de control (véase Estudio General sobre los convenios fundamentales, 2012, párrafo 844).</p> <p>27. La Comisión refiriéndose a una política nacional de igualdad "(...) subrayó con anterioridad que, para ser efectiva, dicha política nacional debe ser multifacética y claramente formulada, incluir un marco legal claro y comprensivo, tratar las conductas estereotipadas y las actitudes basadas en prejuicios y prever mecanismos de sensibilización y de control. La misma debería cubrir todos los motivos establecidos en el Convenio, definir y dar tratamiento a la discriminación directa e indirecta, aplicarse a todos los aspectos del empleo y garantizar recursos adecuados. Teniendo en cuenta que uno de los aspectos a lograr de manera urgente es la adopción de disposiciones legales específicas sobre la no discriminación y la igualdad."</p> <p>28. Adopción de una serie de medidas específicas. La Comisión recuerda que, en virtud del artículo 2 del Convenio, los Estados que ratifican el Convenio se obligan a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a las prácticas nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación. La Comisión recuerda también que la aplicación de una política nacional en materia de igualdad presupone la adopción de una serie de medidas específicas que a menudo son una combinación de medidas legislativas y administrativas, convenios colectivos, políticas públicas, medidas positivas, mecanismos de resolución de conflictos y de control, órganos especializados, programas prácticos y actividades de sensibilización (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafos 848 y 849).</p> <p>29. Disposiciones legales deben incluir todos los motivos de discriminación. La Comisión recuerda que cuando se adoptan disposiciones legales para dar efecto a los principios del Convenio se deben incluir al menos todos los motivos de discriminación enumerados en el artículo 1, párrafo 1, a), del Convenio.</p>	<p>30. Observación (CEACR) - Adopción: 2014, Publicación: 104ª reunión CIT (2015) Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) - Qatar (Ratificación: 1976).</p> <p>31. <i>Ibíd.</i>, p. 31, párr. 34.</p> <p>32. <i>Ibíd.</i>, p. 32, párr. 35.</p> <p>33. Igualdad en el empleo y la ocupación, Estudio General en la comisión de expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones, Conferencia Internacional del Trabajo Informe III (Parte IV B), 83ª Reunión, 1996., p.11, párr. 20.</p> <p>34. <i>Ibíd.</i>, p. 12, párr. 21.</p> <p>35. <i>Ibíd.</i>, p. 14, párr. 30.</p> <p>36. <i>Ibíd.</i>, p. 14, párr. 31.</p> <p>37. <i>Ibíd.</i>, p. 15, párr. 32.</p> <p>38. <i>Ibíd.</i>, p. 15, párr. 35.</p> <p>39. <i>Ibíd.</i>, p. 15, párr. 36.</p> <p>40. <i>Ibíd.</i>, p. 15, párr. 37.</p> <p>41. <i>Ibíd.</i>, p. 16, párr. 38.</p>
--	--

30. **Régimen de patrocinio trabajadores migrantes.** La Comisión ha venido refiriéndose desde hace varios años a las limitaciones en vigor a la posibilidad de que los trabajadores migrantes cambien de lugar de trabajo mediante el régimen de patrocinio, en particular, el requisito de obtener la autorización del patrocinador para dejar el país, lo que los sitúa en una situación de mayor vulnerabilidad frente a los abusos y la discriminación por los motivos enumerados en el Convenio. (...) La Comisión considera que propiciar una flexibilidad idónea que permita a los trabajadores migrantes cambiar de lugar de trabajo, puede ayudar a evitar situaciones en las que éstos se vean en una situación más vulnerable frente a la discriminación y los abusos; y que la aplicación efectiva de la legislación es esencial para garantizar que los trabajadores migrantes no son objeto de discriminación en contra de lo dispuesto en el Convenio. La Comisión se refiere a este respecto a las observaciones que formuló en relación con la aplicación del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29). (...)

31. **Minoría étnica.** Por lo general cualquier discriminación contra una minoría étnica, se presume discriminación racial. Pero cabe distinguir la situación de las minorías étnicas, en especial las poblaciones indígenas y los grupos tribales, de otras minorías raciales o étnicas menos favorecidas. (...) A su respecto, el objetivo esencial de cualquier programa de acción positiva debe ser brindarles un trato preferencial en materia de educación y formación profesional o en cuanto a métodos de contratación y promoción a empleos mejor remunerados. Medidas especiales de esta suerte tienden a superar la desventaja inicial de dichas minorías raciales, permitiéndoles competir, en un pie de igualdad, con los demás miembros de la sociedad nacional. Estas medidas deben encaminarse pues a formar y adaptar a las personas menos favorecidas en función de las oportunidades de empleo disponibles y no adaptar las oportunidades de empleo y formación a las características particulares de tales personas.

32. **Preferencias permitidas referida a los indígenas.** (...) En varios países, en donde la legislación y las políticas anteriores pueden haberse encaminado a la eliminación gradual de las distintas formas indígenas de propiedad y uso de la tierra, las políticas recientes han reconocido la identidad propia de las comunidades indígenas, adoptando una nueva legislación, tanto para protegerlas como para concederles trato preferencial en el marco de los planes generales de desarrollo rural. Estos factores pueden determinar que las necesidades y la situación de estas comunidades en materia de ocupación se incluyan en una categoría distinta de la de otros grupos sociales menos favorecidos. Estas preferencias difícilmente pueden limitarse al empleo y la ocupación y deben comprender un conjunto de medidas más amplias, que abarquen todos los aspectos de los modos de vida y los territorios indígenas y tribales, partiendo de la base de que las diferencias así reconocidas continuarán persistiendo por un período indeterminado.

33. **Trabajador migrante.** La Conferencia adoptó simultáneamente el Convenio núm. 111 y la Recomendación núm. 111, la cual completa el Convenio. Además de la protección que ofrece el Convenio, la Recomendación núm. 111 contiene disposiciones que se refieren a la situación particular de los trabajadores migrantes. A tenor de los instrumentos de la OIT, entiéndese por «trabajador migrante» «toda persona que emigra de un país a otro para ocupar un empleo que no habrá de ejercer por su propia cuenta, e incluye a cualquier persona normalmente admitida como trabajador migrante» (párrafo 1 del artículo 1 del Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97). En su párrafo 8, la Recomendación núm. 111 pide que, respecto de los trabajadores migrantes de nacionalidad extranjera, así como de los miembros de su familia, se preste atención a las disposiciones del Convenio núm. 97 relativas a la igualdad de trato, por un lado, y, por otro, a las disposiciones de la Recomendación que lo acompaña sobre la supresión de restricciones para la admisión en el empleo. En una fecha posterior se añadieron el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), y la Recomendación sobre los trabajadores

migrantes, 1975 (núm. 151), que repiten las definiciones y los términos utilizados en el Convenio núm. 111.

34. **Trabajador migrante.** De conformidad con estos textos, los trabajadores migrantes que se encuentren legalmente instalados en el territorio de un Estado Miembro deberán tener derecho no sólo a la igualdad de trato (artículo 6 del Convenio núm. 97), sino también a estar comprendidos en la política nacional destinada a promover la igualdad de oportunidades (parte 11 del Convenio núm. 143), lo cual implica que han de adoptarse medidas positivas con respecto a estos trabajadores.

35. **Raza y color.** Las discriminaciones basadas en la raza y el color serán examinadas en forma conjunta. Lo que se ha dado en llamar raza es el grupo étnico al que pertenece un individuo en virtud de su herencia. La diferencia de color es tan sólo una de las características étnicas pero, por ser la más visible, es la que más comúnmente se vincula al criterio de la raza en las disposiciones constitucionales o legislativas que adoptan algunos países para prohibir la discriminación.

36. **Los términos raza o racismo se utilizan a menudo en forma abusiva** para referirse a comunidades lingüísticas o grupos minoritarios cuya identidad se funda en la pertenencia a una comunidad religiosa o cultural, o incluso en la ascendencia nacional; una definición más precisa del término se puede encontrar en otros textos legales internacionales (por ejemplo, en la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial). Por lo general, cualquier discriminación que se ejerce contra un grupo étnico tiene consideración de discriminación racial. Sin embargo, puede establecerse una diferencia entre la situación de ciertas minorías étnicas, de los pueblos indígenas y tribales, y la de todos los demás grupos desfavorecidos en virtud de criterios fundados en la raza. El prejuicio racial se asienta particularmente en razones económicas y sociales, y constituye un juicio de valor desprovisto de todo fundamento objetivo y de origen cultural.

37. **Valores negativos asociados a la raza.** Comoquiera que sea, quien se vea enfrentado a la necesidad de deparar una protección eficaz contra las discriminaciones fundadas en criterios de raza y color descubrirá que el verdadero problema no radica tanto en encontrar una definición de los términos utilizados, sino más bien en luchar contra los valores negativos que quien ejerce la discriminación atribuye a la persona discriminada. En estos casos, las políticas de los Estados, aplicadas especialmente por medio de programas de acción positiva, deberían fijarse la meta de lograr la igualdad de oportunidades para todos los grupos que componen la población.

38. **Sexo.** Las distinciones fundadas en el sexo son las que se establecen utilizando todos los caracteres y funciones biológicas que diferencian al hombre de la mujer. Se entiende por distinciones fundadas en el sexo las que se crean en forma explícita o implícita en detrimento de uno u otro sexo. Estas discriminaciones suelen practicarse contra las mujeres, sobre todo cuando se trata de las discriminaciones indirectas, y se fundan en concepciones tradicionales de fuerte arraigo en algunas sociedades, pero que en otras se han atenuado mucho, como consecuencia de la evolución de la condición de la mujer y sobre todo del aumento de la participación femenina en todos los sectores de la vida activa. Una legislación sobre la no discriminación entre los sexos constituye un importante elemento de la política de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación.

39. **Presunción de inferioridad.** Las discriminaciones contra el empleo de mujeres suelen ser consecuencia de una presunción de inferioridad, cuando no están alimentadas por otras consideraciones que limitan las posibilidades de las mujeres de obtener un empleo o de conservarlo.

40. **Estado civil.** La discriminación fundada en el sexo incluye también las que se basan en el estado civil, la condición matrimonial y, más concretamente, las cargas de familia (en particular, en relación con las responsabilidades respecto de las personas a cargo), el

	<p>embarazo y el parto. Las distinciones vinculadas con el estado civil, que pueden afectar indistintamente a mujeres y a hombres, no son en sí mismas discriminatorias. Estas distinciones tienen un carácter discriminatorio, en el sentido del Convenio, siempre que su efecto sea imponer a una persona de un sexo determinado un requisito o condición que no se exigiría a otra del sexo opuesto.</p> <p>41. Distinción fundada en el embarazo o parto. Discriminaciones indirectas. El carácter discriminatorio de las distinciones que se fundan en el embarazo, el parto o sus posibles secuelas médicas resulta evidente por el simple hecho de que sólo pueden afectar a las mujeres. El mismo criterio es válido para ciertos requisitos o condiciones físicas que, aparentemente, se imponen por igual a ambos sexos, pero que provocan una discriminación de hecho. Esto ocurre muchas veces, por ejemplo, cuando se imponen condiciones de altura o de peso en forma indiferenciada para hombres y mujeres. Todas estas distinciones suelen considerarse discriminaciones indirectas.</p>	
--	---	--

Trabajo infantil

Convenio sobre la edad mínima (C138) (1973), Art. 3

1. *La edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realiza o la seguridad o la moralidad de los menores no deberá ser inferior a dieciocho años.*
2. *Los tipos de empleo o de trabajo a que se aplica el párrafo 1 de este artículo serán determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando éstas existieren, de modo que se garanticen la salud, la seguridad y la moralidad de los adolescentes, y que éstos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada.*
3. *No obstante lo dispuesto en el párrafo 1 de este artículo, la legislación nacional o la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando éstas existieren, podrá autorizar ciertos tipos de empleo o de trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realiza o la seguridad o la moralidad de los menores no deberá ser inferior a dieciocho años.*

1.- Cruzar estos tests cuando se trate de las siguientes temáticas en la matriz DIHR/ICAR:

- Trabajo Infantil
- Extraterritorialidad

Sub- aspectos	TEST
<p>Derecho de los menores de 18 años a no ser sometidos a trabajos que, por su naturaleza</p>	<p>1. Objetivo del Convenio eliminar el trabajo infantil. (...). La Comisión subraya que el objetivo del Convenio consiste en eliminar el trabajo de la edad mínima por debajo de la edad que haya sido establecida. (...). Tal como señaló en su Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales (párrafos 550 y 551), la Comisión sostiene su propia, dado que muchos de ellos trabajan en la economía informal en condiciones peligrosas. La Comisión insta firmemente, en consecuencia, al Gobierno a que adopte medidas de carácter preventivo, incluido el trabajo por cuenta propia como mínimo a los 14 años, de conformidad con la edad especificada en la ratificación del Convenio y los requisitos establecidos en este punto.</p> <p>2. El Convenio no define trabajo peligroso. De conformidad con el artículo 3, 1), del Convenio, «la edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realiza o la seguridad o la moralidad de los menores no deberá ser inferior a 18 años». En el párrafo 9 de la Recomendación núm. 146 se indica que en los casos en que la edad mínima de admisión a los trabajos peligrosos sea inferior a 18 años, deberían tomarse medidas de carácter preventivo, incluido el trabajo por cuenta propia como mínimo a los 14 años, de conformidad con la edad especificada en la ratificación del Convenio y los requisitos establecidos en este punto.</p> <p>3. Clausula de flexibilidad. El Convenio ofrece, no obstante, otra cláusula de flexibilidad. En efecto, el artículo 3, 3), establece las condiciones en que se pueden autorizar ciertos tipos de empleo o de trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realiza o la seguridad o la moralidad de los menores no deberá ser inferior a dieciocho años. Las condiciones son: 1) las organizaciones de empleadores o de trabajadores deben haber sido consultadas previamente; 2) se deberán garantizar plenamente la salud, la seguridad y la moralidad de los adolescentes, y que éstos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada.</p> <p>4. Autorización de la realización de trabajos peligrosos. La Comisión recuerda de nuevo al Gobierno que, en virtud del párrafo 3 del artículo 3 del Convenio la legislación nacional podrá, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando éstas existieren, autorizar ciertos tipos de empleo o de trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realiza o la seguridad o la moralidad de los menores no deberá ser inferior a dieciocho años.</p>

<p>o por las condiciones en que se realicen, puedan resultar peligrosos para su salud, seguridad o moralidad</p>	<p>adolescentes a partir de los 16 años, siempre que queden plenamente garantizadas su salud, seguridad y moralidad, y que éstos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y espe</p> <p>5. Trabajos peligrosos. Recordando que, en virtud del artículo 3, párrafo 2, del Convenio, los tipos de trabajo peligrosos deben ser determinados en consulta con las organizaciones de empleado asegurar que la lista de empleos o trabajos prohibidos a los niños y adolescentes menores de 18 años sea adoptada a la mayor brevedad.</p> <p>6. Contexto programas de trabajo y estudio. (...) la Comisión toma nota con preocupación de que un número significativo de niños en edad escolar continúa realizando trabajos peligrosos en el con para garantizar que los menores de 18 años de edad no realizan trabajos peligrosos en el marco de programas de trabajo y estudio, incluso cuando se han establecido medidas de seguridad y salud.</p> <p>7. Reglamentos sobre seguridad y salud. La Comisión toma nota con satisfacción (...) del reglamento sobre seguridad y salud en el trabajo prohíbe específicamente a los jóvenes menores de 18 nocivos, así como a radiaciones; trabajos que supongan un riesgo de accidentes, y actividades que representen un riesgo para su salud a causa del frío o el calor extremos o del ruido y la vibración mínimo de 16 años de edad autorizándolos a realizar tipos de trabajos peligrosos siempre y cuando su seguridad y su salud estén plenamente protegidas y reciban adecuada formación y supervisión</p> <p>8. Revisar periódicamente la lista de empleos. “(...) La Comisión ha señalado a la atención del Gobierno las disposiciones del párrafo 10, 2), de la Recomendación sobre la edad mínima, 1973 (núm apunta el artículo 3 del Convenio, según las necesidades, especialmente a la luz de los progresos de la ciencia y de la técnica.”</p> <p>9. Prohibición de menores de 18 años de realizar trabajos peligrosos (...) La Comisión observa que no existe otra disposición que prohíba el empleo de los jóvenes en un trabajo que pueda resulta que adopte todas las medidas necesarias para garantizar que se prohíba a todas las personas menores de 18 años de edad la realización de trabajos peligrosos.</p> <p>10. Consideración de otras normas internacionales del trabajo (...) La Comisión también pide al Gobierno que se refiera al párrafo 10, 1), de la Recomendación sobre la edad mínima, 1973 (núm. 1 se deberían tener plenamente en cuenta las normas internacionales del trabajo pertinentes, como las referentes a sustancias, agentes o procesos peligrosos (incluidas las radiaciones ionizantes), las</p> <p>11. Programa de formación. (...) la Comisión tomó nota de que, a pesar de que (...) el Código del Trabajo y (...) el Código de la Familia, prohíben a los menores de 18 años la realización de trabajos éste está aprobado y controlado por la autoridad competente. La Comisión tomó nota de que un menor de 14 años puede ser autorizado a efectuar trabajos peligrosos en el marco de un programa</p> <p>12. Reglamento prescribe lista de factores perjudiciales. La Comisión toma nota con satisfacción (...) el Reglamento sobre los requisitos mínimos de seguridad y salud durante el trabajo de los tr empleados menores de 18 años de edad. Además, el Reglamento prescribe la lista de factores perjudiciales y condiciones laborales a las que no deberían estar expuestos los trabajadores jóvenes. indebida en los miembros; las actividades en las que un trabajador está de pie durante más de cuatro horas por turno; las actividades que son realizadas en posiciones extenuantes; las actividades trabajos que implican materiales biológicos o químicos nocivos (como sustancias tóxicas, inflamables, cancerígenas y explosivas, plomo y asbesto); los trabajos que conllevan un exceso de polvo trabajos con riesgos derivados de la alta tensión; y los trabajos realizados en alturas que superen 1,5 metros.</p> <p>13. La Comisión recordó que en ningún caso podrá autorizarse a niños menores de 16 años a realizar trabajos peligrosos.</p> <p>14. Prohibición de trabajo nocturno de menores de 16 años. La Comisión expresa la firme esperanza de que el proyecto de modificación del Código de los Niños y Adolescentes se adopte a la efectuar un trabajo nocturno entre las 19 horas y las 7 horas durante un plazo limitado, respetando las condiciones previstas en el artículo 3, párrafo 3, del Convenio.</p> <p>15. La “Comisión había tomado nota (...) del decreto (...) que fija las excepciones del empleo de los trabajadores jóvenes, así como la naturaleza de los trabajos y de las categorías de empresas pro menores de 18 años en determinados trabajos peligrosos e incluye una lista de esos tipos de trabajo. La Comisión ha señalado a la atención del Gobierno las disposiciones del párrafo 10, periódicamente la lista de los tipos de empleo o de trabajo a que apunta el artículo 3 del Convenio, según las necesidades, especialmente a la luz de los progresos de la ciencia y de la técnica.”</p> <p>16. La Comisión toma nota con satisfacción de la información proporcionada por el Gobierno en relación con la aprobación de la Ley núm. 8922 denominada «Prohibición del Trabajo Peligroso e I 8922 incluye una amplia gama de tipos de trabajos peligrosos, en particular: las minas y canteras; las actividades que se desarrollan en espacios confinados o cerrados; las actividades en alta mar, buceo, y toda actividad que implique sumersión; los trabajos con agroquímicos en sintetizadoras; los trabajos que impliquen el contacto con productos, sustancias u objetos de carácter tóxico, com artículos explosivos; el uso de equipos pesados, generadores de vibraciones y otras máquinas peligrosas; la construcción o mantenimiento de vías públicas o privadas; el uso de máquinas y herra ruidos y vibraciones; los trabajos en grandes alturas (por ejemplo, el uso de andamios, arneses, escaleras y líneas de vida); la exposición a temperaturas extremas (altas o bajas); la producción, distr ejemplo, en centros nocturnos, prostíbulos, salas de juegos, sitios de espectáculos y talleres para adultos o en establecimientos donde se grabe, imprima, fotografíe o filme material de tipo eró seguridad pública y privada, o el cuidado de menores, personas adultas mayores o personas enfermas); y los trabajos que se mencionan en el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1</p> <p>17. Lista de trabajos prohibidos. Algunos Estados Miembros, si bien prohíben expresamente el trabajo peligroso para la salud, la seguridad y la moralidad de los menores de 18 años, se han acog</p>
--	--

tipos de trabajos peligrosos; a tal efecto, han adoptado una lista de tipos de trabajos peligrosos prohibidos a los menores de 18 años, y otra de trabajos prohibidos a los menores de 16 años, con arreglo al artículo 3, 3), del Convenio.

18. **No hay prohibición general.** Algunos Estados Miembros sólo han previsto tipos de trabajos peligrosos en que pueden participar los jóvenes de 16 a 18 años de edad, pero no han adoptado una prohibición general. En consecuencia, que la autorización para realizar un trabajo peligroso desde la edad de 16 años es una excepción limitada a la regla general de la prohibición de la admisión de los menores de 18 años en trabajos peligrosos. En consecuencia, consiguiente, los gobiernos interesados deben tomar las medidas necesarias para asegurar que ningún menor de 18 años de edad, salvo en los casos excepcionales admitidos por el Convenio, esté autorizado para realizar trabajos peligrosos.

19. **Aumento de edad para trabajos peligrosos.** Algunos países han establecido que los adolescentes pueden realizar trabajos peligrosos en las condiciones previstas en el artículo 3, 3), pero sin el consentimiento de los gobiernos interesados que adopten medidas para aumentar a 16 años la edad mínima de admisión a trabajos peligrosos, aun cuando se hayan previsto debidamente las condiciones de protección. (véase el párrafo 18).

20. **Protección de adolescentes.** La Comisión ha observado que algunos países se han acogido a la posibilidad de establecer la edad mínima de 16 años para la admisión de los adolescentes a trabajos peligrosos. En este respecto, la Comisión subraya que en virtud de la excepción establecida en el artículo 3, 3), la autoridad competente puede autorizar el trabajo peligroso a partir de los 16 años de edad sólo a condición de que éstos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de actividad correspondiente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. En consecuencia, los gobiernos interesados deben promulgar legislación que prevea todas las disposiciones apropiadas con vistas a garantizar la protección de los adolescentes, de conformidad con el artículo 3, 3), del Convenio.

--	--

--	--

--	--

Trabajo infantil

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (C-182) (1999), Art. 1

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia.

Art. 3 letra d)

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

(d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

Art. 4 n° 1

1. Los tipos de trabajo a que se refiere el artículo 3, d) deberán ser determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas y tomando en consideración las normas internacionales en la materia, en particular los párrafos 3 y 4 de la Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.
2. La autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, deberá localizar dónde se practican los tipos de trabajo determinados a tenor del párrafo 1 de este artículo.
3. Deberá examinarse periódicamente y, en caso necesario, revisarse la lista de los tipos de trabajo determinados a tenor del párrafo 1 de este artículo, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.

1.- Cruzar estos tests cuando se trate de las siguientes temáticas en la matriz DIHR/ICAR: <ul style="list-style-type: none"> Trabajo Infantil Extraterritorialidad 	2.- Cruzar estos tests cuando se revise las regulaciones sectoriales siguientes: <ul style="list-style-type: none"> Agricultura Forestal Minería Educación Desechos, Reciclaje y Alcantarillados SECTOR NO REGULADO DE LA ECONOMÍA?? 	
Sub-aspectos	TEST	Casos / fuentes
Derecho de los menores de edad a no ser sometidos a trabajos	1. Niños trabajo doméstico. La Comisión señala que “Estimando que los niños que realizan trabajos domésticos se ven particularmente expuestos a las peores formas de trabajo infantil, la Comisión ruega al Gobierno que adopte medidas eficaces en un plazo determinado para proteger a los niños que trabajan en el servicio doméstico de las peores formas de trabajo infantil, prever la asistencia	1. Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, Conferencia Internacional del Trabajo Centésima cuarta reunión, Ginebra, 2015. C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), Ratificación:

<p>que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es posible que dañe su salud, seguridad o moralidad</p>	<p>directa y necesaria para sustraerles a éstas y garantizar su readaptación y su reinserción social, en particular en el marco del proyecto de la OIT/IPEC, GAP 11. Ruego encarecidamente al Gobierno que proporcione informaciones sobre los resultados obtenidos”.</p> <p>2. Inspección del trabajo. “(...) la Comisión instó al Gobierno a que: (...) ■ incremente el número de inspectores del trabajo y los recursos asignados a éstos; imparta a los inspectores formación sobre el trabajo infantil en el marco de la legislación nacional e internacional y sobre los métodos relativos al control de la aplicación y el cumplimiento efectivo de esa legislación; ■ incremente el número de los investigadores de la policía especializados en los derechos del niño; ■ asegure el cumplimiento efectivo de la legislación contra la trata, adopte medidas destinadas a la aplicación efectiva en la práctica y suministre información a la Comisión de Expertos sobre los progresos realizados en ese sentido, con inclusión del número de investigaciones realizadas, los procesamientos iniciados, las condenas impuestas y las sanciones penales aplicadas; (...)”</p> <p>3. Criterios a considerar para definir trabajos peligrosos. La Comisión recuerda únicamente al Gobierno que en virtud del artículo 4, párrafo 1, del Convenio, los tipos de trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños, deberán ser determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas. En relación con los tipos de trabajo que pueden ser perjudiciales para la salud y seguridad de los niños, la Comisión toma nota de la declaración del Gobierno (...), en el que identifica casos de niños ocupados en actividades peligrosas y trabajo en condiciones de explotación como, por ejemplo, el trabajo de pesca en alta mar en la provincia de Namibe, en las minas de diamantes, en zonas fronterizas, en mercados y en terminales de autobús (...). La Comisión señala a la atención del Gobierno el párrafo 3 de la Recomendación núm. 190, que establece que al determinar los tipos de trabajo peligroso, debería tomarse en consideración, entre otras cosas: a) los trabajos en que el niño queda expuesto a abusos de orden físico, psicológico o sexual; b) los trabajos que se realizan bajo tierra, bajo el agua, en alturas peligrosas o en espacios cerrados; c) los trabajos que se realizan con maquinaria, equipos o herramientas peligrosos, o que conllevan la manipulación o el transporte manual de cargas pesadas; d) los trabajos realizados en un medio insalubre en el que los niños pueden estar expuestos, por ejemplo, a sustancias, agentes o procesos peligrosos, o bien a temperaturas o niveles de ruido o de vibraciones que sean perjudiciales para la salud; y e) los trabajos que implican condiciones especialmente difíciles, como los horarios prolongados o nocturnos o los trabajos que retienen injustificadamente al niño en los locales del empleador. Por consiguiente, la Comisión solicita al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que la determinación de los tipos de trabajos peligrosos prohibidos a los menores no sólo incluya una prohibición de los tipos de trabajos que son perjudiciales para la moralidad de los niños, sino también una prohibición de los tipos de trabajo perjudiciales para su salud</p>	<p>2002, p. 44.</p> <p>2. Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, Conferencia Internacional del Trabajo Centésima cuarta reunión, Ginebra, 2015. Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), Camboya (ratificación: 2006), parte II, 156.</p> <p>3. Observación (CEACR) - Adopción: 2014, Publicación: 104ª reunión CIT (2015) Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) - Angola (Ratificación: 2001).</p> <p>4. Observación (CEACR) - Adopción: 2014, Publicación: 104ª reunión CIT (2015) Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) - Australia (Ratificación: 2006).</p> <p>5. Observación (CEACR) - Adopción: 2014, Publicación: 104ª reunión CIT (2015) Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) - Bahrein (Ratificación : 2001)</p> <p>6. Observación (CEACR) - Adopción: 2014, Publicación: 104ª reunión CIT (2015) Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) - Bangladesh (Ratificación: 2001).</p> <p>7. Observación (CEACR) - Adopción: 2014, Publicación: 104ª reunión CIT (2015) Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) - Suriname (Ratificación: 2006).</p> <p>8. Observación (CEACR) - Adopción: 2014, Publicación: 104ª reunión CIT (2015) Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) - Fiji (Ratificación: 2002).</p> <p>9. Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2014, Publicación: 104ª reunión CIT (2015) Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) - Guinea Ecuatorial (Ratificación: 2001).</p> <p>10. Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2013, Publicación:</p>
---	--	---

<p>y seguridad, de conformidad con el artículo 4, 1), del Convenio.</p> <p>4. Artículos 3, d), y 4, 1). Trabajos peligrosos y determinación de tipos de trabajos peligrosos. (...) La Comisión observó previamente que no existe una prohibición legislativa del trabajo peligroso realizado por niños menores de 18 años de edad en esas tres provincias. Por consiguiente, la Comisión solicitó a los gobiernos respectivos que adoptaran las medidas necesarias para establecer la edad mínima para la admisión en trabajos peligrosos a los 18 años, armonizando así la legislación con las disposiciones del Convenio. (...).</p> <p>5. Artículos 3, d) y 4 del Convenio. Apartado d). Artículo 4. Trabajos peligrosos y determinación de los trabajos peligrosos. (...) La Comisión toma nota con satisfacción de que el Gobierno adoptó una nueva Ley del Trabajo (...), que contiene una prohibición del empleo de los menores de 18 años de edad en trabajos riesgosos o peligrosos y en trabajos que ponen en peligro su salud y su moralidad (...). La Comisión también toma nota con interés de que el Ministerio de Trabajo promulgó (...) una lista de las 34 ocupaciones e industrias prohibidas a los niños menores de 18 años de edad, que incluyen: trabajos subterráneos y en las minas; hornos de fundición y minerales; fabricación de explosivos; fabricación de alcohol, baterías eléctricas, cemento, pinturas, carbón y estaño; trabajos en depósitos de fertilizantes, refinerías de petróleo y químicas; sacrificio de animales; transporte de pasajeros por ferrocarril y carretera; carga y descarga de mercancías; trabajos de camareros en zonas de recreo; procesos de refrigeración y congelación; y procesos de teñido y decoloración de textiles.</p> <p>6. Apartado d) y artículo 4, 1). Trabajos peligrosos. 1. Determinación de los trabajos peligrosos. La Comisión instó anteriormente al Gobierno a que adoptara las medidas necesarias para garantizar la adopción de la lista de los tipos de trabajo peligrosos prohibidos a los niños menores de 18 años de edad. La Comisión toma nota con satisfacción de que el Gobierno, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, adoptó una lista de 38 tipos de trabajos peligrosos prohibidos a los niños menores de 18 años de edad. Esta lista incluye: talleres de automóviles y mecánica eléctrica; recarga de baterías; elaboración de cigarrillos bidi, cigarrillos y cerillas; fractura de ladrillos o piedras; fabricación de plásticos, jabones, pesticidas y cueros; metalurgia; trabajos de soldadura; obras de construcción; tintura o blanqueo; tejidos; fábricas de sustancias químicas; carnicerías; camiones, tempo, auxiliares de autobuses y trabajos en puertos y buques. 2. (...) la Comisión tomó nota de que los niños que realizaban trabajos domésticos, lo hacían en condiciones similares a las de servidumbre. También tomó nota de que los niños que realizan trabajos domésticos constituyen un grupo de alto riesgo que está fuera del alcance normal de los controles laborales y que sufren abusos y explotación. Trabajan a menudo largas horas, con bajos salarios o sin remuneración, mala alimentación, sobrecarga de trabajo y condiciones laborales peligrosas que afectan la salud física de los niños. (...). La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno, según la cual elaboró una política de protección y bienestar de los trabajadores domésticos. La Comisión toma nota de que este proyecto de política contiene</p>	<p>103ª reunión CIT (2014)</p> <p>Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) - Guinea Ecuatorial (Ratificación: 2001).</p> <p>11. Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2010, Publicación: 100ª reunión CIT (2011)</p> <p>Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) - Venezuela, República Bolivariana de (Ratificación: 2005).</p> <p>12. Observación (CEACR) - Adopción: 2014, Publicación: 104ª reunión CIT (2015)</p> <p>Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) - Benin (Ratificación: 2001).</p> <p>13. Observación (CEACR) - Adopción: 2014, Publicación: 104ª reunión CIT (2015)</p> <p>Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) - Democrática del Congo, República (Ratificación: 2001).</p> <p>14. Observación (CEACR) - Adopción: 2014, Publicación: 104ª reunión CIT (2015)</p> <p>Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) - Estados Unidos (Ratificación: 1999).</p> <p>15. Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2010, Publicación: 100ª reunión CIT (2011)</p> <p>Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) - México (Ratificación: 2000).</p>
--	---

disposiciones que prohíben el empleo de niños menores de 14 años de edad en trabajos domésticos y la ocupación de los niños trabajadores domésticos en trabajos pesados y peligrosos. Este proyecto de política también propone desarrollar un sistema de registro de los trabajadores domésticos; el castigo de acciones ilegales contra los trabajadores domésticos; y el establecimiento de inspecciones regulares y de mecanismos de vigilancia que impliquen a las organizaciones no gubernamentales y a los miembros de la sociedad civil en la protección de los derechos de los trabajadores domésticos. La Comisión expresa la firme esperanza de que se adopte, en un futuro próximo, el proyecto de política de protección y bienestar de los trabajadores domésticos.

7. **Trabajos peligrosos.** La Comisión toma nota con satisfacción de la adopción del decreto estatal sobre los trabajos peligrosos de los jóvenes (...) observa que las categorías de trabajos peligrosos establecidas en el decreto, incluyen, entre otras cosas, **las actividades que implican una alta probabilidad de lesiones** (por ejemplo, trabajar con estructuras que pueden desplomarse, trabajar cerca de determinadas instalaciones eléctricas, manejar grúas u otros montacargas accionados por motor); **riesgos biológicos** (actividades que impliquen el riesgo de exposición a animales enfermos, insectos, plantas venenosas, bacterias y virus, parásitos y hongos); **riesgos químicos** (trabajar con sustancias químicamente riesgosas que pueden implicar riesgos de seguridad y salud, como, por ejemplo, sustancias tóxicas o cancerígenas), **riesgos ergonómicos** (actividades en las que el lugar de trabajo, el medio ambiente u otras condiciones, no sean compatibles con la situación de los jóvenes, como, por ejemplo, trabajar durante largos periodos de tiempo en puestos de trabajo desfavorables, o levantar o llevar con frecuencia cargas pesadas); **riesgos físicos** (actividades con una exposición riesgosa a temperaturas extremas, ruidos, vibraciones y radiaciones); **riesgos psicosociales** (por ejemplo, sacrificio de animales, algunos trabajos relacionados con las máquinas, trabajos en locales nocturnos). La Comisión espera que, en un futuro próximo, el Gobierno determine la lista de los tipos de trabajos peligrosos prohibidos a los niños menores de 18 años, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y tome en consideración los tipos de trabajo peligrosos que figuran en el párrafo 3 de la Recomendación núm. 190.

8. **Lista de trabajos peligrosos.** La Comisión toma nota con satisfacción de la adopción de la lista de trabajos peligrosos, (...) a los menores de 18 años de edad (...). La Comisión observa que esta lista incluye una amplia variedad de trabajos peligrosos relacionados, entre otras actividades con: la exposición a productos químicos peligrosos; la fabricación, manipulación y transporte de explosivos u otros componentes tóxicos en los productos agrícolas a granel; las actividades en las que se almacena el radio; artesanos (por ejemplo, maquinistas, plomeros, ajustadores de productos electrónicos, curtidores, el trabajo en destilerías de bebidas alcohólicas y en el sacrificio de aves y otros animales); agricultura, pesca, caza, y actividades relacionadas con la explotación de recursos madereros (por ejemplo, la pesca de alta mar, instalación de cables, corte de caña de azúcar y cultivos comerciales de

	<p>verduras y hortalizas); explotación de minas y canteras (por ejemplo, operadores de máquinas perforadoras y de pulverización, operadores de calderas de vapor y encendido con fusibles o electricidad); servicios y deportes (por ejemplo, bomberos, guardias, ayudantes en buques, azafatas, bailarines remunerados por hora, trabajos en espectáculos, empleados en baños públicos, acompañantes, salvavidas, jinetes en competiciones); transporte (por ejemplo, conductores de topadoras, engrasadores de maquinaria pesada, controladores de tráfico), y otros (por ejemplo, recolección de botellas y de chatarra).</p> <p>9. Peores formas de trabajo infantil. La Comisión recordó al Gobierno que, en virtud del artículo 3, d), del Convenio, los trabajos que, por su naturaleza o por las condiciones en que se llevan a cabo, es probable que dañen la salud, la seguridad o la moralidad de los niños, son considerados como una de las peores formas de trabajo infantil, y que, en virtud del artículo 1 del Convenio, deberán adoptarse las medidas necesarias, inmediatas y eficaces para asegurar la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo de los menores de 18 años, y con toda urgencia.</p> <p>10. Determinación de lista de trabajos peligrosos. La Comisión recordó que “(...) en virtud del artículo 4, párrafo 1, del Convenio, los tipos de trabajo peligrosos deberán ser determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, tomando en consideración las normas internacionales pertinentes, en particular, el párrafo 3 de la Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 190). El párrafo 3 de la Recomendación núm. 190 prevé que, al determinar y localizar los tipos de trabajo a que se refiere el artículo 3, d), del Convenio, debería tomarse en consideración, entre otras cosas: a) los trabajos que exponen a los niños a abusos de orden físico, psicológico o sexual; b) los trabajos que se realizan bajo tierra, bajo el agua, en alturas peligrosas o en espacios cerrados; c) los trabajos que se realizan con maquinaria, equipos y herramientas peligrosos o que conllevan la manipulación o el transporte manual de cargas pesadas; d) los trabajos realizados en un medio insalubre en el que los niños estén expuestos, por ejemplo, a sustancias, agentes o procesos peligrosos, o bien a temperaturas o niveles de ruido o de vibraciones que sean perjudiciales para la salud; e) los trabajos que implican condiciones especialmente difíciles, como los horarios prolongados o nocturnos, o los trabajos que retienen injustificadamente al niño en los locales del empleador.”</p> <p>11. Considerar tipos de trabajo listado en la Recomendación. La Comisión señaló a la atención del Gobierno el párrafo 3 de la Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 190), que indica que, a efectos de la identificación de los tipos de trabajo peligrosos, debería tomarse en consideración, entre otras cosas, a los tipos de trabajo enumerados en la Recomendación.</p> <p>12. La Comisión advierte preocupación por una práctica tradicional “La Comisión había tomado nota de que en Benin había muchos niños <i>vidomégons</i> (niños entregados a una tercera persona por sus padres o por un intermediario a fin de que puedan recibir educación o para hacerles trabajar). En</p>	
--	---	--

general, se trata de niños no escolarizados procedentes de zonas rurales. Asimismo, tomó nota de que esta práctica, antes considerada como una forma de solidaridad tradicional entre padres y miembros de una familia, ha ido degenerando. Algunos niños *vidomégons* son víctimas de malos tratos, que pueden llegar a la violencia física y psicológica.”

13. **Sanciones efectivas y disuasorias.** (...) la Comisión solicita encarecidamente al Gobierno que tenga a bien adoptar medidas inmediatas y eficaces para eliminar, con toda urgencia, el trabajo forzoso o el trabajo peligroso de los niños menores de 18 años en las minas. Al respecto, solicita al Gobierno que se sirva adoptar las medidas necesarias para garantizar que se realicen investigaciones exhaustivas y diligencias judiciales eficaces contra los infractores y que se impongan en la práctica sanciones efectivas y suficientemente disuasorias.

14. **Agricultura.** La Comisión hace hincapié en que el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad en los niños constituye una de las peores formas de trabajo infantil y, por consiguiente, los Estados Miembros deben adoptar de forma inmediata medidas efectivas para garantizar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia. Si bien el artículo 4, 1), del Convenio establece que los tipos de trabajos peligrosos deberán ser determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores interesadas, la Comisión toma nota de que, el sector agrícola, que no figura incluido en la lista de trabajos peligrosos, sigue siendo, en la práctica, una industria especialmente peligrosa y nociva para los jóvenes. Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que continúe adoptando medidas efectivas y en un plazo determinado para garantizar que los menores de 18 años sólo pueden realizar trabajos en la agricultura a condición de que se protejan su seguridad y su salud y de que reciban instrucciones concretas adecuadas.

15. **Previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.** La Comisión recuerda al Gobierno que, en virtud del artículo 3, d), del Convenio, el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños, constituye una de las peores formas de trabajo infantil y que, en virtud del artículo 1 del Convenio, los Estados Miembros deberán adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter urgente. Asimismo, recuerda que el párrafo 4 de la Recomendación núm. 190 contempla la posibilidad de autorizar el empleo o el trabajo de niños a partir de la edad de 16 años bajo condiciones estrictas de protección, y siempre que éstos hayan recibido instrucción o formación adecuada y específica en la rama de actividad correspondiente, así como la previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.

Jornada de trabajo

Convenio sobre las horas de trabajo (industria) (C001) (1919), Art. 2

En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones previstas a continuación:

- (a) las disposiciones del presente Convenio no son aplicables a las personas que ocupen un puesto de inspección o de dirección o un puesto de confianza;*
- (b) cuando, en virtud de una ley, de la costumbre o de convenios entre las organizaciones patronales y obreras (a falta de dichas organizaciones, entre los representantes de los patronos y de los obreros) la duración del trabajo de uno o varios días de la semana sea inferior a ocho horas, una disposición de la autoridad competente, o un convenio entre las organizaciones o representantes supradichos, podrá autorizar que se sobrepase el límite de ocho horas en los restantes días de la semana. El exceso del tiempo previsto en el presente apartado nunca podrá ser mayor de una hora diaria;*
- (c) cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá sobrepasar de ocho horas al día, y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas, o un período más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana.*

Art. 3

El límite de horas de trabajo previsto en el artículo 2 podrá ser sobrepasado en caso de accidente o grave peligro de accidente, cuando deban efectuarse trabajos urgentes en las máquinas o en las instalaciones, o en caso de fuerza mayor; pero solamente en lo indispensable para evitar una grave perturbación en el funcionamiento normal de la empresa.

Art. 4

También podrá sobrepasarse el límite de horas de trabajo establecido en el artículo 2 en los trabajos cuyo funcionamiento continuo, por razón de la naturaleza misma del trabajo, deba ser asegurado por equipos sucesivos, siempre que el promedio de horas de trabajo no exceda de cincuenta y seis por semana. Este régimen no influirá en las vacaciones que puedan ser concedidas a los trabajadores, por las leyes nacionales, en compensación del día de descanso semanal.

Art. 1

- 1. A los efectos del presente Convenio, se consideran empresas industriales, principalmente:*
 - (a) las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase; (b) las industrias en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen o preparen productos para la venta, o en las cuales las materias sufran una transformación, comprendidas la construcción de buques, las industrias de demolición y la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz; (c) la construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación o demolición de edificios y construcciones de todas clases, los ferrocarriles, tranvías, puertos, muelles, canales, instalaciones para la navegación interior, caminos, túneles, puentes, viaductos, cloacas colectoras, cloacas ordinarias, pozos, instalaciones telegráficas o telefónicas, instalaciones eléctricas, fábricas de gas, distribución de agua u otros trabajos de construcción, así como las obras de preparación y cimentación que preceden a los trabajos antes mencionados; (d) el transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril o vía de agua, marítima o interior, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos y almacenes, con excepción del transporte a mano.*
- 2. Las prescripciones relativas al transporte por mar y por vía de agua interior serán fijadas por una conferencia especial sobre el trabajo en el mar y en vías de agua interiores.*
- 3. La autoridad competente determinará en cada país la línea de demarcación entre la industria, por una parte, y el comercio y la agricultura, por otra.*

<p>1.- Cruzar estos tests cuando se trate de las siguientes temáticas en la matriz DIHR/ICAR:</p> <ul style="list-style-type: none"> Salud y seguridad ocupacional Sindicatos Condiciones de Trabajo Inversión Extranjera, Contratos con el Estado y Tratados Bilaterales 	<p>2.- Cruzar estos tests cuando se revise las regulaciones sectoriales siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> Agricultura Forestal Minería Construcción y Proyectos de Infraestructura Industrias Químicas Energía Aguas Turismo Salud, Farmacéuticas y Pensiones Educación Banca y Servicios Retail Desechos, Reciclaje y Alcantarillados SECTOR NO REGULADO DE LA ECONOMÍA?? 	
Sub-aspectos	TEST	Casos / fuentes
<p>Respeto por el límite de la jornada de trabajo (8 horas al día y 48 horas a la semana)</p>	<p>1. Conforme a los dos Convenios, las horas normales de trabajo no podrán exceder, por regla general, de ocho diarias y de 48 semanales 22. Estos topes fijados a las horas normales de trabajo establecidas en los Convenios deben considerarse como límites máximos absolutos, que no admiten variaciones ni excepciones, aun consensuadas por las partes, de manera que se debe prohibir que los trabajadores los rebasen por iniciativa propia.</p> <p>2. Horas extraordinarias. En años recientes (1971, 1973 y 1974), estos comentarios han revestido la forma de observaciones que se refieren, en primer lugar, al hecho de que el artículo 25 del Código del Trabajo hace una excepción con las personas que desempeñen funciones que, por su naturaleza, no estén sometidas a jornada de trabajo, excepción no prevista por el Convenio. En segundo lugar, en relación con el artículo 28 del Código, la Comisión de Expertos ha señalado que las horas extraordinarias a las que se refiere dicho artículo podrán admitirse únicamente para permitir que las empresas hagan frente a</p>	<p>1. Conferencia Internacional del Trabajo 93. Reunión, 2005. Informe III (Parte III B) Estudio general de las memorias relativas al Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) y al Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30) Horas de Trabajo de lo fijo a lo flexible, p. 23, párr. 57.</p> <p>2. Informe de la Comisión instituida en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT para examinar la observancia por Chile del Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm.1), y del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), en considerandos de la resolución sobre los derechos humanos y sindicales en Chile, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 59.a reunión (1974), Informe de Queja, Caso Chile, Parte III,, Cap. 4, párr. 53, p. 18.</p>

<p>aumentos extraordinarios de trabajo, como indica el apartado b)]_ del párrafo 1 del artículo 6 del Convenio, y que el número máximo de horas extraordinarias que podrán autorizarse en cada caso deberá ser fijado por medio de reglamentos, como indica el párrafo 2 del citado artículo 6 del Convenio 1 .</p> <p>3. Empresas industriales públicas o privadas. A este respecto, cabe considerar la situación de aquellas categorías de trabajadores de las empresas industriales públicas o privadas que, en virtud de disposiciones especiales de la legislación o aun de contratos colectivos, tengan fijadas semanas de trabajo de menos de 48 horas. No obstante, las horas extraordinarias a las que se refiere el Convenio requiriendo que sean remuneradas a una tasa aumentada, por lo menos en un 25 por ciento con relación al salario normal, son las que excedan de los límites fijados en el mismo Convenio que, como se ha indicado antes, no fueron sobrepasados por el decreto-ley núm. 35.</p> <p>4. Distribución desigual de las 48 horas. El Comité toma nota con interés del proyecto de modificación del artículo 39 (...). Al limitar la reducción de la semana de trabajo a cinco días y la jornada a diez horas, manteniendo el límite de las cuarenta y ocho horas semanales, ese artículo estaría en armonía con el artículo 4 del Convenio núm. 30. Subsistiría, en cambio, la divergencia con el artículo 2, apartado b), del Convenio núm. 1. El Comité considera que, junto con la adopción de la reforma propuesta, se deberían adoptar otras disposiciones para que, en caso de distribución desigual de las cuarenta y ocho horas semanales de trabajo, las jornadas ordinarias no puedan exceder de nueve horas en la industria, de conformidad con la norma del Convenio núm. 1 anteriormente mencionada.</p> <p>5. Excepciones a la duración normal del trabajo. La Comisión confía también en que, aprovechando la misma ocasión, el Gobierno podrá fijar con precisión los límites y las condiciones en las cuales se puedan autorizar excepciones a la duración normal del trabajo, de conformidad con el artículo 6, párrafo 1. La Comisión recuerda que estas excepciones deben permanecer dentro de límites razonables y que prever cuatro horas extraordinarias por día, sin ninguna otra restricción, como por ejemplo un límite mensual o anual, no parece ajustarse a la letra y menos aún al espíritu del Convenio.</p> <p>6. Sobrepasar el límite. En particular, el sobrepasar el límite previsto en el artículo 2, b), no debería exceder de una hora diaria, es decir, que en las condiciones previstas en esta disposición, el límite puede ser llevado a nueve horas diarias; duraciones mayores no parecen aceptables en virtud del Convenio.</p> <p>7. Límite doble. La Comisión se ve obligada a recordar que el Convenio establece un límite doble de ocho horas diarias y 48 semanales y que ese límite debe considerarse estrictamente como el límite máximo que no está sujeto a variación o a excepciones</p>	<p>3.- <i>Ibíd.</i>, Conclusiones, Cap. 6, párr. 53, p. 21-22.</p> <p>4. RECLAMACIÓN (artículo 24) - CHILE - C001, C002, C029, C030, C122 - 1984 (Cerrado) Informe del Comité establecido para examinar la reclamación presentada por la Coordinadora Nacional Sindical de Chile (CNS), en virtud del artículo 24 de la Constitución, alegando el no cumplimiento por Chile de los Convenios internacionales del trabajo núms. 1, 2, 29, 30, y 122 (Vol. LXVIII, 1985, Series B, Special Supplement 2/1985), párr. 22.</p> <p>5. Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 1993, Publicación: 80ª reunión CIT (1993) Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) - Costa Rica (Ratificación: 1982).</p> <p>6. Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 1993, Publicación: 80ª reunión CIT (1993) Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) - Cuba (Ratificación: 1934).</p> <p>7. Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2013, Publicación: 103ª reunión CIT (2014) Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) - Nicaragua (Ratificación: 1934).</p> <p>8. Observación (CEACR) - Adopción: 2013, Publicación: 103ª reunión CIT (2014) Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) - Rumania (Ratificación : 1921)</p> <p>9. Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2013, Publicación: 103ª reunión CIT (2014) Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) - Venezuela, República Bolivariana de (Ratificación: 1944).</p> <p>10. Observación (CEACR) - Adopción: 2014, Publicación: 104ª reunión CIT (2015) Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) - Portugal (Ratificación: 1928).</p> <p>11. Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2008, Publicación: 98ª reunión CIT (2009) Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) - Argentina (Ratificación: 1933).</p> <p>12. Observación (CEACR) - Adopción: 2008, Publicación: 98ª reunión CIT (2009)</p>
---	---

<p>establecidas según la libre voluntad de las partes.</p> <p>8. Excepciones para límite diario de 8 horas. La Comisión recuerda sus comentarios anteriores, sobre todo acerca del artículo 115 del Código del Trabajo, que permite llevar a 12 horas la duración diaria del trabajo y respecto del cual la Comisión señaló que el límite diario de ocho horas establecido por el Convenio, sólo podrá sobrepasarse en los casos muy precisos mencionados en los artículos 3 a 6 del Convenio.</p> <p>9. Casos excepcionales. La Comisión recuerda que el artículo 2, c), del Convenio autoriza la distribución variable de horas de trabajo a lo largo de un período máximo de tres semanas siempre que las horas de trabajo no superen un promedio de ocho horas al día ni de 48 horas por semana. En cuanto al promedio en general, la Comisión toma nota de que el artículo 5 del Convenio se aplica únicamente en los casos excepcionales en que se consideren inaplicables los límites normales a la duración diaria y semanal del trabajo, y exige un acuerdo entre las organizaciones de trabajadores y de empleadores al que la autoridad pública haya dado fuerza de reglamento.</p> <p>10. Excepciones limitadas y definidas. La Comisión recuerda que el Convenio permite excepciones al máximo de ocho horas diarias y 48 horas semanales en circunstancias muy limitadas y claramente definidas, a saber: i) distribución de las horas de trabajo durante la semana (artículo 2, b)); ii) promedio de horas de trabajo durante un período de tres semanas en caso de trabajo por turnos (artículo 2, c)); iii) los trabajos cuyo funcionamiento debe ser continuo y que no deben exceder en promedio las 56 horas por semana (artículo 4); iv) promedio de las horas diarias de trabajo en casos excepcionales (artículo 5), y v) excepciones permanentes (trabajos preparatorios, complementarios o intermitentes) y excepciones temporales (aumentos extraordinarios de trabajo) (artículo 6). Asimismo, recuerda de nuevo que el artículo 5 del Convenio sólo permite que las horas de trabajo sean objeto de promedio en casos excepcionales en los que se reconoce que el límite de ocho horas al día y de 48 horas a la semana no puede aplicarse, y sólo a través de un convenio colectivo que podrá tener la fuerza de reglamento.</p> <p>11. Excepción de trabajo en equipo. La Comisión recuerda que el Convenio sólo permite superar el límite de ocho horas al día y 48 horas a la semana en circunstancias muy limitadas y bien definidas. En el caso de los trabajos por equipos en general, el Convenio permite trabajar más de ocho horas al día y más de 48 horas a la semana, a condición de que el promedio de horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas, o un período más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de 48 horas por semana (artículo 2, c)), mientras que, en el caso del trabajo por turnos en los procesos de funcionamiento necesariamente continuo (por ejemplo, altos hornos, refinerías, industria química, del</p>	<p>Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) - Colombia (Ratificación: 1933).</p> <p>13. Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2008, Publicación: 98ª reunión CIT (2009)</p> <p>Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) - Cuba (Ratificación: 1934).</p> <p>14. Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2008, Publicación: 98ª reunión CIT (2009)</p> <p>Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) - Cuba (Ratificación: 1934).</p> <p>15. Conferencia Internacional del Trabajo 93. Reunión, 2005. Informe III (Parte III B) Estudio general de las memorias relativas al Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) y al Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30) Horas de Trabajo de lo fijo a lo flexible, Cap. II, p. 19, párr. 45.</p> <p>16. Conferencia Internacional del Trabajo 93. Reunión, 2005. Informe III (Parte III B) Estudio general de las memorias relativas al Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) y al Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30) Horas de Trabajo de lo fijo a lo flexible, Cap. II, p. 19, párr. 46.</p> <p>17.. Conferencia Internacional del Trabajo 93. Reunión, 2005. Informe III (Parte III B) Estudio general de las memorias relativas al Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) y al Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30) Horas de Trabajo de lo fijo a lo flexible, Cap. II, p. 19, párr. 47.</p> <p>18. Conferencia Internacional del Trabajo 93. Reunión, 2005. Informe III (Parte III B) Estudio general de las memorias relativas al Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) y al Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30) Horas de Trabajo de lo fijo a lo flexible, Cap. II, p. 21, párr. 51.</p> <p>19. Conferencia Internacional del Trabajo 93. Reunión, 2005.</p>
---	---

<p>cemento, salinera, etc.), el Convenio permite superar los mismos límites a condición de que las horas de trabajo no superen en promedio las 56 por semana (artículo 4).</p> <p>12. Excepciones de jornadas de 18 horas requieren consultas previas. La Comisión se ve obligada de nuevo a recordar que el Convenio sólo permite que se supere el límite de la duración máxima diaria del trabajo en las condiciones específicas definidas en el artículo 2, b) (repartición de la duración del trabajo durante la semana) y c) (cálculo medio en un período de tres semanas). Por otra parte, el Convenio prevé otras excepciones a la regla general de ocho horas al día y 48 horas a la semana, pero únicamente en las condiciones estrictas previstas en el artículo 2 (accidentes, trabajos urgentes y fuerza mayor), artículo 4 (fábricas de funcionamiento continuo), artículo 5 (cálculo medio en los casos excepcionales) y artículo 6 (excepciones permanentes y temporales). Por último, la Comisión señala que las excepciones a la jornada de ocho horas requieren consultas previas entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores, e incluso reglamentos adoptados por la autoridad pública previa consulta con estas organizaciones, y que, por consiguiente, un acuerdo individual entre el empleador y el trabajador no resulta suficiente en ningún caso para autorizar una prolongación de la duración del trabajo.</p> <p>13. Flexibilidad aplicable cuyo funcionamiento tiene que ser continuo. El Comité “(...) recuerda que, (...), la flexibilidad que ofrece el artículo 4 del Convenio sólo es aplicable a las industrias cuyo funcionamiento ha de ser necesariamente continuo por razones técnicas (por ejemplo, un alto horno que no puede apagarse). El sector de la construcción no parece pertenecer a esta categoría de industria. Por consiguiente, el trabajo por equipos debe respetar los límites establecidos por el artículo 2, c), del Convenio, a saber, que el promedio de horas de trabajo calculado para un período máximo de tres semanas no exceda de ocho horas diarias ni de 48 horas por semana.”</p> <p>14. La duración del trabajo debe establecerse por acuerdo entre las organizaciones. La Comisión recuerda que, en virtud del artículo 5 del Convenio, los límites señalados en el artículo 2, b), sólo pueden dejarse de lado en los casos excepcionales en los que estos límites se consideren inaplicables. La duración del trabajo debe establecerse entonces por vía de acuerdo entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, el cual debe ser después confirmado por las autoridades nacionales. En todo caso, el promedio de horas de trabajo no puede superar las 48 horas a la semana.</p> <p>15. No hay definición de “horas de trabajo”. En el Convenio núm. 1 no se definen las «horas de trabajo». Sin embargo, después de la adopción de este instrumento, se presentó una propuesta en este sentido en la Conferencia de Ministros del Trabajo, celebrada en Londres en 1926. En ella se acordó que por horas de trabajo se designara el</p>	<p>Informe III (Parte III B) Estudio general de las memorias relativas al Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) y al Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30) Horas de Trabajo de lo fijo a lo flexible, p. 23, párr. 58.</p> <p>20. <i>Ibíd.</i>, p. 43, párr. 85.</p> <p>21. <i>Ibíd.</i>, p. 47, párr. 95.</p> <p>22. <i>Ibíd.</i>, p. 67, párr. 143.</p> <p>23. <i>Ibíd.</i>, p. 67, párr. 144.</p> <p>24. <i>Ibíd.</i>, p. 67, párr. 145.</p> <p>25. <i>Ibíd.</i>, p. 48, párr. 96.</p> <p>26. <i>Ibíd.</i>, p. 51, párr. 104.</p> <p>27. <i>Ibíd.</i>, p. 51-52, párr. 105.</p> <p>28. <i>Ibíd.</i>, p.52, párr. 106.</p> <p>29. <i>Ibíd.</i>, p. 60, párr. 124.</p> <p>30. <i>Ibíd.</i>, p. 53, párr. 107.</p> <p>31. <i>Ibíd.</i>, p. 59, párr. 121.</p> <p>32. <i>Ibíd.</i>, p. 59, párr. 122.</p> <p>33. <i>Ibíd.</i>, p. 60, párr. 123.</p> <p>34. <i>Ibíd.</i>, p. 60, párr. 125.</p> <p>35. <i>Ibíd.</i>, p. 61, párr. 126.</p> <p>36. <i>Ibíd.</i>, p. 63, párr. 133.</p> <p>37. <i>Ibíd.</i>, p. 65, párr. 141.</p> <p>38. <i>Ibíd.</i>, p. 64-65, párr. 136.</p> <p>39. <i>Ibíd.</i>, p. 35, párr. 137.</p> <p>40. <i>Ibíd.</i>, p. 65, párr. 138.</p>
--	--

tiempo durante el cual el personal está a disposición del empleador: quedarían excluidos los períodos de descanso, enunciados de conformidad con lo previsto en el artículo 8 del Convenio núm. 1, durante los cuales el personal no se halle a disposición del empleador 1. Esta definición se incorporó posteriormente al Convenio núm. 30 2.

16. **Criterio de disponibilidad para el empleador.** En los dos Convenios se definen las «horas de trabajo» atendiendo a criterios de «disponibilidad para el empleador». Sin embargo, los Convenios no se pronuncian acerca de si un período de tiempo debe computarse o no como «horas de trabajo» en aquellos casos en que los trabajadores estén tan sólo presentes en el lugar de trabajo, sin realizar tarea alguna. Por lo tanto, lo que se establece en ambos Convenios es manifiestamente que los trabajadores están obligados bien a realizar la tarea que les ha atribuido el empleador, o a hallarse a disposición de este último hasta la atribución de dicha tarea.

17. **Períodos de descanso.** En este sentido, los períodos de descanso durante los cuales los trabajadores deben permanecer en el lugar de trabajo podrían considerarse como una situación intermedia. En efecto, por un lado no se espera en regla general que los trabajadores realicen labor alguna durante ese tiempo, mientras que por otro no pueden abandonar el local de trabajo, luego carecen de libertad para planificar su propio tiempo y sus desplazamientos. También pueden existir diferencias en cuanto a la naturaleza del período de descanso y al lugar en que se toma ese período. En algunos casos, el trabajador puede hacer una pausa, pero debido al breve período de descanso, es posible que no pueda dejar el local del trabajo, aunque pueda descansar en un sector distinto del lugar de trabajo. En otros casos, el empleador puede permitir al trabajador que tome un descanso, pero exigirle que permanezca en el sitio de trabajo o en un lugar no alejado, para estar disponible cuando se le solicite. Es necesario establecer una distinción entre «horas de trabajo» y «horas de descanso» que a su vez deberían basarse en la determinación de si, durante los lapsos de tiempo considerados, los trabajadores están obligados a realizar las tareas que les ha atribuido el empleador o, de manera alternativa hallarse a disposición de éstos hasta que se les asigne o requiera la realización de una tarea. Si la respuesta en ambos supuestos es afirmativa, esos períodos deberían considerarse como «horas de trabajo», con arreglo a los principios enunciados en los Convenios. Por el contrario, si los trabajadores no están «a disposición del empleador» durante esos períodos de descanso, no hay razón para que los descansos sean contabilizados como horas de trabajo.

18. **Períodos de trabajo, períodos de descanso y períodos a disposición del empleador.** Si bien esas interpretaciones permiten aclarar algunos aspectos, en definitiva se trata de la redacción de los mencionados Convenios y su contexto. Debería establecerse una clara

distinción entre períodos de trabajo, períodos de descanso y períodos en que el trabajador permanece a disposición del empleador sin realizar efectivamente un trabajo. Cabe mencionar que los criterios de «estar a disposición del empleador» no exigen que se esté «exclusivamente» a esa disposición y al parecer, permite al trabajador utilizar parte de su tiempo en sus actividades personales o, para expresarlo de otro modo, la utilización de la frase «a disposición del empleador» no impide que el trabajador pueda realizar algunas actividades personales. La cuestión es en qué medida el trabajador se ve limitado a realizar actividades personales durante las horas de atención continuada, para ser considerado que está efectivamente a disposición del empleador. Esto deberá considerarse según las circunstancias de cada caso. De ese modo, el tiempo transcurrido «sobre llamada» puede o no considerarse como «horas de trabajo» en el sentido de los Convenios, según la medida en que el trabajador vea limitada la posibilidad de realizar actividades personales durante ese período. Sin embargo, debería hacerse hincapié que en cuando ese tiempo se calcula como «horas de trabajo», el trabajador tendrá derecho a recibir una remuneración por ese tiempo por concepto de «horas de trabajo» (incluidas las horas extraordinarias). Si ese período de tiempo no se considera como «horas de trabajo», el trabajador tendrá derecho de todos modos a percibir algún tipo de remuneración, en reconocimiento del tiempo transcurrido «sobre llamada», siempre que se hayan establecido claramente las condiciones del trabajo «sobre llamada».

19. Límites se aplican a una relación de empleo concreta. Los límites de horas normales de trabajo previstos en los Convenios se aplican a una relación de empleo concreta y no, en cambio, en los supuestos de las personas que trabajan por cuenta propia o de quienes, simplemente porque asumen mayor carga de trabajo fuera de su empleo principal, rebasan en conjunto el número máximo autorizado de horas normales de trabajo.

20. Sistema de distribución de horas. (...) El punto de equilibrio queda reflejado en las disposiciones de los Convenios núms. 1 y 30, que rigen dichas modalidades de ordenación. Ambos Convenios permiten la distribución de las horas de trabajo a lo largo de la semana y durante períodos más largos, inclusive en régimen de turnos, y sobre la compensación de las horas perdidas en determinado período mediante la aplicación de horarios que excedan del límite en un período diferente. Por otra parte, en ellos se establecen determinados límites para tales sistemas de distribución de horas especificando las circunstancias en que se permite una distribución irregular del horario semanal, señalando limitaciones respecto de las horas adicionales que se podrán trabajar, y estipulando el procedimiento oportuno para obtener autorización a tal efecto.

21. Promediar las horas de trabajo general. Aunque tanto en el Convenio núm. 1 como en

el Convenio núm. 30 se contempla la posibilidad de promediar las horas de trabajo en general, en ninguno de los dos se prevé un período específico durante el que se procede a dicha promediación. En virtud del Convenio núm. 1, en los casos excepcionales «en que se consideren inaplicables los límites señalados en el artículo 2, y únicamente en dichos casos, los convenios celebrados entre las organizaciones patronales y las organizaciones obreras, en que se fije el límite diario de las horas de trabajo basándose en un período de tiempo más largo, podrán tener fuerza de reglamento si el gobierno, al que deberán comunicarse dichos convenios, así lo decide». La duración media del trabajo, calculada para el número de semanas determinado en dichos convenios, no podrá en ningún caso exceder de 48 horas por semana. En virtud del Convenio núm. 30, «cuando excepcionalmente deba efectuarse el trabajo en condiciones que hagan inaplicables las disposiciones de los artículos 3 y 4, los reglamentos de la autoridad pública podrán autorizar la distribución de las horas de trabajo en un período mayor de una semana, a condición de que la duración media del trabajo, calculada sobre el número de semanas consideradas, no exceda de cuarenta y ocho horas por semana y de que en ningún caso las horas diarias de trabajo excedan de diez». Estos reglamentos deberán ser dictados previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores y habida cuenta, especialmente, de los contratos colectivos que puedan existir entre esas organizaciones.

22. Límites al número total de horas extraordinarias. Ni en el Convenio núm. 1 ni en el Convenio núm. 30 se prevén límites concretos al número total de horas extraordinarias que está permitido trabajar durante un período especificado en casos de excepción permanente o temporal. El Convenio núm. 1 únicamente indica que, para cada excepción, el número máximo de horas extraordinarias vendrá determinado por la autoridad pública por la vía reglamentaria. Del mismo modo, el Convenio núm. 30 prevé que, salvo en los casos de excepción temporal por causa de accidente, fuerza mayor o trabajo urgente, los reglamentos establecidos por la autoridad pública deberán determinar el número de horas de trabajo extraordinarias que podrán permitirse al día y, para las excepciones temporales, al año.

23. Determinación de límites horas extraordinarias. Aunque en ambos Convenios la determinación de límites específicos al número total de horas extraordinarias se deja al arbitrio de las autoridades competentes, ello no significa que éstas gocen de facultades ilimitadas al respecto. Teniendo presente la filosofía que late en los Convenios y a la luz de los trabajos preparatorios, cabe deducir que dichos límites deberán ser «razonables» y señalarse en consonancia con el objetivo general de los instrumentos, a saber: fijar la

jornada de ocho horas y la semana de 48 horas como norma jurídica para los horarios de trabajo, con el fin de proteger al trabajador frente a una fatiga indebida, de asegurarle un tiempo de ocio razonable y de otorgarle oportunidades de diversión y de vida social.

24. **Criterio de razonabilidad en el límite de horas extraordinarias.** A tenor de estas consideraciones, antes de determinar el límite de horas extraordinarias que debería considerarse «razonable» en determinadas excepciones, la autoridad pública debería evaluar con sumo detenimiento la intensidad del trabajo en cuestión, el cansancio físico o mental que podría ocasionar, y las consecuencias negativas que éste podría acarrear al empleado y a la población en su conjunto. Cuanto más intenso sea el trabajo, mayor será su potencial generador de fatiga. Y cuanto más graves sean las consecuencias negativas de ese cansancio, más bajo debería ser el límite «razonable» que se autorice para una excepción determinada.

25. **Acuerdo de organizaciones en cuanto a promediación de horas.** Existen varias diferencias entre la disposición del Convenio núm. 1 relativa a la promediación de las horas de trabajo y la correspondiente disposición del Convenio núm. 30. Mientras en el Convenio núm. 1 se contempla la posibilidad de transformar en reglamento las disposiciones contenidas en los acuerdos concertados entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores o entre sus representantes, el Convenio núm. 30 no exige esa transformación, sino que permite la elaboración de dichos reglamentos por la autoridad pública, previa consulta con las organizaciones interesadas de los trabajadores y de los empleadores. Además, el Convenio núm. 30 no permite trabajar más de diez horas al día, en caso de promediación de las horas de trabajo, restricción ésta que no impone el Convenio núm. 1.

26. **Trabajo por turnos.** Con respecto al trabajo por turnos en general, el Convenio núm. 1 permite trabajar más de ocho horas diarias y más de 48 horas en una semana cualquiera siempre que el número de horas de trabajo durante un período de tres semanas o menos no exceda, en promedio, de ocho al día y de 48 a la semana.

27. **Trabajo por turnos en trabajos de funcionamiento necesariamente continuos.** Con respecto al trabajo por turnos en trabajos cuyo funcionamiento ha de ser necesariamente continuo, el Convenio núm. 1 permite rebasar el límite de horas de trabajo prescrito en el artículo 2, siempre que no se trabaje más de un promedio de 56 horas semanales. Esta reglamentación de las horas de trabajo no afectará en modo alguno a los días de descanso que establezca la legislación nacional para los trabajadores en ese tipo de trabajos, como compensación por el día de descanso semanal.

28. **Promediación de horas.** Existen diferencias considerables entre lo dispuesto en el

inciso c) del artículo 2 del Convenio núm. 1, sobre la promediación de las horas de trabajo por turnos con carácter general, y lo previsto en el artículo 4 del Convenio núm. 1, acerca de esa promediación cuando el trabajo se realiza por turnos en trabajos necesariamente continuos. El artículo 4 se aplica con carácter específico a los trabajos cuyo funcionamiento ha de ser necesariamente continuo por razones técnicas, mientras que el inciso c) del artículo 2 se aplica en aquellos supuestos en que la organización del trabajo por turnos no obedece a la necesidad técnica de que los trabajos se realicen en régimen continuo, sino a otras consideraciones, como la conveniencia económica de mantener la maquinaria en funcionamiento durante períodos más dilatados, con la consiguiente reducción de costes. En esos supuestos, las excepciones ofrecen una mayor elasticidad en el cambio de turnos, sin por ello aumentar el promedio de horas de trabajo a lo largo de tres semanas o menos

29. **Casos especiales de sobrecarga de trabajo.** Las excepciones temporales están autorizadas por el Convenio núm. 1 en los casos de aumento extraordinario del trabajo y por el Convenio núm. 30, con objeto de: evitar la pérdida de mercancías perecederas o evitar poner en peligro los resultados técnicos del trabajo; posibilitar trabajos especiales, tales como inventarios o preparación de balances contables, días de compensación, liquidaciones, y comprobación y cierre de cuentas; y casos de aumento extraordinario del trabajo debido a circunstancias especiales, siempre y cuando no quepa esperar normalmente que el empleador recurra a otras medidas 38. Estas excepciones son similares en el sentido de que la necesidad de trabajar horas extraordinarias responde al aumento de la carga de trabajo. Las razones específicas de ese aumento pueden ser sin embargo diferentes, y el volumen de trabajo adicional no tiene por qué ser imprevisto (o imprevisible). Puede deberse a la índole especial de la propia actividad, si ésta experimenta periódicamente un aumento en ciertas épocas del año, a un incremento súbito de pedidos debido a acontecimientos imprevistos, o bien a la imposibilidad de determinar con exactitud la hora en que terminará un trabajo o un proceso por la propia naturaleza de éste 41. En tales casos, es probable que la necesidad de realizar ocasionalmente horas extraordinarias subsista siempre. Tales situaciones pueden darse cuando el empleador asume mayor volumen de trabajo del que los empleados podrán desempeñar en el horario laboral normal. En tales casos, las horas extraordinarias permiten agilizar o aumentar la producción, o hacer frente a una sobrecarga de pedidos, aunque el exceso de trabajo no esté directamente relacionado con la naturaleza de la actividad. Por último, esta necesidad puede derivarse también del carácter perecedero de los artículos que se fabrican o del material que se utiliza.

30. Trabajo por turnos en trabajo de funcionamiento necesariamente continuo. En virtud del Convenio núm. 1, la posibilidad de utilizar este límite semanal de 56 horas en caso de trabajo por turnos para la realización de trabajos cuyo funcionamiento ha de ser necesariamente continuo depende sólo de la «naturaleza misma del trabajo», y no se subordina a las formalidades requeridas por el artículo 5 del mismo Convenio para «casos excepcionales» (transformación en reglamento de las disposiciones contenidas en acuerdos concertados entre las organizaciones interesadas). En virtud del artículo 4 del Convenio, esos acuerdos concertados entre las organizaciones de los empleadores y de los trabajadores no resultan necesarios, de modo que corresponde a los gobiernos interesados decidir a qué trabajos será aplicable la excepción permitida por el artículo 4 del Convenio 1. Esa decisión queda, sin embargo, sujeta a la supervisión de la OIT, ya que, de conformidad con el artículo 7 del Convenio, todos los gobiernos deberán comunicar en sus memorias anuales una lista de los trabajos clasificados como de funcionamiento necesariamente continuo.

31. Las excepciones permanentes pueden definirse como aquellas en que el trabajo ha de realizarse necesariamente y con carácter regular fuera de las horas normales de trabajo para atender a las necesidades permanentes de una empresa, de modo que sea posible prever el momento exacto en que han de desempeñarse las tareas. En ambos Convenios tales excepciones son permisibles en los supuestos de trabajo intermitente 4 y de trabajo preparatorio o complementario 5. Además, el Convenio núm. 30 permite estas excepciones en los almacenes y otros establecimientos donde la naturaleza del trabajo, el volumen de la población o el número de personas empleadas hacen inaplicable el horario de trabajo estipulado en los artículos 3 y 4 del Convenio.

32. Las excepciones temporales o periódicas pueden definirse como excepciones previstas para aquellos supuestos en que la actividad laboral ha de desempeñarse en ocasiones fuera del horario de trabajo para atender las necesidades temporales de una empresa cuando no es posible prever el período exacto durante el que se ha de realizar tal actividad 7. En virtud del Convenio núm. 1, esas excepciones serán permisibles en casos excepcionales de sobrecarga de trabajo 8 y, con arreglo al Convenio núm. 30, en casos de sobrecarga anormal de trabajo debida a circunstancias especiales, siempre y cuando no quepa esperar normalmente que el empleador recurra a otras medidas 9. Además, el Convenio núm. 30 permite excepciones temporales en casos de accidente, fuerza mayor real o inminente, o trabajo urgente con la maquinaria o en la planta; para evitar la pérdida de mercancías perecederas o para no poner en peligro los resultados técnicos del trabajo, y para posibilitar la realización de tareas especiales, como

la realización de inventarios o la preparación de balances contables, días de compensación, liquidaciones y comprobación y cierre de cuentas.

33. **La expresión «trabajo intermitente a causa de la naturaleza del mismo»**, tal como se utiliza en los Convenios, se refiere a la actividad laboral no relacionada con la producción propiamente dicha y que, por sus características, abarca largos períodos de inactividad en que los trabajadores no tienen que realizar actividades físicas ni dedicar una atención continuada, permaneciendo en sus puestos de trabajo sólo para atender a posibles llamadas de los límites establecidos para el horario de trabajo del resto de las personas empleadas en el establecimiento.

34. **Accidentes, trabajo urgente y fuerza mayor.** En virtud del Convenio núm. 1, el límite de horas de trabajo previsto en el artículo 2 de dicho instrumento podrá ser sobrepasado en caso de accidente o grave peligro de accidente, cuando deban efectuarse trabajos urgentes en las máquinas o en las instalaciones, o en caso de fuerza mayor; pero solamente en lo indispensable para evitar una grave perturbación en el funcionamiento normal de la empresa. Por otra parte, en el Convenio núm. 30 se dispone que los reglamentos de la autoridad pública determinarán las excepciones temporales que puedan concederse en caso de accidente o grave peligro de accidente, en caso de fuerza mayor o de trabajos urgentes que deban efectuarse en las máquinas o en las instalaciones, pero solamente en lo indispensable para evitar una grave perturbación en la marcha normal del establecimiento.

35. **Caso de accidente, fuerza mayor o trabajo urgente.** Aunque las excepciones permitidas en caso de accidente, fuerza mayor o trabajo urgente vienen definidas en términos muy similares en ambos Convenios, hay entre ellos diferencias significativas a ese respecto. En el Convenio núm. 1 las excepciones por causa de accidente, fuerza mayor o trabajo urgente no figuran entre las excepciones temporales. Por consiguiente, y a diferencia del Convenio núm. 30, el Convenio núm. 1 no obliga a incluir ese tipo de excepciones en los reglamentos de la autoridad pública previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores.

36. **Fuerza mayor.** El término fuerza mayor no está definido en ninguno de los dos Convenios. Pueden encontrarse indicaciones de su significado en los trabajos preparatorios. Como ya se indicó en el informe explicativo del Convenio núm. 1, en la versión inglesa se utilizó el término francés *force majeure*, sin traducir, para reflejar el sentido exacto del concepto, que no quedaba cabalmente expresado con el vocablo «emergencia» utilizado en la versión inglesa del proyecto que el Comité de Organización sometió a la Conferencia 61. Con base en estas consideraciones, si bien cabe inferir que

todos los casos de fuerza mayor pueden considerarse como «emergencias», no todos los casos de «emergencia» llegan a constituir fuerza mayor.

37. **Además de las excepciones permanentes y temporales**, en ambos Convenios se prevé también la suspensión por orden gubernativa de las disposiciones relativas a las horas de trabajo en casos de guerra o de otros tipos de emergencias que pongan en peligro la seguridad nacional.

38. En virtud de ambos Convenios, las **excepciones permanentes y temporales** han de determinarse mediante reglamentos establecidos por la autoridad pública, que se dictarán sólo tras consultar con las organizaciones patronales y sindicales pertinentes, cuando las haya. En el Convenio núm. 30 también se hace especial hincapié en los acuerdos colectivos, si los hubiere, concertados entre tales organizaciones de empleadores y de trabajadores.

39. **Horas extraordinarias.** Para los fines de ambos Convenios, el concepto de «horas extraordinarias» abarca sólo las horas trabajadas en exceso del horario normal en casos de excepción temporal. Como recordó la Comisión de Expertos en su Estudio general de 1967, en situaciones de excepción permanente las horas adicionales de trabajo deberían considerarse no como «horas extraordinarias», sino como «horas de trabajo ordinarias» permitidas para ciertas categorías de trabajo y para ciertos establecimientos. Esta distinción hace que en situaciones de excepción permanente se haya excluido la obligación de pagar las horas adicionales trabajadas en una tasa inferior al salario básico aumentado en un 25 por ciento.

40. **Suspensión o excepciones en casos de guerra o de peligro nacional.** Ambos Convenios estipulan explícitamente que sus disposiciones podrán suspenderse en cualquier país, por orden del gobierno, en caso de guerra o de acontecimientos que pongan en peligro la seguridad nacional 79. Según se señaló en las Conclusiones de la Conferencia de Londres, esta disposición sólo podrá aplicarse cuando sobrevenga una crisis que afecte a la economía nacional hasta el punto de poner en peligro la vida de su población 80. Por otra parte, si una crisis económica o comercial afecta sólo a determinados sectores de la industria, no podrá considerarse que pone en peligro la seguridad nacional en los términos de la mencionada disposición, por lo que la suspensión del Convenio no estaría en tales casos justificada.

Accidentes de trabajo

Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura) (C012) (1921), Art. 1

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a extender a todos los asalariados agrícolas el beneficio de las leyes y reglamentos que tengan por objeto indemnizar a las víctimas de accidentes sobrevenidos a causa del trabajo o durante la ejecución del mismo.

1.- Cruzar estos tests cuando se trate de las siguientes temáticas en la matriz DIHR/ICAR:

- Salud y seguridad ocupacional
- Sindicatos
- Condiciones de Trabajo
- Seguridad y Conflictos
- Empresas Públicas, Compras Públicas y *Tenders* (incluyendo licitaciones y concesiones, inscripción de derechos reglados)

2.- Cruzar estos tests cuando se revise las regulaciones sectoriales siguientes:

- Agricultura

Sub-aspectos	TEST	Casos / fuentes
<p>Derecho a indemnización de trabajadores agrícolas en caso de accidente de trabajo</p>	<p>1. Principio de igualdad de trato. (...) La Comisión desea destacar que el principio de igualdad de trato de los asalariados agrícolas implica que éstos deberían beneficiarse de la misma definición de accidentes del trabajo que se aplica a otros trabajadores. En consecuencia, el Gobierno debería considerar la armonización de las diferentes definiciones de accidentes del trabajo, con el fin de que los trabajadores de diferentes sectores de actividad gocen de la misma protección e indemnización.(...) La Comisión toma nota de las dificultades de orden práctico encontradas por el Gobierno en la aplicación del Convenio núm. 12. Señala que estas dificultades no desaparecerán sin medidas sistémicas y vigorosas adoptadas por el Gobierno en colaboración con los interlocutores sociales para sensibilizar a trabajadores y empresas de sus respectivos derechos y obligaciones, establecer procedimientos simples y rápidos para notificar los accidentes del trabajo apoyados por la indemnización del seguro y la inspección del trabajo, promover el uso de equipos de protección y tecnologías más seguras, etc.</p> <p>2. Artículo 1 del Convenio. Extensión a todos los asalariados agrícolas del beneficio de las leyes y reglamentos que tengan por objeto indemnizar a las víctimas de accidentes sobrevenidos a causa del trabajo o durante la ejecución del mismo. (...) A este respecto, la Comisión agradecería al Gobierno se sirva precisar, en su próxima memoria, la manera en que se garantiza a las categorías de trabajadores antes mencionadas la misma protección contra los accidentes del trabajo que la que se otorga a los demás trabajadores asalariados, y de comunicar copia de los textos pertinentes en la materia.</p>	<p>1. Observación (CEACR) - Adopción: 2011, Publicación: 101ª reunión CIT (2012) Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921 (núm. 12) - Guinea - Bissau (Ratificación: 1977).</p> <p>2. Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2007, Publicación: 97ª reunión CIT (2008) Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921 (núm. 12) - Panamá (Ratificación: 1958).</p> <p>3. Observación (CEACR) - Adopción: 1990, Publicación: 77ª reunión CIT (1990) Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921 (núm. 12) - Colombia (Ratificación: 1933).</p>

	<p>3. Extensión del régimen de seguridad social (...). Observa empero que, como el mismo Gobierno afirma, el sector rural no se encuentra prácticamente cubierto por el régimen de seguridad social. En esas condiciones, la Comisión no puede sino insistir nuevamente que en tanto no se extienda el régimen de seguridad social a todo el territorio nacional, el Gobierno modifique el Código del Trabajo que prevé condiciones de indemnización inferiores - tanto en lo que se refiere a la duración de la asistencia médica como de las prestaciones monetarias -, a las establecidas por el régimen obligatorio de seguridad social.</p>	
--	---	--

Accidentes de trabajo (trabajadores extranjeros)

Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo) (C019) (1925), Art. 1

1. *Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a conceder a los nacionales de cualquier otro Miembro que lo haya ratificado, y que fueren víctimas de accidentes del trabajo ocurridos en el territorio de aquél, o a sus derechohabientes, el mismo trato que otorgue a sus propios nacionales en materia de indemnización por accidentes del trabajo.*
2. *Esta igualdad de trato será otorgada a los trabajadores extranjeros y a sus derechohabientes sin ninguna condición de residencia. Sin embargo, en lo que se refiere a los pagos que un Miembro, o sus nacionales, tengan que hacer fuera de su propio territorio en virtud de este principio, las disposiciones que hayan de tomarse se regirán, si fuere necesario, por acuerdos especiales celebrados con los Miembros interesados.*

<p>1.- Cruzar estos tests cuando se trate de las siguientes temáticas en la matriz DIHR/ICAR:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Salud y seguridad ocupacional • Sindicatos • Condiciones de Trabajo • Seguridad y Conflictos • Extraterritorialidad 	<p>2.- Cruzar estos tests cuando se revise las regulaciones sectoriales siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agricultura • Forestal • Minería • Construcción y Proyectos de Infraestructura • Industrias Químicas • Energía • Aguas • Turismo • Salud, Farmacéuticas y Pensiones • Educación • Banca y Servicios • Retail • Desechos, Reciclaje y Alcantarillados • SECTOR NO REGULADO DE LA ECONOMÍA?? 	
Sub-aspectos	TEST	Casos / fuentes
Derecho a la igualdad ante la ley de trabajadores	<p>1. Condición de residencia. La Comisión no puede sino observar que la situación jurídica de los trabajadores extranjeros considerados por la legislación como «no residentes» en la República Dominicana todavía no les permite afiliarse al seguro de riesgos laborales, en contravención a las obligaciones contraídas en virtud del <i>artículo 1, 2), del Convenio</i> y de las recomendaciones formuladas por el comité tripartito. Por consiguiente, la Comisión insta al Gobierno a que adopte sin más demora las medidas (...) para eliminar la condición general de residencia impuesta a los trabajadores extranjeros para acceder</p>	<p>1. Observación (CEACR) - Adopción: 2014, Publicación: 104ª reunión CIT (2015) Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19) - Dominicana, República (Ratificación: 1956).</p>

<p>extranjeros que fueren víctimas de accidentes de trabajo</p>	<p>a las prestaciones del seguro de riesgos laborales. En el marco de tal reforma, el Gobierno podría iniciar un estudio considerando las diferentes opciones relativas a la financiación de esta extensión de la protección a los trabajadores migrantes. (...) ; ii) impartir instrucciones a los servicios competentes de conformidad con sus compromisos anteriores para fortalecer la inspección del trabajo, incluso a través de la Coordinación Nacional de Inspección del Trabajo, especialmente en los sectores con mayor siniestralidad laboral y con mayor presencia de trabajadores extranjeros y para realizar los estudios estadísticos necesarios. ; iii) iniciar una cooperación efectiva con el Gobierno de Haití para hacer frente a los desafíos planteados por la aplicación del Convenio, por ejemplo concluyendo un convenio bilateral de seguridad social que atribuiría un estatus definido a los trabajadores de ambos países en el territorio de cada nación y les garantizaría un acceso igualitario al seguro de riesgos laborales.</p> <p>2. En relación con la situación de los trabajadores domésticos migrantes, trabajadores estacionales y trabajadores de la agricultura y la pesca, (...) la Comisión recuerda que esas categorías de trabajadores están plenamente amparadas por el Convenio y, en consecuencia, tienen derecho a recibir el mismo trato que los trabajadores nacionales en el caso de accidentes del trabajo. (...)</p> <p>3. La Comisión desea destacar que el derecho a la igualdad de trato no puede estar condicionado a la capacidad administrativa del Gobierno de emprender los controles necesarios con miras a impedir los posibles casos de abuso. Por el contrario, para superar esas dificultades, el artículo 4 del Convenio requiere que los Estados ratificantes se presten recíprocamente una asistencia mutua, a efectos de facilitar la aplicación de sus leyes y reglamentos respectivos sobre la indemnización de los trabajadores. (...)</p> <p>4. Artículo 1, párrafo 2, del Convenio. (...) En la medida en que el Convenio garantiza a los trabajadores extranjeros procedentes de Estados parte en el presente Convenio, así como a sus derechohabientes, el derecho a la igualdad de trato con los nacionales, sin ninguna condición de residencia, la Comisión agradecería al Gobierno que indicara la manera en que se garantiza la igualdad de trato con los nacionales en caso de accidentes del trabajo de que sean víctimas los extranjeros que trabajan en el territorio de la República Dominicana sin haber establecido su residencia en ella. Sírvase indicar, de ser el caso, todo acuerdo de seguridad social concluido o que se haya previsto concluir con países parte en el presente Convenio, especialmente con Haití, destinado a facilitar la aplicación del presente Convenio a las víctimas de accidentes del trabajo.</p> <p>5. Trabajadores temporales extranjeros. (...). La Comisión entiende que los períodos de cotización exigidos se aplican tanto a los nacionales como a los extranjeros. La Comisión invita sin embargo al Gobierno a que proporcione informaciones sobre el impacto práctico que podría tener la regla antes mencionada sobre el igual acceso de los trabajadores extranjeros a la protección e indemnización en caso de accidentes de trabajo. Al recordar que en el marco del diálogo mantenido con el Gobierno respecto de la aplicación del Convenio sobre las plantaciones (...).</p> <p>6. Régimen de reciprocidad. La Comisión observa que el Convenio crea un régimen de reciprocidad automática entre los Estados que lo hayan ratificado a fin de evitar la conclusión de múltiples convenios bilaterales entre los Estados parte.</p> <p>7. Sistema de reciprocidad automática. A este respecto, la Comisión recuerda que el Convenio establece un sistema de reciprocidad automática entre los Estados Miembros que lo han ratificado. (...)En efecto, el artículo 2 del Convenio subordina la exclusión de los trabajadores empleados de una manera temporal o intermitente en el territorio de un Miembro, por</p>	<p>2. Observación (CEACR) - Adopción: 2014, Publicación: 104ª reunión CIT (2015) Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19) - Tailandia (Ratificación: 1968).</p> <p>3. Observación (CEACR) - Adopción: 2012, Publicación: 102ª reunión CIT (2013) Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19) - Corea, República de (Ratificación: 2001).</p> <p>4. Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2012, Publicación: 102ª reunión CIT (2013) Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19) - Dominicana, República (Ratificación: 1956).</p> <p>5. Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2012, Publicación: 102ª reunión CIT (2013) Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19) - Guatemala (Ratificación: 1961).</p> <p>6. Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2011, Publicación: 101ª reunión CIT (2012) Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19) - Bolivia, Estado Plurinacional de (Ratificación: 1954).</p> <p>7. Observación (CEACR) - Adopción: 2010, Publicación: 100ª reunión CIT (2011) Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19) - Guinea - Bissau (Ratificación: 1977).</p> <p>8. Observación (CEACR) - Adopción: 2010, Publicación: 100ª reunión CIT (2011) Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19) -</p>
---	--	--

<p>cuenta de una empresa situada en el territorio de otro Miembro, a la conclusión de un acuerdo especial entre los Miembros interesados.</p> <p>8. Igualdad de trato sin condición de residencia. La Comisión ha estado recordando al Gobierno que en virtud del artículo 1, párrafo 2, del Convenio, los nacionales de otros Estados Miembros que hubiesen ratificado el Convenio, así como sus derechohabientes, tendrían garantizada la igualdad de trato en lo que respecta a los accidentes laborales sin condición alguna en lo que respecta a la residencia.</p> <p>9. Acuerdos especiales para pago de indemnizaciones. En lo que respecta a las dificultades mencionadas por el Gobierno sobre el pago de las indemnizaciones en el extranjero, la Comisión desea hacer hincapié en que es necesario adoptar medidas a este respecto a través de acuerdos especiales concluidos entre los miembros interesados de conformidad con el segundo párrafo del artículo 1 del Convenio.</p> <p>10. Principio de igualdad de trato. (...), la Comisión se ve obligada a recordar de nuevo que, en virtud del artículo 1, párrafos 1 y 2 del Convenio, todo Miembro que ratifique dicho Convenio se obliga a conceder a los nacionales de cualquier otro Miembro que lo haya ratificado, y que fueren víctimas de accidentes del trabajo ocurridos en el territorio de aquél, o a sus derechohabientes, el mismo trato que otorgue a sus propios nacionales en materia de indemnización por accidentes del trabajo. (...) Dicha medida estaría de conformidad con el principio fundamental establecido por el Convenio, según el cual los Estados parte deben aplicar el principio de igualdad de trato en lo que respecta a la indemnización de los trabajadores entre sus nacionales y los trabajadores extranjeros (nacionales de cualquier otro Miembro que haya ratificado el Convenio), y tienen que garantizar que los trabajadores extranjeros que sufran lesiones profesionales y las personas que depende de ellos puedan volver a sus países de origen y recibir allí los pagos en virtud de acuerdos especiales.</p>	<p>Mauricio (Ratificación: 1969).</p> <p>9. Observación (CEACR) - Adopción: 2008, Publicación: 98ª reunión CIT (2009) Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19) - Malasia - Peninsular (Ratificación: 1957).</p> <p>10. Observación (CEACR) - Adopción: 2007, Publicación: 97ª reunión CIT (2008) Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19) - Malasia - Sarawak (Ratificación: 1964).</p>
---	---

Jornada de trabajo

Convenio sobre el trabajo nocturno (panaderías) (C020) (1925), Art. 1

1. A reserva de las excepciones previstas en las disposiciones del presente Convenio, queda prohibida la fabricación, durante la noche, de pan, pastelería o productos similares a base de harina.
2. Esta prohibición se aplica al trabajo de todas las personas, tanto empleadores como trabajadores, que participen en dicha fabricación, pero no concierne a la fabricación casera efectuada por los miembros de un mismo hogar para su consumo personal.
3. El presente Convenio no se aplica a la fabricación de galletas al por mayor. Todo Miembro podrá, previa consulta a las organizaciones interesadas de trabajadores y de empleadores, determinar los productos que, a los efectos de este Convenio, deban ser considerados como "galletas".

Art. 2

A los efectos del presente Convenio, el término **noche** significa un período de siete horas consecutivas, por lo menos. El comienzo y el fin de este período se fijarán por las autoridades competentes de cada país, previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, y dicho período comprenderá el intervalo que media entre las 11 de la noche y las 5 de la mañana. Cuando el clima o la estación lo justifiquen o previo acuerdo entre las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, se podrá substituir el intervalo que media entre las 11 de la noche y las 5 de la mañana por el que media entre las 10 de la noche y las 4 de la mañana.

Art. 3

Las autoridades competentes de cada país, previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, podrán admitir las siguientes excepciones a las disposiciones del artículo 1: (a) las excepciones permanentes necesarias para la ejecución de los trabajos preparatorios y complementarios, siempre que sea necesario realizarlos fuera de las horas de trabajo normales y a condición de que el número de trabajadores empleados en dichos trabajos sea el estrictamente necesario y que no tomen parte en ellos los jóvenes menores de dieciocho años; (b) las excepciones permanentes necesarias dadas las condiciones particulares de la industria de la panadería en los países tropicales; (c) las excepciones permanentes necesarias para garantizar el descanso semanal; (d) las excepciones temporales necesarias para permitir que las empresas hagan frente a los aumentos extraordinarios de trabajo, o a las necesidades de carácter nacional.

Art. 4

Podrán también admitirse excepciones a las disposiciones del artículo 1 en caso de accidente o grave peligro de accidente, cuando deban efectuarse trabajos urgentes en las máquinas o en las instalaciones, o en caso de fuerza mayor, pero solamente en lo indispensable para evitar una grave perturbación en el funcionamiento normal de la empresa.

1.- Cruzar estos tests cuando se trate de las siguientes temáticas en la matriz DIHR/ICAR:

- Salud y seguridad ocupacional
- Sindicatos
- Condiciones de Trabajo

2.- Cruzar estos tests cuando se revise las regulaciones sectoriales siguientes:

- SECTOR NO REGULADO DE LA ECONOMÍA??

Sub-aspectos	TEST	Casos / fuentes
<p>Prohibición de trabajo nocturno en la fabricación de pan, pastelería o productos similares a base de harina.</p>	<p>1. Concepto de noche. La Comisión refiriéndose al artículo 2 “recuerda que, a tenor de dicho artículo, "noche" significa un período de siete horas consecutivas, por lo menos.</p> <p>2. Convenio Núm. 20 obsoleto. La Comisión recuerda nuevamente que el Consejo de Administración de la OIT ha decidido dejar de lado el Convenio núm. 20, considerando el último como obsoleto y que ya no corresponde a las necesidades actuales. En consecuencia la Oficina ya no alienta su ratificación y no solicita de manera regular memorias sobre su aplicación. La Comisión recuerda asimismo que la ratificación del Convenio núm. 171 no implica ipso jure la denuncia del Convenio núm. 20 y que, de conformidad con su artículo 11, este último puede ser denunciado en cualquier momento previas consultas plenas y completas con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores. En este sentido, recuerda que el Gobierno ha procedido de la misma manera en 1976 en lo que atañe a la denuncia del Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919 (núm. 4), también declarado obsoleto y dejado de lado.</p> <p>3. Convenio Núm. 171 amplia campo de aplicación de trabajo nocturno. En consecuencia, la Comisión invita al Gobierno a considerar la pertinencia de la denuncia del Convenio núm. 20 y de la ratificación del Convenio núm. 171 sobre el trabajo nocturno, que amplía el campo de aplicación para abarcar a los trabajadores de ambos sexos en casi todas las ramas de actividad y ocupaciones. A diferencia de las definiciones tradicionales del trabajo nocturno que se vinculan con un período específico de horas nocturnas, las nuevas normas se centran en los trabajadores que laboran un número importante de horas durante la noche. A su vez, este Convenio amplía la gama de medidas necesarias para mejorar la calidad de vida profesional de los trabajadores nocturnos. (...)</p> <p>4. Período de noche. La Comisión refiriéndose al artículo 2 del Convenio, señala que “Este último artículo define el período de noche, durante el cual se prohíbe el trabajo, como un período de al menos siete horas consecutivas que comprenden obligatoriamente el intervalo que media entre las 11 de la noche y las 5 de la mañana, o, en casos justificados, entre las 10 de la noche y las 4 de la mañana. (...).</p> <p>5. Falta de legislación específica con respecto a trabajo nocturno y menores de edad y mujeres embarazadas. La Comisión toma nota de la falta de legislación específica sobre el trabajo nocturno con excepción de las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo</p>	<p>1. Observación (CEACR) - Adopción: 2009, Publicación: 99ª reunión CIT (2010) Convenio sobre el trabajo nocturno (panaderías), 1925 (núm. 20) - Chile (Ratificación: 1933).</p> <p>2. Observación (CEACR) - Adopción: 2009, Publicación: 99ª reunión CIT (2010) Convenio sobre el trabajo nocturno (panaderías), 1925 (núm. 20) - Chile (Ratificación: 1933).</p> <p>3. Observación (CEACR) - Adopción: 2008, Publicación: 98ª reunión CIT (2009) Convenio sobre el trabajo nocturno (panaderías), 1925 (núm. 20) - Bolivia, Estado Plurinacional de (Ratificación: 1973).</p> <p>4. Observación (CEACR) - Adopción: 2001, Publicación: 90ª reunión CIT (2002) Convenio sobre el trabajo nocturno (panaderías), 1925 (núm. 20) - Bolivia, Estado Plurinacional de (Ratificación: 1973).</p> <p>5. Observación (CEACR) - Adopción: 1997, Publicación: 86ª reunión CIT (1998) Convenio sobre el trabajo nocturno (panaderías), 1925 (núm. 20) - Chile (Ratificación: 1933).</p> <p>6. Observación (CEACR) - Adopción: 1994, Publicación: 81ª reunión CIT (1994) Convenio sobre el trabajo nocturno (panaderías), 1925 (núm. 20) - Chile (Ratificación: 1933).</p>

que protegen a los asalariados menores de edad y a las mujeres embarazadas. La Comisión recuerda que, desde hace varios años, solicita al Gobierno que adopte medidas que garanticen el respeto de la prohibición prevista en el artículo 1 del Convenio. Los distintos artículos del Código de Trabajo citados por el Gobierno, en virtud de los cuales las horas de trabajo nocturno pueden ser fijadas mediante negociaciones colectivas, no ofrecen esa garantía.

6. **Denuncia del Convenio.** La Comisión toma nota de que el Gobierno considera que el ordenamiento jurídico chileno no permite dictar ninguna norma de carácter reglamentario sobre este tema, pues, por una parte, la Constitución garantiza la libertad de trabajo y prohíbe toda forma de discriminación y, por otra parte, una restricción nocturna tampoco podría ser aceptable en función de la legislación económica. El Gobierno indica además que de las consultas mantenidas periódicamente con los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores se ha llegado a concluir que la prohibición de trabajo nocturno en las panaderías ya no se justificaba, especialmente en razón de los progresos tecnológicos, la organización de la producción y la mejora de las condiciones ambientales de trabajo. La Comisión toma nota de que, en una respuesta al Gobierno de fecha 7 de octubre de 1993, la Federación Gremial Chilena de Industriales Panaderos se pronunció en favor de que se denunciara este Convenio. La Comisión se ve obligada a recordar que mientras no se haya registrado una denuncia, que se hará efectiva un año más tarde, el Gobierno sigue obligado por el Convenio.

Jornada de trabajo

Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas) (C030) (1930), Art. 3

Las horas de trabajo del personal al que se aplique el presente Convenio no podrán exceder de cuarenta y ocho por semana y ocho por día, reserva de las disposiciones de los artículos siguientes.

Art. 1

1. El presente Convenio se aplica al personal de los establecimientos públicos o privados siguientes:

(a) establecimientos comerciales, oficinas de correos, telégrafos y teléfonos, servicios comerciales de todos los demás establecimientos; (b) establecimientos y administraciones cuyo personal efectúe esencialmente trabajos de oficina; (c) establecimientos que revistan un carácter a la vez comercial e industrial, excepto cuando sean considerados como establecimientos industriales. La autoridad competente determinará, en cada país, la línea de demarcación entre los establecimientos comerciales y aquellos en que se desempeñen esencialmente trabajos de oficina, por una parte, y los establecimientos industriales y agrícolas, por otra.

2. El Convenio no se aplica al personal de los establecimientos siguientes: (a) establecimientos dedicados al tratamiento u hospitalización de enfermos, lisiados, indigentes o alienados; (b) hoteles, restaurantes, pensiones, círculos, cafés y otros establecimientos análogos; (c) teatros y otros lugares públicos de diversión. Sin embargo, el Convenio se aplicará al personal de las dependencias de los establecimientos enumerados en los apartados a), b) y c) de este párrafo cuando esas dependencias, si fueran autónomas, estuvieran comprendidas entre los establecimientos a los que se aplica el Convenio.

3. La autoridad competente de cada país podrá exceptuar de la aplicación del Convenio a:

(a) los establecimientos en que estén empleados solamente miembros de la familia del empleador; (b) las oficinas públicas en las que el personal empleado actúe como órgano del poder público; (c) las personas que desempeñen un cargo de dirección o de confianza; (d) los viajantes y representantes, siempre que realicen su trabajo fuera del establecimiento.

Art. 2

*A los efectos del presente Convenio, la expresión **horas de trabajo** significa el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador; estarán excluidos los descansos durante los cuales el personal no se halle a la disposición del empleador.*

Art. 4

Las horas de trabajo por semana previstas en el artículo 3 podrán ser distribuidas de suerte que el trabajo de cada día no exceda de diez horas.

Art. 5

1. En caso de interrupción general del trabajo motivada por: a) fiestas locales, o b) causas accidentales o de fuerza mayor (averías en las instalaciones, interrupción de la fuerza motriz, del alumbrado, de la calefacción o del agua, siniestros), podrá prolongarse la jornada de trabajo para recuperar las horas de trabajo perdidas, en las condiciones siguientes:

(a) las recuperaciones no podrán ser autorizadas más que durante treinta días al año y deberán efectuarse dentro de un plazo razonable;

(b) la jornada de trabajo no podrá ser aumentada más de una hora; (c) la jornada de trabajo no podrá exceder de diez horas.

2. Deberá notificarse a la autoridad competente la naturaleza, causa y fecha de la interrupción general del trabajo, el número de horas de trabajo perdidas y las modificaciones temporales previstas en el horario.

Art. 6

Cuando excepcionalmente deba efectuarse el trabajo en condiciones que hagan inaplicables las disposiciones de los artículos 3 y 4, los reglamentos de la autoridad pública podrán autorizar la distribución de las horas de trabajo en un período mayor de una semana, a condición de que la duración media del trabajo, calculada sobre el número de semanas consideradas, no exceda de cuarenta y ocho horas por semana y de que en ningún caso las horas diarias de trabajo excedan de diez.

1.- Cruzar estos tests cuando se trate de las siguientes temáticas en la matriz DIHR/ICAR:

- Salud y seguridad ocupacional
- Sindicatos
- Condiciones de Trabajo
- Seguridad y Conflictos

2.- Cruzar estos tests cuando se revise las regulaciones sectoriales siguientes:

- Turismo
- Banca y Servicios
- Retail

Sub-aspectos	TEST	Casos / fuentes
<p>Respeto por el límite de la jornada de trabajo (8 horas al día y 48 horas a la semana)</p>	<p>1. Adopción de reglamentación para establecer límites. La Comisión recuerda a este respecto que para evitar todo abuso posible, la Comisión requiere la adopción de una reglamentación — previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas — para que establezcan límites al número total de horas extraordinarias que podrán autorizarse no sólo en la jornada sino también durante el año. Tal como la Comisión subraya en su Estudio General de 2005, Horas de trabajo (párrafo 144), «aunque la determinación de límites específicos al número total de horas extraordinarias se deja al arbitrio de las autoridades competentes, ello no significa que éstas gocen de facultades ilimitadas al respecto. Teniendo presente la filosofía que late en los convenios y a la luz de los trabajos preparatorios, cabe deducir que dichos límites deberán ser «razonables» y señalarse en consonancia con el objetivo general de los instrumentos, a saber: fijar la jornada de ocho horas y la semana de 48 horas como norma jurídica para los horarios de trabajo, con el fin de proteger al trabajador frente a una fatiga indebida, de asegurarle un tiempo de ocio razonable y de otorgarle oportunidades de diversión y de vida social». La Comisión recuerda que en la época de adopción del Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1), los límites considerados permisibles se cifraban en 150 horas anuales en los casos de excepción temporal (aumentos de trabajos extraordinarios, debido a circunstancias especiales) y en 60 horas para las excepciones permanentes (trabajos de naturaleza intermitente o complementarios).</p> <p>2. Casos en que se admite sobrepasar límite. A este respecto, la Comisión quiere señalar que los Convenios núms. 1 y 30 sólo permiten que se sobrepase el límite de ocho horas al día y 48 horas a la semana en circunstancias muy limitadas y claramente definidas. Por ejemplo, el Convenio núm. 1 establece un límite total del trabajo diario de nueve horas en el caso de una distribución variable de</p>	<p>1. Observación (CEACR) - Adopción: 2012, Publicación: 102ª reunión CIT (2013) Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30) - Argentina (Ratificación: 1950).</p> <p>2. Observación (CEACR) - Adopción: 2012, Publicación: 102ª reunión CIT (2013) Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30) - Nicaragua (Ratificación: 1934).</p> <p>3. Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2008, Publicación: 98ª reunión CIT (2009) Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30) - Chile (Ratificación: 1935).</p> <p>4. Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2008, Publicación: 98ª reunión CIT (2009) Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30) - Colombia (Ratificación: 1969).</p> <p>5. Observación (CEACR) - Adopción: 2008, Publicación: 98ª reunión CIT (2009)</p>

<p>las horas de trabajo durante la semana, mientras que el Convenio núm. 30 prevé que el máximo de horas de trabajo semanales se distribuya de tal forma que ningún día se realicen más de diez horas de trabajo. Por consiguiente, el sistema de semana de trabajo comprimida (a saber, cuatro días consecutivos de 12 horas de trabajo seguidos de tres días libres) que se menciona en los comentarios de la CTA parece incompatible con los requisitos del Convenio. Tal como señaló la Comisión en el párrafo 213 de su Estudio General de 2005, Horas de trabajo, «al parecer, en numerosos casos la ordenación en semanas de trabajo concentradas es probable que sea incompatible con las exigencias del Convenio núm. 1, del Convenio núm. 30, o de ambos, en particular debido al número de horas diarias que se trabajan habitualmente con arreglo a esas formas de organización del tiempo de trabajo». Por ejemplo, el sistema de semana de trabajo comprimida, en el que dos equipos realizan turnos de 12 horas, parece ser incompatible con los requisitos de los Convenios núms. 1 y 30, porque el trabajo diario podría superar los límites de nueve y diez horas establecidos respectivamente en estos Convenios. Por consiguiente, la Comisión espera que el Gobierno considere la posibilidad de adoptar medidas para garantizar que la ordenación del tiempo de trabajo cumpla plenamente con el límite establecido en el artículo 4 del Convenio. Además, la Comisión agradecería recibir información adicional sobre los niveles de sobreocupación horaria y acerca de todas las medidas adoptadas o previstas para proteger a los trabajadores interesados.</p> <p>3. Acuerdos basados en sistemas de semana de trabajo comprimida. En ese sentido, la Comisión desea remitirse a los párrafos 207-213 de su Estudio General de 2005 sobre las horas de trabajo en que opinó que se debe prestar atención especial para cerciorarse de que la aplicación de los acuerdos basados en sistemas de semana de trabajo comprimida no contravenga las normas prescritas por el Convenio núm. 30, y que dichos sistemas en el comercio y las oficinas deben garantizar que la jornada de trabajo no exceda de 10 horas para ser compatibles con el Convenio núm. 30, en virtud de lo dispuesto en su artículo 4.</p> <p>4. Artículo 1 del Convenio. Ámbito de aplicación – Trabajo a domicilio y teletrabajo. La Comisión toma nota de la información del Gobierno de que los trabajadores que trabajan a domicilio o los que ejercen sus funciones fuera de la empresa y mediante medios informáticos o de telecomunicaciones siguen excluidos de las reglas relativas a la limitación de las horas de trabajo. A este respecto, la Comisión llama la atención del Gobierno sobre el hecho de que el artículo 1, párrafo 3, del Convenio prevé posibilidades de exclusión precisas y limitadas, a saber: i) los establecimientos en que están empleados solamente miembros de la familia del empleador; ii) las oficinas públicas en las que el personal empleado actúe como órgano del poder público; iii) las personas que desempeñen un cargo de dirección o de confianza, y iv) los viajantes y representantes, siempre que realicen su trabajo fuera del establecimiento.</p> <p>5. Excepciones a la regla general de 8 horas y 48 horas semanales. La Comisión se ve obligada a</p>	<p>Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30) - Cuba (Ratificación: 1936).</p> <p>6. Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2008, Publicación: 98ª reunión CIT (2009)</p> <p>Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30) - Cuba (Ratificación: 1936).</p> <p>7. Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2004, Publicación: 93ª reunión CIT (2005)</p> <p>Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30) - Chile (Ratificación: 1935).</p> <p>8. Observación (CEACR) - Adopción: 2004, Publicación: 93ª reunión CIT (2005)</p> <p>Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30) - España (Ratificación: 1932).</p> <p>9. Observación (CEACR) - Adopción: 2003, Publicación: 92ª reunión CIT (2004)</p> <p>Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30) - Bolivia, Estado Plurinacional de (Ratificación: 1973).</p> <p>10. Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2003, Publicación: 92ª reunión CIT (2004)</p> <p>Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30) - Colombia (Ratificación: 1969).</p> <p>11. Observación (CEACR) - Adopción: 2003, Publicación: 92ª reunión CIT (2004)</p> <p>Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30) - Guatemala (Ratificación: 1961).</p> <p>12. Conferencia Internacional del Trabajo 93. Reunión, 2005. Informe III (Parte III B) Estudio general de las memorias relativas al Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) y al Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30) Horas de Trabajo de lo fijo a lo flexible, p. 4, párr. 9.</p>
---	--

<p>recordar que el Convenio sólo prevé excepciones a la regla general de ocho horas al día y 48 a la semana en las condiciones estrictas previstas en el artículo 4 (horas de trabajo distribuidas semanalmente de suerte que el trabajo de cada día no exceda de diez horas), artículo 5 (interrupción general del trabajo), artículo 6 (casos excepcionales), y artículo 7 (excepciones permanentes y temporales). Asimismo, la Comisión recuerda que, de conformidad con el artículo 8 del Convenio las excepciones a la jornada de ocho horas requieren reglamentos adoptados por la autoridad pública previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores — especialmente en lo que concierne a las tasas salariales para el pago de horas suplementarias — y que, por consiguiente, un acuerdo individual entre el empleador y el trabajador no es suficiente en ningún caso para autorizar una prolongación de la duración del trabajo.</p> <p>6. Artículo 3 del Convenio. Duración semanal del trabajo. (...). La Comisión recuerda que el artículo 3 del Convenio, fija en 48 horas la duración máxima semanal del trabajo. El Convenio sólo permite el cálculo en promedio de la duración del trabajo con una superación, algunas semanas, del límite de 48 horas, en los casos excepcionales contemplados en el artículo 6 del Convenio.</p> <p>7. Repartición desigual de las horas. A este respecto, la Comisión recuerda que en virtud del artículo 3 del Convenio las horas de trabajo no podrán exceder salvo excepción prevista por el Convenio, de 48 horas por semana y ocho por día. El artículo 4 permite la repartición desigual de la duración semanal del trabajo, a condición de que el trabajo de cada día no exceda de diez horas. El Convenio sólo permite calcular en promedio la duración del trabajo sobrepasando, ciertas semanas, el límite de 48 horas en los casos excepcionales, previstos en su artículo 6.</p> <p>8. El Comité, refiriéndose a trabajo a domicilio y teletrabajo, señala que: “La Comisión recuerda al Gobierno que las excepciones previstas por el artículo 1 del Convenio son limitativas y no incluyen a estas categorías de trabajadores.” (...) “La Comisión recuerda que en las excepciones autorizadas por el artículo 6 del Convenio se limitan a los casos excepcionales en los que los límites diarios y semanales de la duración del trabajo son inaplicables. Sin embargo, éste no es necesariamente el caso de los trabajos realizados fuera de los centros urbanos en la medida en la que los trabajadores pueden tener acceso a medios de transporte”.</p> <p>9. Límite en repartición desigual de horas de trabajo. El Comité dispone que “Sin embargo, el artículo 4 del Convenio limita a 10 horas diarias la duración del trabajo cuando éste se reparte de forma desigual durante la semana.”</p> <p>10. Recuperar horas de trabajo. El Comité “Según el artículo 5, las horas de trabajo diarias pueden incrementarse una hora sin que la jornada de trabajo exceda de 10 horas, a fin de recuperar ciertas horas de trabajo, que se han perdido en caso de una interrupción general del trabajo debida a circunstancias específicas, y siempre que esta recuperación se produzca dentro de un período razonable de tiempo.”</p>	<p>13. Conferencia Internacional del Trabajo 93. Reunión, 2005. Informe III (Parte III B) Estudio general de las memorias relativas al Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) y al Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30) Horas de Trabajo de lo fijo a lo flexible, p. 5, párr. 10.</p>
---	---

11. **Personal auxiliar en la administración de justicia.** La Comisión señala a la atención el artículo 1, párrafo 1, b), del Convenio. Esta disposición extiende el ámbito del Convenio a los establecimientos y administraciones cuyo personal efectúe esencialmente trabajos de oficina. El personal auxiliar, en la medida en que se desempeñe en la administración de justicia, parece estar abarcado por el Convenio, mientras que los jueces parecen no estar incluidos. No obstante, pueden también estar exceptuados de la aplicación del Convenio en caso de que, en virtud de la legislación nacional, se considere que el personal empleado actúa como órgano del poder público (artículo 1, párrafo 3, b), del Convenio).

12. **Alcance de la protección.** Mientras que el Convenio núm. 1 sólo abarca a los trabajadores industriales, el Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30), adoptado en la 14ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en 1930, aplica los mismos principios de la semana de 48 horas y la jornada de ocho horas de trabajo a las personas empleadas en los sectores del comercio y las oficinas. El Convenio núm. 30 se aplica al personal empleado en establecimientos comerciales, oficinas de correos, telégrafos y teléfonos, establecimientos y administraciones cuyo personal efectúa esencialmente trabajos de oficina y en establecimientos que revisten un carácter a la vez comercial e industrial, a menos que se consideren establecimientos industriales. En el Convenio se limitan las horas de trabajo de las personas contempladas en el instrumento a 48 horas por semana y ocho por día. Se prevé cierta flexibilidad en la distribución de las horas de trabajo por semana, siempre que el trabajo de cada día no exceda de diez horas. En el instrumento se autoriza, en determinadas condiciones, a prolongar la jornada de trabajo para recuperar las horas perdidas en caso de interrupción general del trabajo motivada por fiestas locales, causas accidentales o fuerza mayor, cuestión que no se aborda en el Convenio núm. 1. En virtud del Convenio núm. 30, en casos excepcionales, los reglamentos de la autoridad pública podrán autorizar la distribución de las horas de trabajo en un período superior a una semana, siempre que la duración media del trabajo por semana, calculada sobre el número de semanas consideradas, no exceda de 48 horas y que en ningún caso las horas diarias de trabajo excedan de diez 30. En el Convenio también se contempla la posibilidad de conceder excepciones permanentes y temporales a la norma general.

13. **El objetivo del Convenio núm. 30 es hacer extensivas las disposiciones relativas a las horas de trabajo establecidas por el Convenio núm. 1 a todas las personas no abarcadas por ese instrumento, con la salvedad del personal empleado en la agricultura, la navegación marítima e interior, la pesca y el servicio doméstico.** Se consideró que las decisiones tomadas en Washington en favor de los trabajadores industriales debían complementarse y completarse con decisiones en ese mismo sentido que beneficiaran a los trabajadores asalariados, de manera que también tuvieran garantías de protección internacionales que les pusieran en pie de igualdad con los trabajadores del sector industrial.

Protección de la maternidad

Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado) (C103) (1952), Art. 3

1. *Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico en el que se indique la fecha presunta del parto, a un descanso de maternidad.*
2. *La duración de este descanso será de doce semanas por lo menos; una parte de este descanso será tomada obligatoriamente después del parto.*
3. *La duración del descanso tomado obligatoriamente después del parto será fijada por la legislación nacional, pero en ningún caso será inferior a seis semanas. El resto del período total de descanso podrá ser tomado, de conformidad con lo que establezca la legislación nacional, antes de la fecha presunta del parto, después de la fecha en que expire el descanso obligatorio, o una parte antes de la primera de estas fechas y otra parte después de la segunda.*
4. *Cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta, el descanso tomado anteriormente será siempre prolongado hasta la fecha verdadera del parto, y la duración del descanso puerperal obligatorio no deberá ser reducida.*
5. *En caso de enfermedad que, de acuerdo con un certificado médico, sea consecuencia del embarazo, la legislación nacional deberá prever un descanso prenatal suplementario cuya duración máxima podrá ser fijada por la autoridad competente.*
6. *En caso de enfermedad que, de acuerdo con un certificado médico, sea consecuencia del parto, la mujer tendrá derecho a una prolongación del descanso puerperal cuya duración máxima podrá ser fijada por la autoridad competente.*

1.- Cruzar estos tests cuando se trate de las siguientes temáticas en la matriz DIHR/ICAR:

- Salud y seguridad ocupacional
- Sindicatos
- Condiciones de Trabajo
- Seguridad y Conflictos
- Empresas Públicas, Compras Públicas y Tenders (incluyendo licitaciones y concesiones, inscripción de derechos reglados)

2.- Cruzar estos tests cuando se revise las regulaciones sectoriales siguientes:

- Agricultura
- Forestal
- Minería
- Construcción y Proyectos de Infraestructura
- Industrias Químicas
- Energía
- Aguas
- Turismo
- Salud, Farmacéuticas y Pensiones
- Educación
- Banca y Servicios
- Retail
- Desechos, Reciclaje y Alcantarillados

		<ul style="list-style-type: none"> SECTOR NO REGULADO DE LA ECONOMÍA?? 	
Sub-aspectos	TEST		Casos / fuentes
<p>Derecho a descanso de maternidad (por lo menos seis semanas después del parto y doce en total)</p>	<p>1. Descanso maternal. Artículo 3, párrafos 2 y 3. Distinción en la duración del descanso de maternidad en función del número de hijos. (...). La legislación nacional, por lo tanto, sigue proporcionando que la licencia de maternidad no debe exceder de seis semanas después del tercer hijo, mientras que el Convenio prevé un descanso de maternidad de al menos 12 semanas que debe incluir un período mínimo de seis semanas post natales a todas las mujeres trabajadoras cubiertas por el Convenio, independientemente del número de sus hijos. A este respecto, la Comisión insta vivamente al Gobierno a que adopte, a la mayor brevedad, las medidas adecuadas para garantizar la plena aplicación de esta disposición del Convenio para todas las trabajadoras, con independencia del número de hijos que hayan tenido.</p> <p>2. Medidas de protección. La Comisión recuerda que la obligatoriedad del descanso postnatal y el período mínimo del mismo constituyen medidas de protección destinadas a impedir que, producto de presiones indebidas o con la finalidad de obtener beneficios materiales, la trabajadora en detrimento de su salud retome su trabajo antes de la expiración del período de seis semanas. Por consiguiente, la Comisión nuevamente urge al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para garantizar la obligatoriedad del período de descanso postnatal, de conformidad con las disposiciones citadas del Convenio.</p> <p>3. Duración del descanso maternal. La Comisión recuerda que en virtud del artículo 3, párrafos 2 y 3, del Convenio, la duración del descanso por maternidad debe ser de doce semanas por lo menos; una parte de este descanso será tomado obligatoriamente después del parto, cualquiera sea el número de partos.</p>		<p>1. Observación (CEACR) - Adopción: 2008, Publicación: 98ª reunión CIT (2009) Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) - Sri Lanka (Ratificación: 1993).</p> <p>2. Observación (CEACR) - Adopción: 2012, Publicación: 102ª reunión CIT (2013) Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) - Guatemala (Ratificación: 1989).</p> <p>3. Observación (CEACR) - Adopción: 1998, Publicación: 87ª reunión CIT (1999) Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) - Sri Lanka (Ratificación : 1993).</p>
<p>Derecho a que, si el parto sobreviene después de la fecha presunta, el descanso previo al parto se prolongue hasta la fecha verdadera del</p>	<p>1. Artículo 3, párrafo 4. Partos que sobrevienen después de la fecha presunta. La Comisión toma nota de que el artículo 152 del Código del trabajo prevé un descanso posnatal obligatorio de diez semanas que permite asegurar que incluso en caso de parto tardío se respeta el período de seis semanas establecido en el Convenio.</p> <p>2. La Comisión expresa una vez más la esperanza de que el Gobierno adopte todas las medidas necesarias para incorporar al Código de Trabajo una disposición que prevea expresamente que, en el caso de que el parto sobrevenga después de la fecha presunta, el descanso tomado anteriormente será siempre prolongado hasta la fecha verdadera del parto y la duración del descanso puerperal obligatorio no deberá ser reducida, de conformidad con esta disposición del Convenio.</p>	<p>1. Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2008, Publicación: 98ª reunión CIT (2009) Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) - Ecuador (Ratificación: 1962).</p> <p>2. Observación</p>	

parto, y a que el descanso puerperal no sea reducida			(CEACR) - Adopción: 1998, Publicación: 87ª reunión CIT (1999) Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) - Ecuador (Ratificación : 1962).
--	--	--	---

Protección de la maternidad

Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado) (C103) (1952), Art. 4

1. Cuando una mujer se ausente de su trabajo en virtud de las disposiciones del artículo 3, tendrá derecho a recibir prestaciones en dinero y prestaciones médicas.
2. Las tasas de las prestaciones en dinero deberán ser fijadas por la legislación nacional, de suerte que sean suficientes para garantizar plenamente la manutención de la mujer y de su hijo en buenas condiciones de higiene y de acuerdo con un nivel de vida adecuado.
3. Las prestaciones médicas deberán comprender la asistencia durante el embarazo, la asistencia durante el parto y la asistencia puerperal, prestada por una comadrona diplomada o por un médico, y la hospitalización, cuando ello fuere necesario; la libre elección del médico y la libre elección entre un hospital público o privado deberán ser respetadas.
4. Las prestaciones en dinero y las prestaciones médicas serán concedidas en virtud de un sistema de seguro social obligatorio o con cargo a los fondos públicos; en ambos casos, las prestaciones serán concedidas, de pleno derecho, a todas las mujeres que reúnan las condiciones prescritas.
5. Las mujeres que no reúnan, de pleno derecho, las condiciones necesarias para recibir prestaciones tendrán derecho a recibir prestaciones adecuadas con cargo a los fondos de la asistencia pública, a reserva de las condiciones relativas a los medios de vida prescritos por la asistencia pública.
6. Cuando las prestaciones en dinero concedidas en virtud de un sistema de seguro social obligatorio estén determinadas sobre la base de las ganancias anteriores, no deberán representar menos de dos tercios de las ganancias anteriores tomadas en cuenta para computar las prestaciones.
7. Toda contribución debida en virtud de un sistema de seguro social obligatorio que prevea prestaciones de maternidad, y todo impuesto que se calcule sobre la base de los salarios pagados y que se imponga con el fin de proporcionar tales prestaciones, deberán ser pagados, ya sea por los empleadores o conjuntamente por los empleadores y los trabajadores, con respecto al número total de hombres y mujeres empleados por las empresas interesadas, sin distinción de sexo.
8. En ningún caso el empleador deberá estar personalmente obligado a costear las prestaciones debidas a las mujeres que él emplea.

1.- Cruzar estos tests cuando se trate de las siguientes temáticas en la matriz DIHR/ICAR:

- Salud y seguridad ocupacional
- Sindicatos
- Condiciones de Trabajo
- Seguridad y Conflictos
- Empresas Públicas, Compras Públicas y Tenders (incluyendo licitaciones y concesiones, inscripción de derechos reglados)

2.- Cruzar estos tests cuando se revise las regulaciones sectoriales siguientes:

- Agricultura
- Forestal
- Minería
- Construcción y Proyectos de Infraestructura
- Industrias Químicas
- Energía
- Aguas
- Turismo
- Salud, Farmacéuticas y Pensiones
- Educación
- Banca y Servicios
- Retail
- Desechos, Reciclaje y Alcantarillados
- SECTOR NO REGULADO DE LA ECONOMÍA??

Sub-aspectos	TEST	Casos / fuentes
<p>Derecho a recibir prestaciones en dinero y prestaciones médicas durante el descanso de maternidad</p>	<p>1. Prestaciones monetarias de maternidad. Asimismo, la Comisión toma nota con interés de las nuevas reglas que establecen, en función de la edad de las trabajadoras interesadas, las condiciones mínimas de cotización requeridas para beneficiarse de las prestaciones en dinero en el marco del régimen contributivo, que ya no impone ninguna condición de cotización a las mujeres que tengan menos de 21 años en la fecha del parto y condiciones reducidas a las que tengan menos de 26 años. La Comisión observa que estas medidas permiten dar una mejor aplicación al artículo 4, párrafos 1 y 4, del Convenio, permitiendo que más trabajadoras puedan disfrutar de pleno derecho de las prestaciones monetarias de maternidad.</p> <p>2. Artículo 3, párrafos 2 y 3. Período obligatorio de licencia de maternidad.(...), pero no prevé el período mínimo obligatorio de licencia postnatal por maternidad que establece el Convenio como medida de protección a fin de evitar que las mujeres retomen el trabajo debido a presiones o por necesidad antes de que termine el período obligatorio de licencia y que ello vaya en detrimento de su salud. Por consiguiente, la Comisión insta de nuevo al Gobierno a establecer garantías jurídicas de que el período obligatorio de licencia postnatal sea de al menos seis semanas para todas las mujeres cubiertas por el Convenio y a prohibir que los empleadores empleen a las mujeres durante su licencia postnatal.</p> <p>3. Artículo 4, párrafos 4, 5 y 8. Responsabilidad del empleador. La Comisión confía en que la próxima memoria del Gobierno contenga una respuesta detallada a la solicitud que la Comisión realiza desde hace mucho tiempo de que se enmiende la legislación nacional en virtud de la cual puede pedirse al empleador que corra con los gastos de las prestaciones de maternidad de las trabajadoras aún no cubiertas por el régimen de seguridad social (...) o que no cumplen con la condición del tiempo de contribuciones previas (...).</p> <p>4. Inadmisibilidad de suspensión de prestaciones de maternidad. La Comisión observa que (...) la ley (...) autoriza el no pago de prestaciones sociales en ciertos casos, como son la inejecución parcial o total del contrato de trabajo. La Comisión recuerda que el Convenio no autoriza la suspensión de las prestaciones de maternidad por tales motivos. Solicita al Gobierno que indique en su próxima memoria las medidas adoptadas o previstas para asegurar que el artículo (...) no pueda aplicarse a las prestaciones de maternidad debidas a las trabajadoras que se ausenten de su trabajo, de conformidad con el artículo 3 del Convenio.</p> <p>5. Artículo 4 del Convenio. Prestaciones de maternidad. Según las indicaciones proporcionadas por el Gobierno, las trabajadoras afiliadas al Seguro Social Campesino, las trabajadoras ocupadas a tiempo</p>	<p>1. Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2009, Publicación: 99ª reunión CIT (2010) Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) - España (Ratificación: 1965).</p> <p>2. Observación (CEACR) - Adopción: 2009, Publicación: 99ª reunión CIT (2010) Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) - Guatemala (Ratificación: 1989).</p> <p>3. Observación (CEACR) - Adopción: 2009, Publicación: 99ª reunión CIT (2010) Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) - Guatemala (Ratificación: 1989).</p> <p>4. Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2008, Publicación: 98ª reunión CIT (2009) Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) - Bolivia, Estado Plurinacional de (Ratificación: 1973).</p> <p>5. Observación (CEACR) - Adopción: 2008, Publicación: 98ª reunión CIT (2009) Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) - Ecuador (Ratificación: 1962).</p> <p>6. Observación (CEACR) - Adopción: 2012, Publicación: 102ª reunión CIT (2013) Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) - Guatemala (Ratificación : 1989)</p> <p>7. Observación (CEACR) - Adopción: 2003, Publicación: 92ª reunión CIT (2004) Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) - Libia (Ratificación: 1975).</p> <p>8. Observación (CEACR) - Adopción: 2003, Publicación: 92ª reunión CIT (2004)</p>

<p>parcial, las ocupadas en las maquilas y las funcionarias públicas, no se benefician de las prestaciones monetarias, por maternidad, que otorga el Instituto Ecuatoriano de la Seguridad Social (IESS). Recordando que estas categorías de trabajadoras no quedan excluidas de la protección en virtud del Convenio, la Comisión invita al Gobierno a que precise cuáles prestaciones médicas y monetarias se otorgan a estas trabajadoras durante el período de su licencia por maternidad y le ruega que le haga llegar copia de las disposiciones normativas pertinentes.</p> <p>6. Artículo 4, párrafos 4, 5 y 8. Responsabilidad del empleador. (...). La Comisión recuerda que en los términos de esta disposición del Convenio las mujeres que no reúnan, de pleno derecho, las condiciones necesarias para recibir prestaciones, tendrán derecho a recibir prestaciones adecuadas con cargo a los fondos de la asistencia pública, a reserva de las condiciones relativas a los medios de vida prescritos por la asistencia pública. (...)</p> <p>7. Sistema de seguro social. La Comisión recuerda al respecto que el Convenio prevé, en su artículo 4, párrafos 4 y 8, por una parte, que las prestaciones de maternidad serán concedidas en virtud de un sistema de seguro social obligatorio o con cargo a los fondos públicos y, por otra parte, que en ningún caso el empleador deberá estar personalmente obligado a costear las prestaciones debidas a las mujeres que él emplea.</p> <p>8. Sistema de seguro social. Recuerda que en virtud del artículo 1, párrafos 1 a 3, del Convenio, leído conjuntamente con el artículo 4, párrafo 4, las trabajadoras amparadas por el Convenio deben beneficiarse de prestaciones, en particular de las relativas a la atención médica, previstas por ese instrumento, ya sea en el marco de un sistema de seguro obligatorio, o con cargo a los fondos públicos. En cuanto al párrafo 5 del artículo 4, del Convenio, la Comisión desea subrayar que se refiere únicamente a las situaciones en que una mujer que si bien está sujeta al régimen de seguro obligatorio, «no reúna, de pleno derecho, las condiciones necesarias para recibir prestaciones», como por ejemplo cuando no reúne las condiciones relativas a un período determinado de cotización, de empleo o de residencia. Su finalidad no es sustituir al otorgamiento de pleno derecho de prestaciones acordadas en el cuadro de un sistema de seguro obligatorio o con cargo a los fondos de la asistencia pública, a reserva de las condiciones relativas a los medios de vida. En consecuencia, el mencionado párrafo 5 no podría aplicarse a las trabajadoras que, si bien están cubiertas en el ámbito de aplicación del Convenio, están excluidas en forma permanente del sistema de seguro obligatorio previsto por la legislación, debido por ejemplo al monto de su remuneración. Además, el hecho de excluir del régimen del seguro obligatorio a las mujeres cuyos ingresos son superiores a un tope máximo determinado, dejándoles la facultad de suscribir un seguro privado, tiene la consecuencia en la práctica de organizar las prestaciones médicas de maternidad de esas trabajadoras en el marco de un sistema de seguro voluntario, mientras que el Convenio núm. 103 sobre la protección de la maternidad exige que esas prestaciones se suministren en el marco de un seguro social obligatorio o</p>	<p>Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) - Países Bajos (Ratificación: 1981).</p>
--	---

	con cargo a los fondos públicos, y especialmente, de conformidad con las exigencias del párrafo 7.	
Derecho a que las prestaciones en dinero sean suficientes para garantizar plenamente la manutención de la mujer y de su hijo en buenas condiciones de higiene y de acuerdo con un nivel de vida adecuado	<p>1. Prestaciones durante descanso postnatal. (...) La Comisión subraya que el Convenio requiere la manutención de la mujer y de su hijo en buenas condiciones de higiene y de acuerdo con un nivel de vida adecuado y el pago de las prestaciones durante todo el período que dure el descanso por maternidad — y no sólo durante el descanso obligatorio postnatal. A la luz de estas disposiciones del Convenio, la Comisión pide al Gobierno que indique: 1) si el monto de las prestaciones a 17,75 euros por día se considera suficiente para asegurar la manutención de la madre y de su hijo en buenas condiciones de higiene y de acuerdo con un nivel de vida adecuado, y 2) si las trabajadoras que, durante la licencia por maternidad — o parte de ella —, se encuentran por alguna razón sin ingreso o prestación pueden solicitar una asistencia social general a reserva de las condiciones relativas a los medios de vida.</p>	<p>1. Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2013, Publicación: 103ª reunión CIT (2014) Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) - España (Ratificación: 1965).</p>
Derecho a que las prestaciones médicas que comprendan asistencia durante el embarazo, el parto y asistencia puerperal prestada por una comadrona diplomada o por un médico, y la hospitalización, cuando fuere necesario	<p>1. Artículo 4, párrafo 3, del Convenio. (...) En efecto, esta ley fija la participación del Estado en un 75 por ciento de los gastos de atención médica, como mínimo para la atención del parto de las beneficiarias cuyos ingresos sobrepasan un cierto monto (categorías C y D), mientras que el Convenio garantiza de pleno derecho, a todas las mujeres que se encuentran en su ámbito de aplicación y que reúnen las condiciones exigidas, la gratuidad de las prestaciones médicas (asistencia durante el embarazo, asistencia durante el parto y asistencia puerperal).(...) . Al tomar nota con interés de esas informaciones, la Comisión no puede sino alentar al Gobierno a que reexamine la cuestión para garantizar, de conformidad con el Convenio, la gratuidad completa de la asistencia médica durante el parto a la totalidad de las trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación del Convenio, independientemente de su nivel de salario. (...)</p>	<p>1. Observación (CEACR) - Adopción: 2005, Publicación: 95ª reunión CIT (2006) Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) - Chile (Ratificación: 1994).</p>

Protección de la maternidad

Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado) (C103) (1952), Art. 5

1. Si una mujer lacta a su hijo, estará autorizada a interrumpir su trabajo para este fin durante uno o varios períodos cuya duración será determinada por la legislación nacional.
2. Las interrupciones de trabajo, a los efectos de la lactancia, deberán contarse como horas de trabajo y remunerarse como tales en los casos en que la cuestión esté regida por la legislación nacional o de conformidad con ella; en los casos en que la cuestión esté regida por contratos colectivos, las condiciones deberán reglamentarse por el contrato colectivo correspondiente.

<p>1.- Cruzar estos tests cuando se trate de las siguientes temáticas en la matriz DIHR/ICAR:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Salud y seguridad ocupacional • Condiciones de Trabajo • Seguridad y Conflictos • Empresas Públicas, Compras Públicas y Tenders (incluyendo licitaciones y concesiones, inscripción de derechos reglados) 	<p>2.- Cruzar estos tests cuando se revise las regulaciones sectoriales siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agricultura • Forestal • Minería • Construcción y Proyectos de Infraestructura • Industrias Químicas • Energía • Aguas • Turismo • Salud, Farmacéuticas y Pensiones • Educación • Banca y Servicios • Retail • Desechos, Reciclaje y Alcantarillados • SECTOR NO REGULADO DE LA ECONOMÍA??
--	---

Sub-aspectos	TEST	Casos / fuentes
<p>Derecho a interrumpir la jornada de trabajo para la lactancia de su hijo, contándose las</p>	<p>1. Artículo 5, párrafos 1 y 2. Derecho a pausas para la lactancia. (...). La Comisión subraya una vez más que, en virtud de esta disposición del Convenio, incluso cuando se disponga de guarderías en el lugar de trabajo, las trabajadoras deben tener derecho a interrumpir su trabajo para la lactancia, derecho que debe estar garantizado por la legislación nacional; además, esas interrupciones, deben ser contadas como tiempo trabajado y por tanto deben ser remuneradas.</p> <p>2. Reducción de jornada se considere como entera y se remunere como tal. La Comisión insta al Gobierno a que complemente el párrafo 3 del artículo 155 del Código del Trabajo, precisando que la jornada reducida de seis horas prevista para las mujeres que se ocupen de la lactancia se considere como una jornada entera y se remunere como tal.</p> <p>3. La legislación fijará períodos y duración de lactancia (...) la Comisión espera que próximamente se tomarán las medidas</p>	<p>1. Observación (CEACR) - Adopción: 2008, Publicación: 98ª reunión CIT (2009) Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) - Ecuador (Ratificación: 1962).</p> <p>2. Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2011, Publicación: 101ª reunión CIT (2012) Convenio sobre la protección de la</p>

<p>horas de interrupción como horas de trabajo y ser remuneradas conforme a la ley o el contrato colectivo</p>	<p>necesarias a fin de garantizar, tanto en la legislación como en la práctica, el derecho de las trabajadoras que amamantan a sus niños a interrumpir su trabajo durante uno o varios períodos contabilizados en la duración del trabajo y retribuidos como tales, de conformidad con los párrafos 1 y 2 de dicho artículo 5. Será la legislación nacional la que deberá fijar el número y la duración de las interrupciones para la lactancia de los hijos, teniendo debidamente en cuenta las necesidades de la madre y del niño.</p>	<p>maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) - Ecuador (Ratificación: 1962). 3. Observación (CEACR) - Adopción: 2003, Publicación: 92ª reunión CIT (2004) Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) - Cuba (Ratificación : 1954).</p>
--	--	--

Protección de la maternidad

Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado) (C103) (1952), Art. 6

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

<p>1.- Cruzar estos tests cuando se trate de las siguientes temáticas en la matriz DIHR/ICAR:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Salud y seguridad ocupacional • Sindicatos • Condiciones de Trabajo • Empresas Públicas, Compras Públicas y <i>Tenders</i> (incluyendo licitaciones y concesiones, inscripción de derechos reglados) 	<p>2.- Cruzar estos tests cuando se revise las regulaciones sectoriales siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agricultura • Forestal • Minería • Construcción y Proyectos de Infraestructura • Industrias Químicas • Energía • Aguas • Turismo • Salud, Farmacéuticas y Pensiones • Educación • Banca y Servicios • Retail • Desechos, Reciclaje y Alcantarillados • SECTOR NO REGULADO DE LA ECONOMÍA??
---	---

Sub-aspectos	TEST	Casos / fuentes
<p>Derecho a conservar el empleo durante el descanso de maternidad</p>	<p>1. Protección de las trabajadoras con licencia de maternidad. La Comisión(...) desea recordar que el Convenio no tiene por objetivo obligar a los empleadores a mantener los contratos de trabajo en todas las circunstancias, sino que con él simplemente se pretende proteger a las trabajadoras en licencia de maternidad impidiendo que puedan ser despedidas durante el período de dicha licencia, independientemente de cuál sea el motivo. La adopción en 2000 del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), que revisa el Convenio núm. 103, ha permitido tomar en consideración la evolución de las legislaciones y prácticas nacionales ya que amplía el período de protección más allá de la licencia de maternidad y prohíbe los despidos motivados por el embarazo, el parto o sus consecuencias, o la lactancia. Asimismo, cabe señalar que el Convenio núm. 183 establece, tal como</p>	<p>1. Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2009, Publicación: 99ª reunión CIT (2010) Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) - España (Ratificación: 1965). 2. Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2008, Publicación: 98ª reunión CIT (2009) Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) - Ecuador (Ratificación: 1962). 3. Observación (CEACR) - Adopción: 2008, Publicación: 98ª reunión</p>

<p>sucede en España, que la carga de la prueba de la ausencia de relación entre el despido y la maternidad recae en los empleadores.</p> <p>2. Artículo 6. Despido durante el período de descanso por licencia de maternidad. (...). A este respecto, la Comisión recuerda que el Convenio apunta a proteger plenamente a las trabajadoras que gozan de la licencia por maternidad contra el despido, a fin de que no se vean afligidas por ningún elemento externo a su situación durante ese período. En consecuencia, el Convenio prohíbe tanto el despido efectivo como el anuncio de despido, por el motivo que sea, durante el goce de la licencia de maternidad.</p> <p>3. Artículo 6. Prohibición del despido. (...) En la sección sobre permiso por maternidad de la publicación del Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo, Verlof: Informatie over verlofregelingen voor werknemers, abril de 2008, se establece que el despido durante el embarazo o el descanso por maternidad estará autorizado solamente en algunos casos especiales, por ejemplo, debido a razones relativas a la economía de la empresa. En este contexto, la Comisión recuerda que el artículo 6, no permite que un empleador despidiera o comunique el despido a una mujer cuando está ausente de su trabajo por descanso por maternidad. Así pues, la Comisión solicita al Gobierno que comunique información sobre la aplicación práctica de estas excepciones y que informe a la Comisión de la jurisprudencia en esta materia.</p> <p>4. Período de protección (...), la Comisión desea subrayar que el artículo 6 del Convenio prohíbe al empleador notificar su despido a una trabajadora durante su ausencia por descanso de maternidad o en una fecha tal que el plazo de preaviso expire mientras dura la mencionada ausencia. Además este artículo no autoriza que una trabajadora sea despedida o que se le comunique su despido en determinadas circunstancias particulares o excepcionales, por un motivo que la legislación nacional pudiese considerar como legítima. (...), la Comisión recuerda que el objetivo principal de esta disposición es el de otorgar a la mujer la seguridad de su empleo y la de preservarla de todo despido discriminatorio. El artículo 6 se dirige a prolongar al máximo la duración legal del aviso de un plazo suplementario, igual al tiempo necesario para que se finalice el período de protección con arreglo al descanso de maternidad.</p>	<p>CIT (2009) Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) - Países Bajos (Ratificación: 1981).</p> <p>4. Observación (CEACR) - Adopción: 2003, Publicación: 92ª reunión CIT (2004) Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) - Austria (Ratificación : 1969)</p>
--	--

Trabajo y salud

Convenio sobre la protección contra las radiaciones (C115) (1960), Art. 2

- 1. El presente Convenio se aplica a todas las actividades que entrañen la exposición de trabajadores a radiaciones ionizantes en el curso de su trabajo.*
- 2. El presente Convenio no se aplica a las sustancias radiactivas, precintadas o no, ni a los aparatos generadores de radiaciones ionizantes, que, debido a las débiles dosis de radiaciones ionizantes que se pueden recibir por su causa, quedaren exceptuados de su aplicación según uno de los medios que para dar efecto al Convenio se prevén en el artículo 1.*

Art. 3

- 1. Basándose en la evolución de los conocimientos, deberán adoptarse todas las medidas apropiadas para lograr una protección eficaz de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes, desde el punto de vista de su salud y de su seguridad.*

Art. 4

Las actividades aludidas en el artículo 2 deberán organizarse y ejecutarse de manera que se logre la protección prevista en la presente parte del Convenio.

Art. 5

No deberá escatimarse ningún esfuerzo para reducir al nivel más bajo posible la exposición de los trabajadores a radiaciones ionizantes, y todas las partes interesadas deberán evitar toda exposición inútil.

Art. 6

- 1. Las dosis máximas admisibles de radiaciones ionizantes, procedentes de fuentes situadas fuera o dentro del organismo, así como las cantidades máximas admisibles de sustancias radiactivas introducidas en el organismo, se fijarán de conformidad con la parte I del presente Convenio para los diferentes tipos de trabajadores.*
- 2. Estas dosis y cantidades máximas admisibles deberán ser objeto de constante revisión, basándose en los nuevos conocimientos.*

Art. 7

- 1. En lo que respecta a los trabajadores directamente ocupados en trabajos bajo radiaciones, se deberían fijar niveles apropiados, de acuerdo con las disposiciones del artículo 6:
(a) para los de 18 años de edad y mayores, por una parte; (b) para los menores de 18 años de edad, por otra parte.*
- 2. No deberá ocuparse a ningún trabajador menor de 16 años en trabajos que impliquen la utilización de radiaciones ionizantes.*

Art. 8

Deberán fijarse niveles apropiados, de conformidad con las disposiciones del artículo 6, para los trabajadores no ocupados directamente en trabajos bajo radiaciones, pero que permanecen en lugares donde se exponen a radiaciones ionizantes o a sustancias radiactivas o pasan por dichos lugares.

Art. 9

- 1. Se deberá utilizar una señalización de peligro apropiada para indicar la existencia de riesgos debidos a radiaciones ionizantes.*

Se deberá proporcionar a los trabajadores toda la información necesaria a este respecto.

2. Se deberá instruir debidamente a todos los trabajadores directamente ocupados en trabajos bajo radiaciones, antes y durante su ocupación en tales trabajos, de las precauciones que deben tomar para su seguridad y para la protección de su salud, así como de las razones que las motivan.

Art. 10

La legislación deberá prescribir la notificación, de acuerdo con las modalidades que ella fije, de los trabajos que entrañen la exposición de trabajadores a radiaciones ionizantes en el curso de su trabajo.

Art. 11

Deberá efectuarse un control apropiado de los trabajadores y de los lugares de trabajo para medir la exposición de los trabajadores a radiaciones ionizantes y a sustancias radiactivas, con objeto de comprobar que se respetan los niveles fijados.

Art. 12

Todos los trabajadores directamente ocupados en trabajos bajo radiaciones deberán someterse a examen médico apropiado, antes o poco después de la ocupación en tales trabajos, y someterse ulteriormente a exámenes médicos a intervalos apropiados.

Art. 13

Los casos en que, a causa de la naturaleza o del grado de exposición, deban adoptarse prontamente las medidas enunciadas a continuación se determinarán según uno de los medios de aplicación que dan efecto al Convenio previstos en el artículo 1:

(a) el trabajador deberá someterse a examen médico apropiado; (b) el empleador deberá avisar a la autoridad competente de acuerdo con las instrucciones dadas por ésta;
(c) personas competentes en materia de protección contra las radiaciones deberán estudiar las condiciones en que el trabajador efectúa su trabajo;
(d) el empleador deberá tomar todas las disposiciones de corrección necesarias, basándose en las comprobaciones técnicas y los dictámenes médicos.

Art. 14

No se deberá ocupar ni mantener a ningún trabajador en un trabajo que lo exponga a radiaciones ionizantes, en oposición a un dictamen médico autorizado.

1.- Cruzar estos tests cuando se trate de las siguientes temáticas en la matriz DIHR/ICAR:

- Salud y seguridad ocupacional
- Condiciones de Trabajo
- Medio Ambiente

2.- Cruzar estos tests cuando se revise las regulaciones sectoriales siguientes:

- Minería
- Construcción y Proyectos de Infraestructura
- Industrias Químicas
- Energía
- Salud, Farmacéuticas y Pensiones

Sub-aspectos	TEST	Casos / fuentes
<p style="text-align: center;">Derecho a una protección eficaz contra las radiaciones ionizantes desde el punto de vista de su salud y seguridad</p>	<p>1. Abarcar todas las actividades que impliquen exposición. La Comisión reitera la esperanza que el Gobierno estará próximamente en condiciones de anunciar la adopción de disposiciones que abarquen todas las actividades que entrañen la exposición de los trabajadores a radiaciones ionizantes durante su trabajo y conformes con los límites de dosis mencionados en su observación general de 1992, a la luz de los conocimientos actuales, incorporados en las recomendaciones de 1990 de la Comisión Internacional de Protección contra las Radiaciones (CIPR) y en las Normas básicas internacionales de protección contra las radiaciones ionizantes y para la seguridad de las fuentes de radiación, establecidas en 1994.</p> <p>2. Artículos 2, 3, párrafo 1, 6 y 7 del Convenio. Dosis máxima. (...). La Comisión había recordado las dosis máximas admisibles de radiaciones ionizantes establecidas en las recomendaciones de 1990 de la Comisión Internacional de Protección contra las Radiaciones (CIPR) y las Normas básicas internacionales de protección de 1994. Para los trabajadores directamente afectados a trabajos expuestos a radiaciones esas dosis son de 20 mSv por año sobre un término medio de cinco años (100 mSv en cinco años) y la dosis efectiva no debe superar anualmente los 50 mSv. Además, la Comisión señala igualmente a la atención los límites de dosis previstos para los aprendices de 16 a 18 años de edad fijados, en el anexo II, párrafo II-6 de las Normas básicas internacionales de protección de 1994. (...)</p> <p>3. En consecuencia, la Comisión invitó al Gobierno a que tome las medidas necesarias para corregir las contradicciones aparentes entre la legislación y las recomendaciones del documento «Method for Developing Arrangements for Response to a Nuclear or Radiological Emergency – Emergency Preparedness and Response» de octubre de 2003, a fin de limitar la exposición de los trabajadores para hacer frente a un peligro inminente para la vida y para la salud a lo estrictamente necesario. La Comisión solicita nuevamente al Gobierno que indique la manera en que asegura que los trabajadores participantes en una intervención no puedan quedar expuestos de tal modo que se rebase el límite de dosis máxima para la exposición ocupacional en un solo año a los fines de rescatar bienes de elevado valor material sino únicamente a los fines de salvar vidas o de prevenir lesiones graves, para evitar una gran dosis colectiva o para impedir la gestación de situaciones catastróficas.</p> <p>4. La Comisión coincide en que resulta fundamental el fortalecimiento de una cultura de salud y seguridad y en ese sentido llama a la atención del Gobierno el párrafo 306 de su Estudio General sobre el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), en el que la Comisión consideró imperativo que todas las partes cooperen para elaborar y reforzar medidas de protección</p>	<p>1. Observación (CEACR) - Adopción: 2009, Publicación: 99ª reunión CIT (2010) Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115) - Guinea (Ratificación: 1966).</p> <p>2. Observación (CEACR) - Adopción: 2009, Publicación: 99ª reunión CIT (2010) Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115) - Guinea (Ratificación: 1966).</p> <p>3. Observación (CEACR) - Adopción: 2009, Publicación: 99ª reunión CIT (2010) Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115) - Nicaragua (Ratificación: 1981).</p> <p>4. Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2009, Publicación: 99ª reunión CIT (2010) Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115) - Paraguay (Ratificación: 1967).</p> <p>5. Observación (CEACR) - Adopción: 2007, Publicación: 97ª reunión CIT (2008) Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115) - Iraq (Ratificación: 1962).</p> <p>6. Observación (CEACR) - Adopción: 2006, Publicación: 96ª reunión CIT (2007) Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115) - Brasil (Ratificación: 1966)</p> <p>7. Observación (CEACR) - Adopción: 2006, Publicación: 96ª reunión CIT (2007) Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115) - Brasil (Ratificación: 1966).</p> <p>8. Observación (CEACR) - Adopción: 2006, Publicación: 96ª reunión CIT (2007) Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960</p>

<p>social y de condiciones de trabajo seguras y saludables y consideró además que es igualmente importante «promover una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud, como lo establecen el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) y su Recomendación núm. 197, así como el Convenio núm. 155 y su Protocolo de 2002, y la Recomendación núm. 164, que han sentado las bases de este enfoque». La Comisión espera que la asistencia técnica de la Oficina pueda ponerse a disposición del Gobierno a fin de fortalecer una cultura de prevención. (...)</p> <p>5. Artículo 11. Control apropiado de trabajadores y lugares de trabajo. (...), la Comisión señala que el artículo 11 del Convenio insta a que se efectúe un control apropiado de los trabajadores y de los lugares de trabajo para medir la exposición de los trabajadores a radiaciones ionizantes y sustancias radioactivas, con objeto de comprobar que se respetan los niveles fijados por la autoridad competente. La Comisión se permite señalar a la atención del Gobierno los párrafos 17 a 19 de la Recomendación sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 114), que propone varias medidas que han de adoptarse a este respecto. (...)</p> <p>6. Según las definiciones de los términos «personas del público» y «trabajador (bajo radiaciones)» suministradas en el capítulo 3, núm. 35 y 64 de la norma NE 3.01/88 de la Comisión Nacional de Energía Nuclear (CNEN), aparentemente los trabajadores que no están expuestos a las radiaciones en su profesión sólo son asimilados a personas del público (para quienes la dosis máxima aconsejada es actualmente de 1 mSv) cuando «se encuentran fuera de las zonas limitadas de la instalación», pero que, en cuanto pasan por estas zonas, entran en el marco de la definición de los trabajadores bajo radiaciones y podrían por consiguiente, con motivo de su actividad al servicio de la instalación, recibir dosis anuales superiores a las dosis máximas establecidas para las personas del público.</p> <p>7. La Comisión se refiere al párrafo 14 de su observación general de 1992 relativa a este Convenio y al párrafo II-8 de las normas básicas internacionales de protección contra las radiaciones ionizantes, que precisan que los trabajadores expuestos a radiaciones emitidas por fuentes que no están directamente vinculadas con su trabajo o que no son indispensables para éste se benefician del mismo nivel de protección que el que se aplica a las personas del público.</p> <p>8. Oportunidad de empleo alternativo. (...) La Comisión considera que, (...), el Gobierno debería adoptar las medidas necesarias para garantizar que se ofrezca un empleo alternativo a los trabajadores que hayan acumulado una dosis superior de exposición de rayos ionizantes que puedan ser dañinos a su salud.</p> <p>9. Revisión de dosis máximas admisibles de radiaciones Con referencia al contenido del artículo 3, párrafo 1, del Convenio, la Comisión nota que, para garantizar la protección eficaz de los trabajadores, las dosis máximas admisibles de radiaciones ionizantes deben revisarse constantemente a la luz de la «evolución de los conocimientos» y de los «nuevos conocimientos». Como había indicado en su</p>	<p>(núm. 115) - Brasil (Ratificación: 1966).</p> <p>9. Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2006, Publicación: 96ª reunión CIT (2007) Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115) - Chile (Ratificación: 1994).</p> <p>10. Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2006, Publicación: 96ª reunión CIT (2007) Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115) - Chile (Ratificación: 1994).</p> <p>11. Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2006, Publicación: 96ª reunión CIT (2007) Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115) - Chile (Ratificación: 1994).</p> <p>12. Observación (CEACR) - Adopción: 2005, Publicación: 95ª reunión CIT (2006) Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115) - Iraq (Ratificación: 1962).</p>
--	--

	<p>observación general de 1992, la información pertinente a este respecto se encuentra en las recomendaciones adoptadas en 1990 por la Comisión internacional de la protección radiológica (ICRP) contenidas en la publicación Normas básicas internacionales para la protección contra la radiación ionizante y para la seguridad de fuente de radiación (colección seguridad de la OIAE, serie núm. 115).</p> <p>10. Artículo 7, párrafo 1, a), leído en conjunto con el artículo 3, párrafo 3. Medidas para fijar niveles apropiados para algunas categorías de los trabajadores. (...) Recuerda que las recomendaciones de 1990 de la CIPR preconizan un valor límite anual de 20 mSv para los trabajadores empleados directamente en trabajos bajo radiaciones ionizantes y que tengan 18 años o más.(...) . La Comisión se refiere a las recomendaciones de la CIPR a las que se refiere el párrafo 13 de su observación general de 1992 antes mencionada, según la cual se debería proteger al hijo en gestación mediante la aplicación de una dosis máxima equivalente de 2 mSv a la superficie del vientre de la mujer durante todo el período de embarazo desde el momento de la declaración de embarazo hasta su término.</p> <p>11. Artículo 8 leído en conjunto con el artículo 3. Dosis máximas admisibles de radiaciones ionizantes para los trabajadores que no trabajan directamente bajo radiaciones. Según las indicaciones contenidas en la última memoria del Gobierno no han sido fijados niveles especiales para el caso tratado en este artículo del Convenio y que se aplican las normas del público en general. A este respecto, la Comisión llama la atención del Gobierno al párrafo 5.4.5 del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT, así como sobre el párrafo 14 de su observación general de 1992, en virtud del Convenio, que fijan el límite de dosis anual de radiaciones ionizantes en 1 mSv para esta categoría de trabajadores calculado su promedio durante cinco años. La Comisión ruega al Gobierno que tome las medidas necesarias para fijar los niveles apropiados para esta categoría de trabajadores.</p> <p>12. Control apropiado de trabajadores y lugar de trabajo. En consecuencia, la Comisión señala que el artículo 11 del Convenio insta a que se efectúe un control apropiado de los trabajadores y de los lugares de trabajo para medir la exposición de los trabajadores a radiaciones ionizantes y sustancias radioactivas, con objeto de comprobar que se respetan los niveles fijados por la autoridad competente.</p>	
<p>Prohibición de emplear menores de 16 años en trabajos que impliquen la utilización de radiaciones ionizantes</p>	<p>1. Artículo 7, párrafos 1, b), y 2. Dosis límites de exposición para personas entre 16 y 18 años de edad. Prohibición de afectar personas de menos de 16 años de edad a trabajos implicando radiaciones. En sus comentarios, la Comisión había tomado nota de que no había disposiciones en la legislación pertinente que prohíba el empleo de niños de menos de 16 años en trabajos en que están expuestos a radiaciones y fijando las dosis máximas admisibles para las personas de 16 a 18 años que trabajan directamente con radiaciones, tal como lo exige esta disposición del Convenio. La Comisión urge al Gobierno que tome, en un futuro próximo, todas las medidas apropiadas con el fin de asegurar la aplicación de esta disposición del Convenio.</p>	<p>1. Observación (CEACR) - Adopción: 2008, Publicación: 98ª reunión CIT (2009) Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115) - Djibouti (Ratificación: 1978).</p> <p>2. Observación (CEACR) - Adopción: 2005, Publicación: 95ª reunión CIT (2006) Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115) - Guinea (Ratificación: 1966).</p>

	<p>2. Máximas admisibles de radiaciones ionizantes. La Comisión había recordado las dosis máximas admisibles de radiaciones ionizantes establecidas en las recomendaciones de 1990 de la Comisión Internacional de Protección contra las Radiaciones (CIPR) y las Normas básicas internacionales de protección de 1994. Para los trabajadores directamente afectados a trabajos expuestos a radiaciones esas dosis son de 20 mSv por año sobre un término medio de cinco años (100 mSv en cinco años) y la dosis efectiva no debe superar anualmente los 50 mSv. Además, la Comisión señala igualmente a la atención los límites de dosis previstos para los aprendices de 16 a 18 años de edad fijados, en el anexo II, párrafo II-6 de las Normas básicas internacionales de protección de 1994.</p>	
<p>Obligación de utilizar una señalización de peligro apropiada para indicar la existencia de riesgos debidos a radiaciones ionizantes, y de proporcionar a los trabajadores toda la información necesaria</p>	<p>1. La Comisión señala a la atención del Gobierno el artículo 2.4 del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT para la protección de los trabajadores contra las radiaciones, 1986, que contiene principios generales de información, instrucción y formación de los trabajadores. Se invita al Gobierno que tenga a bien indicar las medidas adoptadas o previstas para dar efecto a este artículo y que garantice que los trabajadores son instruidos debidamente acerca de las precauciones que deben tomar para su seguridad y la protección de su salud, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 9, 2), del Convenio.</p>	<p>1. Observación (CEACR) - Adopción: 2013, Publicación: 103ª reunión CIT (2014) Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115) - Corea, República de (Ratificación: 2011).</p>
<p>Derecho a someterse a exámenes médicos apropiados, antes y poco después de la ocupación en los trabajos, y ulteriormente a intervalos apropiados</p>	<p>1. Exámenes médicos obligatorios. Al respecto, la Comisión desea subrayar que los exámenes médicos posteriores de los trabajadores directamente ocupados en trabajos bajo radiaciones han de llevarse a cabo con carácter obligatorio, no pudiendo, por tanto, dejarse a la discreción de los trabajadores interesados, el que quieran o no pasar por un reconocimiento médico una vez empleados. En consecuencia, se solicita al Gobierno que indique las medidas adoptadas o previstas para garantizar que todos los trabajadores ocupados en trabajos bajo radiaciones, estén obligados a someterse a exámenes médicos apropiados, no sólo antes de su empleo, sino también ulteriormente a intervalos regulares.</p> <p>2. Examen médico previo no cumple con el estándar (...) la Comisión toma nota de que la legislación pertinente prevé la realización de un examen médico previo a un empleo que entrañe la exposición a radiaciones ionizantes. No obstante, esas disposiciones no otorgan a los trabajadores el derecho a un «examen médico apropiado» durante su empleo y «a intervalos apropiados» como se prevé en el artículo 12. Además, las disposiciones pertinentes del Código del Trabajo no especifican en qué circunstancias, debido a la naturaleza o al grado de la exposición, los trabajadores deben someterse prontamente a un examen médico apropiado, de conformidad con el artículo 13, a).</p>	<p>1. Observación (CEACR) - Adopción: 2013, Publicación: 103ª reunión CIT (2014) Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115) - Barbados (Ratificación: 1967). 2. Observación (CEACR) - Adopción: 2012, Publicación: 102ª reunión CIT (2013) Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115) - Polinesia Francesa.</p>

<p>En caso de exposición, derecho a someterse a exámenes médicos apropiados, a que el empleador dé aviso a la autoridad competente, a que la autoridad estudie las condiciones en que el trabajador realiza su trabajo, y a que el empleador adopte todas las disposiciones de corrección necesarias</p>	<p>1. Medidas de corrección ante exposición a radiación. La Comisión señala a la atención del Gobierno de que este artículo va más allá de los accidentes e incluye las situaciones indicadas en el párrafo 34 de su observación general de 1992 según el cual «En virtud del artículo 13 del Convenio, se deberán especificar las circunstancias, mediante leyes o reglamentos o de otro modo, en que, a causa de la naturaleza o del grado de la exposición, deban adoptarse prontamente medidas, incluida cualquier disposición de corrección necesaria que el empleador deberá tomar basándose en comprobaciones técnicas y los dictámenes médicos.»(...)</p>	<p>1. Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2011, Publicación: 101ª reunión CIT (2012) Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115) - Chile (Ratificación: 1994).</p>
--	--	--

Trabajo y salud

Convenio sobre el peso máximo (C127) (1967), Art. 3

No se deberá exigir ni permitir a un trabajador el transporte manual de carga cuyo peso pueda comprometer su salud o su seguridad.

Art. 4

Para la aplicación del principio enunciado en el artículo 3, los Miembros tendrán en cuenta todas las condiciones en que deba ejecutarse el trabajo.

Art. 5

Cada Miembro tomará las medidas necesarias para que todo trabajador empleado en el transporte manual de carga que no sea ligera reciba, antes de iniciar esa labor, una formación satisfactoria respecto de los métodos de trabajo que deba utilizar, a fin de proteger su salud y evitar accidentes.

Art. 6

Para limitar o facilitar el transporte manual de carga se deberán utilizar, en la máxima medida que sea posible, medios técnicos apropiados.

Art. 7

1. *El empleo de mujeres y jóvenes trabajadores en el transporte manual de carga que no sea ligera será limitado.*
2. *Cuando se emplee a mujeres y jóvenes trabajadores en el transporte manual de carga, el peso máximo de esta carga deberá ser considerablemente inferior al que se admita para trabajadores adultos de sexo masculino.*

1.- Cruzar estos tests cuando se trate de las siguientes temáticas en la matriz DIHR/ICAR:

- Trabajo Infantil
- Salud y seguridad ocupacional
- Sindicatos
- Condiciones de Trabajo
- Seguridad y Conflictos

2.- Cruzar estos tests cuando se revise las regulaciones sectoriales siguientes:

- Agricultura
- Forestal
- Minería
- Construcción y Proyectos de Infraestructura
- Industrias Químicas
- Energía
- Aguas
- Turismo
- Salud, Farmacéuticas y Pensiones
- Educación
- Banca y Servicios
- Retail
- Desechos, Reciclaje y Alcantarillados

		• SECTOR NO REGULADO DE LA ECONOMÍA??
Sub-aspectos	TEST	Casos / fuentes
<p>Prohibición de exigir o permitir que trabajadores realicen transporte manual de carga cuyo peso pueda comprometer su salud o seguridad</p>	<p>1. Peso límite recomendado. Una vez más, la Comisión se refirió a la publicación de la OIT, «Peso máximo en el levantamiento y el transporte de cargas» (Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo, núm. 59, Ginebra, 1988), en la cual se indicaba que, para un hombre de 19 a 45 años, el peso límite recomendado, desde el punto de vista ergonómico, es de 55 kilos, para el transporte ocasional de una carga. Del mismo modo, se indicaba que, para una mujer, el peso límite recomendado, desde el punto de vista ergonómico, era de 15 kilos, para el levantamiento o el transporte ocasional de una carga.</p> <p>2. Utilización de medios técnicos para cargar. (...) la Comisión señala que el artículo 6 del Convenio prevé que se utilicen medios técnicos apropiados en la máxima medida que sea posible y no solamente para las cargas superiores a 55 kg.</p> <p>3. Límites de peso para cada categoría de trabajadores. Por consiguiente, la Comisión espera que el peso máximo propuesto por la circular se aplique en la práctica en el país, ya que, tal como la Comisión ya señaló en 1988, daría efecto a los artículos 3, 4 y 7, párrafo 2, del Convenio. Sin embargo, la Comisión insta al Gobierno a que adopte normas que establezcan unos límites claros para las distintas categorías de trabajadores respecto a los pesos máximos que se pueden levantar y transportar.</p> <p>4. Utilización de medios técnicos sin considerar el peso. La Comisión recuerda nuevamente que, si bien esto representa una mejora respecto al límite de peso anterior de 80 kg, para el uso de estos medios mecánicos, el artículo 6 del Convenio prevé que se utilicen medios técnicos apropiados siempre que sea posible y sin tener en cuenta el peso de las cargas que se tienen que transportar.</p>	<p>1. Observación (CEACR) - Adopción: 2007, Publicación: 97ª reunión CIT (2008) Convenio sobre el peso máximo, 1967 (núm. 127) - Nueva Caledonia.</p> <p>2. Observación (CEACR) - Adopción: 2000, Publicación: 89ª reunión CIT (2001) Convenio sobre el peso máximo, 1967 (núm. 127) - Chile (Ratificación : 1972).</p> <p>3. Observación (CEACR) - Adopción: 2005, Publicación: 95ª reunión CIT (2006) Convenio sobre el peso máximo, 1967 (núm. 127) - Chile (Ratificación : 1972)</p> <p>4. Observación (CEACR) - Adopción: 2005, Publicación: 95ª reunión CIT (2006) Convenio sobre el peso máximo, 1967 (núm. 127) - Chile (Ratificación : 1972)</p>
<p>Derecho a recibir, antes de iniciar sus labores, una formación satisfactoria respecto de los métodos de trabajo que deba utilizar</p>	<p>1. La Comisión recuerda que a tenor de este artículo del Convenio, la formación debe ser proporcionada antes de que comience el trabajo y solicita al Gobierno que proporcione informaciones sobre las medidas que adopta para que cada trabajador reciba una formación satisfactoria respecto de los métodos de trabajo que deba utilizar, a fin de proteger su salud y evitar accidentes, antes de iniciar esa labor, tal como lo establece este artículo del Convenio.</p>	<p>1. Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2009, Publicación: 99ª reunión CIT (2010) Convenio sobre el peso máximo, 1967 (núm. 127) - Panamá (Ratificación : 1970)</p>

<p>Derecho de mujeres y jóvenes a que el peso máximo de carga sea considerablemente inferior al admitido para trabajadores adultos de sexo masculino</p>	<p>1. Limitaciones de peso en menores de edad. La Comisión señala a la atención del Gobierno los párrafos 19 a 23 de la Recomendación núm. 128 y en particular al párrafo 21 de la misma, según el cual, cuando la edad mínima para el empleo en el transporte manual de cargas sea inferior a 16 años deberían adoptarse medidas, lo más rápidamente posible para elevarlas a ese nivel, y al párrafo 22 según el cual se debería elevar la edad mínima para el empleo en el transporte manual y habitual de carga a fin de llegar a una edad mínima de 18 años.</p>	<p>1. Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2014, Publicación: 104ª reunión CIT (2015) Convenio sobre el peso máximo, 1967 (núm. 127) - Honduras (Ratificación : 2012).</p>
--	--	---

Representantes de los trabajadores

Convenio sobre los representantes de los trabajadores (C135) (1971), Art. 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.

Art. 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.*

Art. 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.*

Art. 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.

1.- Cruzar estos tests cuando se trate de las siguientes temáticas en la matriz DIHR/ICAR:

- Trabajo Infantil
- Trabajo Forzoso
- Salud y seguridad ocupacional
- Sindicatos
- Condiciones de Trabajo
- Seguridad y Conflictos
- Empresas Públicas, Compras Públicas y Tenders (incluyendo licitaciones y concesiones, inscripción de derechos reglados)

2.- Cruzar estos tests cuando se revise las regulaciones sectoriales siguientes:

- Agricultura
- Forestal
- Minería
- Construcción y Proyectos de Infraestructura
- Industrias Químicas
- Energía
- Aguas
- Turismo

<ul style="list-style-type: none"> • Extraterritorialidad 		<ul style="list-style-type: none"> • Salud, Farmacéuticas y Pensiones • Educación • Banca y Servicios • Retail • Desechos, Reciclaje y Alcantarillados • SECTOR NO REGULADO DE LA ECONOMÍA??
Sub-aspectos	TEST	Casos / fuentes
<p>Protección contra actos que puedan perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición, sus actividades, su afiliación o su participación en la actividad sindical</p>	<p>1. Artículo 1 del Convenio. Protección a los representantes de los trabajadores. Recordando la importancia de que las multas impuestas en caso de despido antisindical presenten un carácter efectivamente disuasorio, la Comisión pide al Gobierno que siga tomando las medidas necesarias para modificar la legislación de acuerdo con el principio indicado, reforzando más las sanciones aplicables en este caso.</p> <p>2. Garantizar presencia en la empresa de representantes de los trabajadores. La Comisión recuerda que el Convenio núm. 135 complementa dos convenios fundamentales de la OIT en materia de libertad sindical: los Convenios núms. 87 y 98. El Convenio núm. 135 aborda cuestiones adicionales y el Consejo de Administración lo ha incluido en la lista de Convenios cuya ratificación se promueve, solicitando información sobre los obstáculos y dificultades que podrían evitar o retrasar su ratificación por los estados. Con vista a este objetivo la Comisión desea aclarar que este Convenio pretende -presuponiendo el reconocimiento efectivo de la libertad sindical de acuerdo con los principios de los Convenios núms. 87 y 98 - garantizar la presencia directa en la empresa de representantes de los trabajadores, ya sean de origen sindical o ya sean de carácter electivo o ambos conjuntamente (Estados Miembros con doble canal de representación), en la medida que la presencia de los segundos no menoscabe los derechos de los primeros. El carácter abierto del Convenio que no sólo busca la protección de los representantes sino también facilitar el ejercicio de sus funciones, no ha planteado dificultades para su aplicación según se desprende de las memorias de Estados de tradiciones y niveles de desarrollo muy diferentes. La evolución de las relaciones laborales en los últimos treinta años en un contexto crecientemente cooperativo y descentralizado muestra la utilidad y la permanente actualidad de este Convenio.</p> <p>3. Diversas formas de protección a los representantes. (...) la Comisión subraya que el Convenio deja abierta distintas formas de protección de los representantes de los trabajadores contra los actos que puedan perjudicarlos, incluido el despido, en la medida en que se trate de una protección rápida y eficaz en la legislación y en la práctica; esta protección puede producirse a través de un procedimiento</p>	<p>1. Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2014, Publicación: 104ª reunión CIT (2015) Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135) - El Salvador (Ratificación: 2006).</p> <p>2. Observación General (CEACR) - Adopción: 2002, Publicación: 91ª reunión CIT (2003). - Chile (Ratificación: 1999).</p> <p>3. Observación (CEACR) - Adopción: 1997, Publicación: 86ª reunión CIT (1998) Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135) - Costa Rica (Ratificación: 1977).</p> <p>4. Observación (CEACR) - Adopción: 1997, Publicación: 86ª reunión CIT (1998) Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135) - Côte d'Ivoire (Ratificación: 1973).</p> <p>5. Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 1993, Publicación: 80ª reunión CIT (1993) Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135) - Brasil (Ratificación: 1990).</p>

	<p>anterior o posterior al acto de despido.</p> <p>4. Protección de los representantes frente al despido. La Comisión recuerda la importancia que ella atribuye al respeto del artículo 1 del presente Convenio. Recuerda asimismo lo dispuesto en el artículo 6, párrafo 2, f), de la Recomendación (núm. 143) sobre los representantes de los trabajadores, 1971, en virtud del cual sería deseable 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.</p> <p>5. Flexibilidad en la determinación de representantes en empresas. La Comisión observa que el artículo 11 de la Constitución establece que en las empresas de más de 200 empleados, se asegurará la elección de un representante, con la finalidad exclusiva de promover el entendimiento directo con los empleadores. Al tiempo que recuerda que en virtud del artículo 4 del Convenio se permite una cierta flexibilidad en la determinación de los representantes de los trabajadores, la Comisión señala la importancia de aplicar un criterio razonable para garantizar que la protección y facilidades del Convenio no resulten denegadas a los representantes de los trabajadores en las empresas de menos de 200 trabajadores (que de ningún modo puede considerarse un número razonable), en las cuales no exista un sindicato.</p>	
<p>Derecho a disponer en la empresa de las facilidades necesarias para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones</p>	<p>1. Artículo 2 del Convenio. Facilidades para los representantes de los trabajadores. La Comisión recuerda que la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 143), sitúa en una lista ejemplos de esas facilidades: tiempo libre en el trabajo para asistir a reuniones sindicales, congresos, etc.; acceso a todos los lugares de trabajo en la empresa, cuando ello fuera necesario; acceso a la dirección de la empresa, cuando pueda ser necesario; distribución a los trabajadores de publicaciones y de otros documentos escritos de los sindicatos; acceso a esas facilidades materiales y a la información que sean necesarios para el desempeño de sus funciones, etc.</p> <p>2. Artículo 2 del Convenio. Facilidades para los representantes de los trabajadores. Al recordar que de conformidad con el artículo 2 del Convenio los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias a este respecto.</p> <p>3. Facilidades considerando la realidad de las relaciones laborales del país. La Comisión recuerda que, según el artículo 2 del Convenio, en la empresa deben proporcionarse facilidades a los representantes de los trabajadores de forma apropiada a fin de permitirles llevar a cabo sus funciones de forma rápida y eficaz, teniendo en cuenta las características del sistema de relaciones laborales del país y las necesidades, tamaño y capacidad de la empresa concernida. Aunque el Convenio no enumera instalaciones específicas, la Comisión entiende que el NTEU ha estado disfrutando de la utilización de instalaciones en varias universidades.</p> <p>5. Artículo 5 del Convenio. Garantizar que existencia de representantes electos no menoscabe la posición de los sindicatos. La Comisión observa que en virtud de lo dispuesto en los artículos 314 bis y</p>	<p>1. Observación (CEACR) - Adopción: 2014, Publicación: 104ª reunión CIT (2015) Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135) - Jordania (Ratificación: 1979).</p> <p>2. Observación (CEACR) - Adopción: 2009, Publicación: 99ª reunión CIT (2010) Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135) – Aruba.</p> <p>3. Observación (CEACR) - Adopción: 2007, Publicación: 97ª reunión CIT (2008) Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135) - Australia (Ratificación: 1993).</p> <p>5. Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2002, Publicación: 91ª reunión CIT (2003) Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135) - Chile (Ratificación: 1999).</p>

	<p>315 del Código de Trabajo, grupos de trabajadores están habilitados a presentar proyectos de convenios colectivos por intermedio de delegados de trabajadores. A este respecto, la Comisión recuerda que el artículo 5 del Convenio prevé que 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.</p> <p>6. El Convenio no indica el tipo de facilidades. La Comisión recuerda que el Convenio dispone en su artículo 2 que "los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones" y que en la determinación de las mismas "deberán tenerse en cuenta las características del sistema de relaciones obrero-patronales del país y las necesidades, importancia y posibilidades de la empresa interesada", pero no indica expresamente el número ni el tipo de facilidades que deban otorgarse cuando la representación de los trabajadores se estructure a través de órganos distintos.</p> <p>7. Ejemplos de facilidades según Recomendación núm. 143. La Comisión ruega al Gobierno que suministre informaciones sobre las facilidades que se conceden en virtud del artículo 2 del Convenio a los representantes de los trabajadores en la práctica en el sector privado y en el sector público, ya sea por contrato colectivo o en otra forma, tales como por ejemplo las señaladas en la Recomendación núm. 143 sobre los representantes de los trabajadores, 1971 que se mencionan a continuación: permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones; el tiempo libre remunerado necesario para desempeñar las tareas de representación en la empresa; el acceso a la dirección de la empresa; el derecho de reunión; el cobro periódico de las cuotas sindicales en los locales de la empresa; la colocación de avisos sindicales; el derecho de reunión, o las facilidades materiales y de información que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.</p> <p>8. Restricciones en estado de emergencia. En su observación anterior, la Comisión (...) consideraba que este Reglamento, contrario al artículo 2 del Convenio, perjudicaba el funcionamiento cotidiano de los representantes de los trabajadores en la empresa. Al tomar nota de la indicación del Gobierno, según la cual esas restricciones eran necesarias, dada la situación excepcional del país, la Comisión recordaba que no existía disposición alguna en el Convenio que contemplara la invocación de un estado de emergencia, para justificar el incumplimiento de las obligaciones derivadas de él, pero que los órganos de supervisión de la OIT habían encontrado que, en circunstancias de extrema gravedad (por ejemplo, alteración grave del orden público), las restricciones podían ser justificadas con la condición de que se limitaran en su alcance y duración a lo estrictamente necesario, para hacer frente a la situación en consideración. En cuanto se aliviara la situación de emergencia aguda, deberían levantarse de inmediato las prohibiciones o restricciones, en virtud de la legislación sobre el estado de emergencia.</p> <p>9. El Convenio no establece derogaciones en tiempos de conflictividad civil. La Comisión, al tomar</p>	<p>6. Observación (CEACR) - Adopción: 1998, Publicación: 87ª reunión CIT (1999) Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135) - Croacia (Ratificación: 1991).</p> <p>7. Observación (CEACR) - Adopción: 1995, Publicación: 82ª reunión CIT (1995)</p>
--	---	--

	<p>en consideración la justificación del Gobierno para estas restricciones a los derechos de los representantes de los trabajadores en la empresa, destacarían que el Convenio no contiene disposición alguna para la derogación en tiempos de conflictividad civil. Al mismo tiempo, la Comisión recuerda que los órganos de supervisión de la OIT, en similares situaciones objetivas excepcionales, han aceptado tales restricciones con tal que fueran impuestas para un limitado período de tiempo y restringidas a las áreas geográficas directamente afectadas por las hostilidades o la alteración del orden público. En cuanto termine la situación de emergencia aguda, deberían levantarse de inmediato las prohibiciones o restricciones en virtud de la legislación del estado de emergencia.</p>	<p>Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135) - Costa Rica (Ratificación: 1977).</p> <p>8. Observación (CEACR) - Adopción: 1995, Publicación: 82ª reunión CIT (1995)</p> <p>Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135) - Sri Lanka (Ratificación: 1976).</p> <p>9. Observación (CEACR) - Adopción: 1991, Publicación: 78ª reunión CIT (1991)</p> <p>Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135) - Sri Lanka (Ratificación: 1976).</p>
--	--	--

Libertad sindical (administración pública)

Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública (C151) (1978),

Art. 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.*

Art. 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.*

Art. 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.*

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

<p>1.- Cruzar estos tests cuando se trate de las siguientes temáticas en la matriz DIHR/ICAR:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo Infantil • Trabajo Forzoso • Salud y seguridad ocupacional • Sindicatos • Condiciones de Trabajo • Seguridad y Conflictos • Gestión de Ingresos y Transparencia • Empresas Públicas, Compras Públicas y <i>Tenders (incluyendo licitaciones y concesiones, inscripción de derechos reglados)</i> • Inversión Extranjera, Contratos con el Estado y Tratados Bilaterales 	<p>2.- Cruzar estos tests cuando se revise las regulaciones sectoriales siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agricultura • Forestal • Minería • Construcción y Proyectos de Infraestructura • Industrias Químicas • Energía • Aguas • Turismo • Salud, Farmacéuticas y Pensiones • Educación • Banca y Servicios • Retail • Desechos, Reciclaje y Alcantarillados • SECTOR NO REGULADO DE LA ECONOMÍA?? 	
Sub-aspectos	TEST	Casos / fuentes
<p style="text-align: center;">Derecho a protección adecuada contra actos de discriminación antisindical en relación con su empleo</p>	<p>1. Restricción de garantías para ciertos empleados públicos. (...) la Comisión recuerda que en virtud del artículo 1 del Convenio, las únicas categorías de empleados públicos respecto de las cuales la legislación nacional puede determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio se aplican son: i) los empleados de alto nivel que, por sus funciones, se considera normalmente que poseen poder decisorio o desempeñan cargos directivos; ii) los empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial; y iii) las fuerzas armadas y la policía.</p> <p>2. Prohibición expresa de actos de discriminación en la ley (...) la Comisión recuerda la necesidad de que la legislación nacional prohíba expresamente todo acto de discriminación antisindical en contra de los empleados públicos así como todo acto de injerencia de las autoridades públicas en la constitución, funcionamiento o administración de las organizaciones de</p>	<p>1. Observación (CEACR) - Adopción: 2014, Publicación: 104ª reunión CIT (2015) Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151) - El Salvador (Ratificación: 2006).</p> <p>2. Observación (CEACR) - Adopción: 2014, Publicación: 104ª reunión CIT (2015) Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151) - El Salvador (Ratificación: 2006).</p> <p>3. OIT, Conferencia Internacional del Trabajo, 102ª Reunión, 2013. Estudio General relativo a las relaciones laborales y la negociación colectiva en la administración</p>

	<p>empleados públicos y que dichos actos den lugar a sanciones disuasorias.</p> <p>3. La formulación de esos dos artículos del Convenio núm. 151 retoma en gran medida, adaptándolo a los empleados públicos, el contenido de los artículos 1 y 2 del Convenio núm. 98 relativos a la protección de los trabajadores y de sus organizaciones contra todo acto de discriminación antisindical y de injerencia. Por consiguiente, es lógico que los puntos de vista de la Comisión respecto de la aplicación de dichos artículos del Convenio núm. 98 se apliquen con carácter general a la situación de los empleados públicos. No obstante, como se examina a continuación, estos puntos de vista exigen ser matizados dadas las características específicas de la administración pública, en particular en lo relativo a los procedimientos y garantías aplicables.</p> <p>4. Procedimientos orientados a evitar la discriminación. En primer lugar, los empleados públicos disfrutan, tanto en la fase de nombramiento como durante la vigencia de la relación de empleo y al finalizar ésta, de procedimientos específicos tendentes a evitar la discriminación en general y la discriminación antisindical en particular. El Estado tiene la obligación de respetar cabalmente el principio de igualdad de los ciudadanos, y por consiguiente el acceso a la carrera administrativa se suele efectuar mediante una oposición pública a la que pueden presentarse todas las personas que reúnan una serie de criterios objetivos preestablecidos. Históricamente, la instauración de ese sistema de selección es fruto de la voluntad de despolitizar la administración y apartarla de sistemas que, en la práctica, daban paso al despido de un número importante de empleados públicos cuando se producía un cambio político en el país.</p> <p>5. Destitución o despido de empleado público. En lo relativo al despido, los procedimientos específicos que se aplican a los empleados públicos prevén también, por lo general, una mayor protección en comparación con el sector privado. Con carácter general, la destitución o el despido no pueden tener efecto inmediato ni producirse tras un simple preaviso, sino que sólo pueden ser consecuencia de un procedimiento en el que se garantice el respeto de los derechos del empleado afectado. Además, a la protección ligada a la seguridad en el empleo de la que disfruta el empleado público se suman en ocasiones procedimientos en los que se prevé la participación de representantes sindicales o de los trabajadores. En algunos países, la</p>	<p>pública. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22 y 35 de la Constitución). Informe III (Parte 1B), La Negociación Colectiva en la Administración Pública: un camino a seguir, p. 92, párr. 27.</p> <p>4. <i>Ibíd.</i>, p. 27, párr. 93.</p> <p>5. <i>Ibíd.</i>, p. 27, párr. 94.</p> <p>6. <i>Ibíd.</i>, p. 30, párr. 102.</p> <p>7. <i>Ibíd.</i>, p. 30, párr. 103.</p> <p>8. <i>Ibíd.</i>, p. 30, párr. 105.</p> <p>9. <i>Ibíd.</i>, p. 30, párr. 106.</p> <p>10. <i>Ibíd.</i>, p. 31, párr. 107.</p> <p>11. <i>Ibíd.</i>, p. 31, párr. 108.</p> <p>12. <i>Ibíd.</i>, p. 31, párr. 109.</p> <p>13. <i>Ibíd.</i>, p. 31-32, párr. 110.</p> <p>14. <i>Ibíd.</i>, p. 32, párr. 111.</p> <p>15. <i>Ibíd.</i>, p. 32, párr. 112.</p> <p>16. <i>Ibíd.</i>, p. 32-33, párr. 113.</p> <p>17. <i>Ibíd.</i>, p. 33, párr. 114.</p> <p>18. <i>Ibíd.</i>, p. 33, párr. 115.</p> <p>19. <i>Ibíd.</i>, p. 33-34, párr. 116.</p> <p>20. <i>Ibíd.</i>, p. 34, párr. 117.</p> <p>21. <i>Ibíd.</i>, p. 34, párr. 118.</p> <p>22. <i>Ibíd.</i>, p. 34, párr. 119.</p> <p>23. <i>Ibíd.</i>, p. 35, párr. 120.</p> <p>24. <i>Ibíd.</i>, p. 35, párr. 121.</p> <p>25. <i>Ibíd.</i>, p. 35-36, párr. 122.</p>
--	---	---

participación de representantes sindicales o de los trabajadores en un procedimiento disciplinario abierto contra un empleado público sólo tiene por objeto velar por el respeto de los derechos del empleado público interesado, mientras que en otros países, los representantes sindicales o de los trabajadores participan plenamente en la toma de decisiones de movimientos de personal, incluidos los casos de traslado o de terminación de la relación de trabajo.

6. Actos de discriminación antisindical. A tenor del artículo 4 del Convenio núm. 151, entre los actos de discriminación antisindical respecto de los cuales los Estados, de conformidad con el Convenio, deben brindar una protección adecuada tanto en la legislación como en la práctica figuran, en particular, las medidas que tienen por objeto: i) sujetar el empleo de un empleado público a la condición de que no se afilie a una organización de empleados públicos o de que deje de ser miembro de una organización de esa índole, o ii) despedir a un empleado público o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación a una organización de empleados públicos o de su participación en las actividades habituales de una organización de esa índole.

7. Medidas en todas las fases para proteger al empleado público. Si el riesgo de que una persona sea víctima de discriminación en general y de discriminación antisindical en particular suele ser moderado cuando el empleador es el Estado, por los motivos ya invocados y especialmente debido a la existencia de medidas de protección en todas las fases (contratación, empleo y cese de la relación de trabajo), dicho riesgo tampoco puede descartarse. Por consiguiente, hay que tomar medidas para garantizar que los empleados públicos disfruten de una protección adecuada frente a los actos de discriminación antisindical, según se contempla en el Convenio.

8. Contratación. Por lo general, para acceder a la carrera administrativa hay que aprobar una oposición sujeta a un reglamento estricto que se convoca mediante anuncio público y a la que se pueden presentar todas aquellas personas que reúnan una serie de criterios objetivos preestablecidos. Estas normas garantizan un grado de protección especial contra los actos de discriminación en la contratación y que, en algunos países, se ve reforzado por la vigencia de diversas formas de control sindical

sobre el nombramiento de un empleado público. Dicho control sindical puede ejercerse a través de la participación de delegados sindicales en la oposición convocada para seleccionar a los candidatos idóneos.

9. **Procedimientos de contratación.** Ahora bien, también pueden presentarse problemas de discriminación antisindical en los procedimientos de contratación en el sector público. Esto puede ocurrir cuando, por ejemplo, no existe ninguna disposición legislativa que autorice a los candidatos a un empleo a denunciar ante una autoridad independiente el carácter discriminatorio de un procedimiento de contratación, o que les garantice una protección adecuada en el sentido del artículo 4 del Convenio. La Comisión considera por tanto que la legislación debería contemplar medidas para superar esas dificultades, por ejemplo algunos países, como Eslovenia, prevén la inversión de la carga de la prueba y/o autorizan que el candidato pueda exigir que se justifique la decisión de no ofrecerle un contrato cuando demuestre, por la vía legal y aportando indicios racionales que su no contratación fue por razones antisindicales.

10. **Listas negras.** Por otra parte, la Comisión recuerda que la utilización o elaboración de «listas negras» de dirigentes sindicales o empleados públicos sindicados en la fase de contratación es incompatible con los principios del Convenio. Puede haber problemas en particular con el personal contractual de las administraciones públicas. En algunos países, los textos legislativos prohíben de forma expresa el recurso a ese tipo de listas. Recordando que el carácter secreto de esas listas hace a menudo ineficaces los recursos previstos en la legislación ordinaria sobre la protección de la vida privada, la Comisión exhorta de nuevo a los gobiernos a que adopten a este respecto medidas estrictas y ordenen las investigaciones necesarias.

11. **Durante el empleo.** Determinadas medidas, como la suspensión en el cargo, el traslado geográfico, el traslado de puesto, el descenso de grado y las privaciones o restricciones de diversa índole (por ejemplo, en materia de remuneración, ventajas sociales, formación profesional, etc.) pueden obedecer a motivos antisindicales y causar graves perjuicios al empleado público sujeto a esas medidas. En ocasiones, la no renovación de los contratos está vinculada a la actividad sindical del empleado público. La Comisión considera necesario que se adopten disposiciones contra todos los actos de discriminación antisindical y se prevean medidas de protección.

12. **Despido/destitución.** Entre todas las expresiones de discriminación antisindical, es probable que la destitución y el despido sean las medidas con mayores consecuencias. Una vez más, cabe destacar a este respecto que los procedimientos que se prevén para poner término al contrato de un empleado público tienden a salvaguardar los derechos de este último. Además de la protección derivada de la seguridad en el empleo, los procedimientos disciplinarios que pueden entablarse contra los empleados públicos suelen ofrecer garantías, como la graduación de las penas o el control sindical de los procedimientos de sanción de los empleados públicos. En algunos casos, los acuerdos colectivos pactados en el sector público añaden garantías de objetividad e imparcialidad a los procedimientos legales, mediante el fortalecimiento de los derechos de la defensa en beneficio del empleado público.

13. **Despidos antisindicales.** En particular, la Comisión hace hincapié en la necesidad de ofrecer a los empleados públicos una protección adecuada frente a los despidos antisindicales, tanto en el marco de la negociación colectiva como en el de acciones de reivindicación de los sindicatos de empleados públicos.

14. **La definición del alcance del concepto de «protección adecuada»** en virtud del párrafo 1 del artículo 4 del Convenio es crucial para tratar las cuestiones relativas al despido antisindical y a las correspondientes medidas de prevención y reparación. La Comisión considera que son compatibles con el Convenio los ordenamientos jurídicos en los que se contemplan: i) medidas preventivas (como la necesidad de obtener una autorización previa de un juez, de una autoridad independiente o de la inspección del trabajo — según se ha indicado anteriormente, en la función pública el papel de la inspección del trabajo corresponde en general a órganos administrativos — para decidir acerca del despido de un representante del personal o de un delegado sindical); esta protección preventiva es más efectiva y se aplica en general solamente a los dirigentes sindicales, a los fundadores y a ciertos responsables sindicales; ii) una indemnización y sanciones suficientemente disuasivas; y/o iii) la readmisión del empleado público despedido por motivo de afiliación sindical o actividades sindicales legítimas con una indemnización de carácter retroactivo; cuando no existen procedimientos preventivos de autorización

previa, esta última medida constituye la medida de reparación más eficaz contra los actos de discriminación antisindical. Como ya se ha señalado, en algunos casos el control sindical de los procedimientos de sanción de los empleados públicos se puede establecer mediante acuerdos colectivos, que en ocasiones se limitan a requerir la presencia de los delegados sindicales durante los procedimientos disciplinarios o que van más allá, exigiendo el consentimiento de una central sindical para poder despedir al empleado público. La lentitud excesiva de los procedimientos de readmisión y el incumplimiento de las resoluciones judiciales por las que se ordena la readmisión de sindicalistas despedidos constituyen, a juicio de la Comisión, restricciones graves al ejercicio de los derechos sindicales.

15. **Despidos o las destituciones de sindicalistas «sin causa justificada».** En cambio, la Comisión considera que no son compatibles con el Convenio las legislaciones que autorizan los despidos o las destituciones de sindicalistas «sin causa justificada», es decir, sin indicación del motivo del despido al trabajador afectado, y las que no prohíben expresamente el despido por razones antisindicales. El problema se plantea especialmente en lo relativo a los agentes contractuales de las administraciones públicas. Sea cual fuere el sistema elegido, las instancias responsables de examinar el caso (tribunales administrativos u órganos especializados) deben gozar de todas las facultades necesarias para adoptar una decisión rápida y completa con absoluta independencia, y determinar la solución más adecuada a las circunstancias.

16. **Readmisión como medida en caso de discriminación.** (...) Según la Comisión, la readmisión debería ser al menos una de las medidas que las autoridades competentes, y en última instancia las autoridades judiciales, puedan ordenar en caso de discriminación antisindical. En los casos en que los Estados opten por un sistema basado en el principio de reintegro, la Comisión subraya la importancia de garantizar que el sistema prevea una compensación salarial retroactiva por el período transcurrido entre la fecha del despido y la de la orden de readmisión o reemplazo, así como una indemnización por el perjuicio sufrido, de modo que todas estas medidas tomadas en su conjunto constituyan una sanción suficientemente disuasoria. Ahora bien, en este caso conviene señalar que, a diferencia de lo que suele ocurrir en el sector privado, donde los trabajadores que recurren

su despido no perciben ningún salario hasta que se dicte una resolución judicial, en la mayoría de los casos los empleados públicos de muchos países siguen percibiendo sus salarios incluso cuando se les suspende de sus funciones.

17. Requisitos de sistema de indemnización. Cuando un país opta por un sistema de indemnización, la Comisión considera que las indemnizaciones previstas en caso de despido antisindical deberían reunir ciertas condiciones: i) ser suficientemente elevadas para ser verdaderamente disuasivas; y ii) ser reevaluadas periódicamente (sobre todo en los países que registran altas tasas de inflación, en los que la indemnización sólo tendría carácter simbólico), por ejemplo calculándola en función de un número mínimo de unidades salariales o de unidades tributarias. Además, cuando se determine que un empleador ha cometido un acto antisindical, se le debería imponer una sanción suficientemente disuasoria.

18. Dirigentes y afiliados sindicales. Si bien en el Convenio se exige proteger a todos los empleados públicos contra los actos de discriminación antisindical, debe hacerse especial hincapié en la protección de los representantes y dirigentes sindicales. Una manera de garantizar esa protección consiste en prever que los delegados sindicales no puedan ser despedidos ni ser objeto de otras medidas que puedan perjudicarles durante el ejercicio de sus funciones ni durante un período determinado a partir del término de su mandato sindical. Además, la importancia y naturaleza de las funciones de representante sindical y de las exigencias que conlleva este tipo de mandato deberían tenerse en cuenta para determinar si, efectivamente, se ha cometido una infracción y apreciar su gravedad.

19. Fuero de delegados durante ejercicio de funciones. (...) El Comité recordó que una de la formas de asegurar la protección de los delegados sindicales es disponer que no podrán ser despedidos mientras estén en el ejercicio de sus funciones, ni durante un período determinado a partir del momento en que cesen en ellas, salvo, naturalmente, en caso de falta grave.

20. Protección debe abarcar a todos los empleados sindicalizados. Asimismo, en opinión de la Comisión, no basta con que se otorgue la protección en virtud del Convenio a los representantes sindicales, pues

también debería beneficiar a los empleados públicos que no son representantes sindicales pero que están afiliados a un sindicato. Por último, la Comisión recuerda que la protección otorgada por el Convenio es aplicable a todos los miembros de los comités sindicales, incluidos los de sindicatos no registrados o en proceso de inscripción en el registro.

21. Lentitud de los procedimientos. La existencia de disposiciones legislativas que prohíben los actos de discriminación antisindical es insuficiente si éstas no van acompañadas de procedimientos rápidos y eficaces que garanticen su aplicación en la práctica. Con independencia de que esos organismos tengan por objeto la prevención o la reparación del perjuicio, en la práctica surgen dificultades, especialmente con motivo de la lentitud de los procedimientos. Esas demoras obedecen a problemas más genéricos que están a su vez vinculados a la debilidad de la inspección del trabajo y de la administración de justicia en ciertos países. También se deben a dificultades relacionadas con la carga de la prueba y la posibilidad, cuestionada por la Comisión, de que el Estado pueda liberarse de sus obligaciones abonando al empleado público una indemnización insuficiente que no guarde proporción con la gravedad del acto de discriminación y el perjuicio sufrido. Para paliar esta situación, la Comisión destaca la importancia de que, en esos casos, se efectúen sin demora investigaciones independientes, rápidas y exhaustivas de los alegatos de discriminación antisindical. La Comisión destaca que cuanto más largo sea el procedimiento, mayor será la probabilidad de que los empleados públicos afectados retiren su solicitud de readmisión y lleguen a un acuerdo económico. La Comisión ha tomado nota con preocupación de la lentitud excesiva de los procedimientos en el ámbito nacional o de la posibilidad de presentar recursos sucesivos, con la consiguiente demora durante varios años de la decisión definitiva (cinco o siete años, en ciertos casos). La Comisión señala que, en los casos de discriminación antisindical, el retraso excesivo en la administración de justicia constituye una violación del Convenio.

22. Carga de la prueba. Una de las principales dificultades que plantean los alegatos de discriminación en general, y de discriminación antisindical en particular, se refiere a la carga de la prueba. En efecto, trasladar a los trabajadores la carga de probar que el acto del que se les acusa obedece a

motivos de discriminación antisindical puede constituir un obstáculo insuperable para el establecimiento de responsabilidades y para la garantía de una reparación adecuada. Teniendo en cuenta lo anterior, algunos Estados han decidido reforzar la protección de los empleados públicos exigiendo a las autoridades que, en determinadas circunstancias, demuestre que el presunto acto de discriminación antisindical obedeció a consideraciones ajenas a la afiliación o actividades sindicales. Las disposiciones por las que se introduce una «inversión de la carga de la prueba» conforman uno de los mecanismos preventivos de protección contra la discriminación antisindical que, según la Comisión, complementarían eficazmente los demás tipos de sanciones y medidas de reparación que pueden adoptarse en este ámbito. Algunas jurisdicciones nacionales han decidido invertir la carga de la prueba en los casos de presunta discriminación antisindical

23. Sanciones eficaces y suficientemente disuasivas. La eficacia de las disposiciones legislativas por las que se prohíben los actos de discriminación antisindical depende no sólo de la eficacia de los procedimientos de recurso instaurados, sino también de la sanciones previstas que, a juicio de la Comisión, deberían ser eficaces y suficientemente disuasivas. En función de las legislaciones, puede tratarse de multas o de otras sanciones, incluida la pena de prisión. En lo referente a las modalidades de reparación, la Comisión estima que su finalidad debería ser la reparación total, tanto en el plano económico como en el profesional, del perjuicio sufrido. Las sanciones de esta índole, que tienen la doble finalidad de sancionar a los responsables y de ejercer un efecto preventivo de disuasión, pueden reforzar la protección contra la discriminación antisindical.

24. Cláusula de seguridad sindical. La Comisión ha reconocido que el artículo 2 del Convenio núm. 87 «deja a la práctica y a la reglamentación de cada Estado la tarea de decidir si conviene garantizar a los trabajadores ... el derecho de no adherirse a una organización profesional o, al contrario, de autorizar y, en su caso, regular el uso de cláusulas y prácticas de seguridad sindical». La Comisión recuerda que las cláusulas de seguridad sindical tienen por objeto imponer la obligatoriedad de la afiliación sindical o del pago de cotizaciones sindicales, en ocasiones sujetándolas a determinadas

condiciones o prohibiendo ciertos tipos de arreglos. Por ejemplo, las cláusulas pueden estipular que el empleador sólo contratará a trabajadores sindicados afiliados a un sindicato determinado, constituyendo una cláusula de exclusividad sindical («closed shop»). En ocasiones, el empleador puede contratar a los trabajadores de su elección, pero las cláusulas obligan a éstos a afiliarse a un sindicato en un plazo determinado («union shop»). Las cláusulas pueden también obligar a los trabajadores no sindicados a pagar al sindicato el importe equivalente a la cotización sindical sin que la afiliación sindical sea una condición para el empleo («agency shop») o bien obligar al empleador a dar preferencia a los trabajadores sindicados a efectos de la contratación u otros fines, de conformidad con el principio de trato preferencial. De acuerdo con los trabajos preparatorios de los Convenios núms. 87 y 98, la Comisión ha considerado que las cláusulas de seguridad sindical son compatibles con las disposiciones del Convenio núm. 87, siempre que no vengan impuestas por la legislación, sino que sean el resultado de negociaciones libres entre las organizaciones de trabajadores y de empleadores. No obstante, la Comisión observa que con cada vez más frecuencia los tribunales supremos nacionales objetan las cláusulas de seguridad sindical, lo cual también está en conformidad con ese Convenio.

25. Cláusulas de seguridad sindical. En relación con las cláusulas de seguridad sindical en el sector público, la Comisión observa que, en 1977, la Comisión del Servicio Público de la Conferencia Internacional del Trabajo hizo suyos los trabajos de la Comisión de Relaciones de Trabajo que precedieron a la adopción del Convenio núm. 98, según la cual ese instrumento no debería de ningún modo interpretarse como una autorización o una prohibición de las cláusulas de seguridad sindical, y estas cuestiones deben resolverse de conformidad con la reglamentación y la práctica nacionales. Por consiguiente, los problemas relacionados con las cláusulas de seguridad sindical en el sector público deberían resolverse a nivel nacional, de acuerdo con la práctica y el sistema de relaciones laborales de cada país, teniendo también en cuenta el principio expresado en el párrafo anterior.

<p>Derecho de las organizaciones a una completa independencia respecto de las autoridades públicas</p>	<p>1. La Comisión recuerda al respecto que, en virtud del artículo 5, 2), del Convenio, las organizaciones de empleados públicos deberán "gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de una autoridad pública en su constitución, funcionamiento o administración", y que en virtud del artículo 8, la solución de los conflictos deberá tratar de lograr "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".</p> <p>2. Algunas disposiciones legislativas que protegen directa o indirectamente a las organizaciones de empleados públicos contra los actos de injerencia de las autoridades públicas están formuladas de manera genérica, al prever la independencia de esas organizaciones con respecto a las autoridades públicas o bien al reproducir los términos del Convenio. Otras, en cambio, enumeran taxativamente las medidas prohibidas (como por ejemplo la injerencia en la constitución y administración de las organizaciones de empleados públicos; las actividades destinadas a restringir los derechos de los empleados públicos a sindicarse o a controlar sus organizaciones; las presiones a favor de determinadas organizaciones de empleados públicos o en contra de ellas, o los pagos destinados a influir indebidamente en los dirigentes sindicales).</p> <p>3. Si bien, en la práctica, la Comisión destaca la necesidad de que la legislación prevea expresamente procedimientos de recurso rápidos, acompañados de sanciones eficaces y disuasivas contra los actos de injerencia, las disposiciones expresas en este ámbito son menos frecuentes que las destinadas a proteger a los empleados públicos contra los actos de discriminación antisindical. La Comisión constata que la protección contra los actos de injerencia sigue siendo inexistente o inadecuada en algunos países. En efecto, ciertos gobiernos tienden a considerar que las organizaciones de empleados públicos tienen suficiente fuerza y están lo bastante desarrolladas como para necesitar protección</p>	<p>1. Observación (CEACR) - Adopción: 1992, Publicación: 79ª reunión CIT (1992) Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151) - China - Región Administrativa Especial de Hong Kong (Ratificación: 1997).</p> <p>2. OIT, Conferencia Internacional del Trabajo, 102ª Reunión, 2013. Estudio General relativo a las relaciones laborales y la negociación colectiva en la administración pública. Informe III (Parte 1B), La Negociación Colectiva en la Administración Pública un camino a seguir, p. 36, párr. 123.</p> <p>3. <i>Ibíd.</i>, p. 36, párr. 124. 4. <i>Ibíd.</i>, p. 36, párr. 125. 5. <i>Ibíd.</i>, p. 37, párr. 126. 6. <i>Ibíd.</i>, p. 37, párr. 127. 7. <i>Ibíd.</i>, p. 37, párr. 128.</p>

contra los actos de injerencia o que, gracias a la existencia de un régimen de pluralismo sindical, no se presentan problemas a ese respecto.

4. Financiamiento por parte del Estado de organizaciones de empleados públicos. Respecto al hecho de que el Estado participe en la financiación de las organizaciones de empleados públicos o les conceda ciertas facilidades, la Comisión considera que, si bien no hay ninguna objeción de principio a que el Estado manifieste de esa forma su voluntad de dar a esas organizaciones los medios necesarios para cumplir sus funciones, ello no debería tener como resultado permitirle ejercer un control sobre las organizaciones de empleados públicos ni favorecer a una organización en detrimento de otra. Es esencial que las organizaciones de empleados públicos conserven su independencia para poder defender eficazmente los intereses de sus miembros.

5. Los actos de injerencia que pueden vulnerar lo dispuesto en el Convenio revisten formas muy diversas, y sería vano tratar de elaborar una lista exhaustiva. Las quejas de esta índole examinadas por el Comité de Libertad Sindical ilustran las expresiones de los actos de injerencia en la práctica; por ejemplo, en un caso relativo a Guyana, el Comité estimó que el hecho de que uno de los miembros del Gobierno sea al mismo tiempo dirigente de un sindicato que representa a diversas categorías de trabajadores al servicio del Estado podría favorecer los actos de injerencia. Por su parte, la Comisión ha tomado nota con preocupación de que la Proclamación — Ley de Entidades Benéficas y Asociaciones de Etiopía prevé un control permanente y estrecho de las organizaciones establecidas en base a la misma y confiere a las autoridades gubernamentales poderes discrecionales para interferir en el registro, en la administración interna y en la disolución de las organizaciones a las que se aplica, entre los que figuran según parece las organizaciones de funcionarios públicos, incluidos los maestros 59. En Burundi, la Comisión recuerda que, si bien puede admitirse que las organizaciones de base de los funcionarios públicos estén reservadas a esa categoría de trabajadores, esas organizaciones de base deberían poder afiliarse libremente a las federaciones y confederaciones que estimen convenientes, inclusive aquellas que agrupan a organizaciones del sector privado.

6. Una «protección adecuada» contra los actos de injerencia en virtud del

Convenio presupone la existencia de procedimientos de recurso rápidos y de sanciones suficientemente disuasorias contra dichos actos. Sin embargo, al igual que en los casos de discriminación antisindical, algunas sanciones instituidas por ciertos Estados no se ajustan plenamente a las exigencias de eficacia y disuasión que la Comisión considera necesarios. No obstante, algunos países realizaron en fechas recientes progresos interesantes a este respecto. Por ejemplo, la Comisión tomó nota con interés de la entrada en vigor de la nueva Ley del Trabajo de Montenegro 62, por la que se prevén sanciones pecuniarias más severas contra los actos de injerencia en actividades sindicales, y apreció que en este país se puedan imponer sanciones a la empresa, al Estado y al Estado empleador cuando el Estado no autoriza a los trabajadores a ejercer libremente sus derechos sindicales o no facilita a los sindicatos las condiciones necesarias para el ejercicio de sus derechos.

7. Por último, conviene recordar que en el Convenio núm. 151 no se aborda la cuestión de las relaciones entre los sindicatos y los partidos políticos. Esta cuestión se trató en la Resolución adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1952 sobre la independencia del movimiento sindical. En esa ocasión, la Conferencia afirmó que es indispensable preservar en cada país la libertad y la independencia del movimiento sindical, a fin de que este último pueda llevar a cabo su misión económica y social con independencia de los cambios políticos que puedan sobrevenir. Asimismo, consideró que cuando los sindicatos deciden, en conformidad con las leyes y a las costumbres en vigor en sus países respectivos y con la voluntad de sus miembros, establecer relaciones con un partido político o llevar a cabo una acción política conforme a la Constitución para facilitar la consecución 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. Además, la Conferencia instó a los gobiernos a que, cuando se esfuercen por obtener la colaboración de los sindicatos para la aplicación de su política económica y social, sean conscientes de que el valor de esta colaboración depende, en gran parte, de la libertad y de la independencia del movimiento sindical, considerado

	<p>como un factor esencial para impulsar el progreso social, y no traten de transformar el movimiento sindical en un instrumento político y utilizarlo para alcanzar sus objetivos políticos. Los gobiernos tampoco deberían inmiscuirse en las funciones normales de un sindicato, tomando como pretexto que éste mantiene relaciones, libremente establecidas, con un partido político.</p>	
<p>Obligación de conceder a los representantes de las organizaciones facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo o fuera de ellas</p>	<p>1. Artículo 6. Facilidades que deben proporcionarse a los representantes de los trabajadores. (...) la Comisión insta de nuevo al Gobierno a adoptar medidas, tal como requiere el Convenio, a fin de garantizar, a través de la adopción de disposiciones legislativas o por otros medios, que se proporcionan facilidades a los representantes de las organizaciones de funcionarios públicos reconocidas, a fin de permitirles cumplir rápidamente y eficazmente sus funciones tanto durante sus horas de trabajo como fuera de éstas.</p> <p>2. La Comisión constata con preocupación que las mencionadas disposiciones legislativas excluyen cualquier mecanismo de participación, incluida la negociación colectiva, en la determinación de los temas salariales o de incidencia económica en el conjunto del sector público, lo cual es contrario al artículo 7 del Convenio que, al referirse a la negociación o participación de las organizaciones de empleados públicos en la determinación de las condiciones de empleo, incluye los aspectos económicos de estas últimas.</p> <p>3. (...) la Comisión recuerda al Gobierno que en virtud de lo dispuesto en el artículo 7 del Convenio, deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas 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.</p> <p>4. (...) la Comisión señala nuevamente a la atención del Gobierno la necesidad de modificar la legislación para garantizar a las organizaciones sindicales la posibilidad de expresarse públicamente sobre cuestiones de interés general, y, por consiguiente, de carácter político en el sentido amplio del término, de manera que entre otras cosas puedan manifestar</p>	<p>1. Observación (CEACR) - Adopción: 2014, Publicación: 104ª reunión CIT (2015) Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151) - Chad (Ratificación: 1998).</p> <p>2. Observación (CEACR) - Adopción: 2014, Publicación: 104ª reunión CIT (2015) Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151) - Perú (Ratificación: 1980).</p> <p>3. Observación (CEACR) - Adopción: 1998, Publicación: 87ª reunión CIT (1999) Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151) - Uruguay (Ratificación: 1989).</p> <p>4. Observación (CEACR) - Adopción: 1991, Publicación: 78ª reunión CIT (1991) Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151) - Perú (Ratificación: 1980).</p> <p>5. Observación (CEACR) - Adopción: 1990, Publicación: 77ª reunión CIT (1990) Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151) - Finlandia (Ratificación: 1980).</p>

	<p>públicamente su opinión acerca de la política económica y social del Gobierno, entendiéndose que la misión fundamental de los sindicatos debería consistir en asegurar el desarrollo del bienestar económico y social de todos los trabajadores.</p> <p>5. A juicio de la Comisión estos comentarios generales no demuestran ninguna falta de aplicación del artículo 7 del Convenio. Este artículo permite cierta flexibilidad en la elección de métodos para elegir a representantes de los empleados públicos para que participen en la determinación de sus condiciones de empleo; el hecho de que dos cuerpos distintos de legislación apliquen distintamente la elección básica del convenio colectivo a dos categorías distintas de funcionarios públicos no es motivo para criticarlos.</p>	
<p>Derecho a gozar de los derechos civiles y políticos, al igual que los demás trabajadores, 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</p>	<p>1. Derechos esenciales para ejercicio de derechos sindicales. Durante los debates celebrados en torno a esta cuestión en 1977 y 1978 con anterioridad a la adopción del Convenio núm. 151, la Comisión del Servicio Público puntualizó que los derechos civiles y políticos mencionados en este artículo eran los derechos que habían sido considerados como esenciales para el ejercicio normal de los derechos sindicales, según la Resolución de la OIT sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles.</p> <p>2. Vínculo entre libertades públicas y derechos sindicales. Esta Resolución, adoptada por la Conferencia en 1970, reafirma el vínculo fundamental entre las libertades públicas y los derechos sindicales que ya se habían puesto de relieve en la Declaración de Filadelfia de 1944.</p> <p>3. Derechos esenciales para ejercicio de derechos sindicales. Considerando, entre otras cosas, «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», la Conferencia enumeró de forma explícita los derechos fundamentales necesarios para el ejercicio de la libertad sindical, entre los que destacan: «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</p>	<p>1. OIT, Conferencia Internacional del Trabajo, 102ª Reunión, 2013. Estudio General relativo a las relaciones laborales y la negociación colectiva en la administración pública. Informe III (Parte 1B), La Negociación Colectiva en la Administración Pública un camino a seguir, p. 22, párr. 77.</p> <p>2. <i>Ibíd.</i>, p. 22, párr. 78.</p> <p>3. <i>Ibíd.</i>, p. 22, párr. 79.</p> <p>4. <i>Ibíd.</i>, p. 22-23, párr. 80.</p> <p>5. <i>Ibíd.</i>, p. 23, párr. 81.</p> <p>6. <i>Ibíd.</i>, p. 23, párr. 82.</p> <p>7. <i>Ibíd.</i>, p. 23, párr. 83.</p> <p>8. <i>Ibíd.</i>, p. 23, párr. 85.</p> <p>9. <i>Ibíd.</i>, p. 24, párr. 86.</p> <p>10. <i>Ibíd.</i>, p. 24, párr. 87.</p> <p>11. <i>Ibíd.</i>, p. 25, párr. 89.</p> <p>12. <i>Ibíd.</i>, p. 25, párr. 90.</p>

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; y e) el derecho a la protección de la propiedad de las organizaciones sindicales». Al adoptar esta resolución, la Conferencia reiteraba que el pleno desarrollo de la libertad sindical depende de la existencia de un sistema democrático en el que se respeten los derechos y libertades civiles fundamentales, «considerando que sin independencia nacional ni libertad política no pueden existir derechos sindicales plenos y genuinos».

4. Interdependencia entre las libertades civiles y los derechos sindicales. Desde la adopción de esta Resolución, la Comisión de Expertos, la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia y el Comité de Libertad Sindical han insistido constantemente en la interdependencia entre las libertades civiles y los derechos sindicales, subrayando que un movimiento sindical verdaderamente libre e independiente sólo puede desarrollarse en un clima desprovisto de violencia, de presiones o de amenazas de toda índole contra los dirigentes y afiliados de tales organizaciones, y que los sindicatos son a menudo un instrumento para promover el desarrollo de la democracia, en particular allí donde la ley no permite la expresión de opiniones democráticas y pluralistas en el ámbito político. La Comisión destaca que sin un pleno derecho de organización sindical, practicado sin injerencias, el derecho de negociación colectiva no puede ejercerse de manera significativa.

5. Derechos humanos se aplican a los funcionarios públicos. La Comisión destaca que los derechos humanos se aplican a los empleados públicos al igual que a los demás ciudadanos, a reserva solamente de las obligaciones que se deriven de su condición y de la naturaleza de sus funciones, y en particular del deber de reserva y de lealtad que incumben a los empleados públicos.

6. A este respecto, recuerda que la **interdependencia entre el respeto de los derechos humanos y el respeto de la libertad sindical implica**, en particular, que las autoridades públicas no pueden interferir en las actividades sindicales legítimas de las organizaciones mediante arrestos

y detenciones arbitrarios de dirigentes o afiliados sindicales, ni a acusarles de actos delictivos en razón de su afiliación sindical o de sus actividades sindicales legítimas. Supone asimismo que, en caso de alegatos de violaciones de los derechos y principios reconocidos en el convenio, se lleven a cabo sin demora investigaciones judiciales independientes con el objeto de esclarecer plenamente los hechos, deslindar las responsabilidades, sancionar a los autores e instigadores y prevenir la repetición de tales actos. En este sentido, la Comisión observa asimismo que los retrasos excesivos en los procedimientos iniciados en respuesta a este tipo de actos crean una situación de impunidad que refuerza el clima reinante de violencia e inseguridad. También subraya que es necesario impartir una formación específica sobre libertad sindical a las fuerzas del orden a fin de evitar los actos de violencia y las detenciones arbitrarias.

7. Prohibición de actividades políticas contrarias a la libertad sindical.

La Comisión constata con profunda preocupación que, en la práctica, la cuestión de los derechos civiles de los empleados públicos sigue planteando problemas en muchos países y que, por ejemplo, se siguen cometiendo asesinatos de dirigentes sindicales y sindicalistas 30 o se siguen reprimiendo con violencia las manifestaciones. El examen en cuanto al fondo de las numerosas alegaciones relativas a violaciones de los derechos sindicales presentadas ante el Comité de Libertad Sindical desde su creación en noviembre de 1951 deja patente que las restricciones a las libertades civiles y políticas son una de las principales causas de violación de la libertad sindical. Este conjunto de actos violentos y de infracciones afecta también a los empleados públicos. 84. Además, la Comisión estima que las disposiciones que prohíben de manera general las actividades políticas o partidistas de las organizaciones de empleados públicos para la promoción de sus objetivos específicos son contrarias a los principios de la libertad sindical, y que no sería realista prohibir en la práctica toda actividad política de los sindicatos.

8. Límites de las expresiones políticas de las organizaciones. La Comisión recuerda que las organizaciones de empleados públicos también deberían poder expresar públicamente sus opiniones sobre

cuestiones más amplias de política económica y social que tengan una incidencia directa en los intereses de sus afiliados. No obstante, en la expresión de sus opiniones, las organizaciones sindicales no deberían rebasar los límites admisibles ni incurrir en excesos de lenguaje.

9. **Reserva y lealtad de empleados públicos.** En relación con la cuestión relativa al deber de reserva y de lealtad que incumbe a los empleados públicos, la Comisión observa que la imposición de limitaciones a la libertad de expresión de estos trabajadores puede estar justificada hasta cierto punto, sobre todo si se trata de empleados que desempeñan cargos de alta responsabilidad, y concretamente en lo que atañe a la expresión de opiniones relativas a la administración.

10. **Por lo general, los empleados públicos suelen estar sujetos a obligaciones específicas en el ejercicio de sus funciones.** Por ejemplo, tienen la obligación de cumplir las funciones del cargo, la obligación de desempeñar sus funciones de manera desinteresada, el deber de obediencia, el deber de lealtad, el deber de reserva, el deber de neutralidad o la obligación del secreto profesional, cuyo incumplimiento puede acarrear sanciones disciplinarias. En las memorias presentadas en virtud del artículo 19 de la Constitución, diversos gobiernos explican que dichas restricciones tienen por objeto proteger a la administración pública, garantizar la transparencia y prevenir la corrupción. (...) En una administración pública imparcial desde el punto de vista político, los nombramientos se llevan a cabo en función de los méritos y no están sometidos a presiones políticas. Además, los funcionarios ejercen sus funciones con imparcialidad política, y se les percibe como tales. En la parte 7 (actividades políticas) de la ley y en su reglamento de aplicación se prevé un régimen de gestión de las actividades políticas de los funcionarios, basado en la necesidad de hallar un equilibrio entre los derechos de los empleados a ejercer actividades políticas y el principio de imparcialidad de la administración pública. En este ámbito, los funcionarios pueden participar en actividades políticas, siempre que no mermen o puedan mermar su capacidad para desempeñar sus funciones con imparcialidad política. (...)

11. **Restricciones en caso de especificidad de funciones no son contrarias al Convenio.** La Comisión observa que en casi todos los países

se prevén restricciones adicionales para los empleados públicos que pertenecen a las fuerzas armadas y a la policía, debido a la especificidad de sus funciones. La Comisión considera que esas restricciones no son contrarias a lo dispuesto en el Convenio núm. 151, artículo 1, párrafo 3. 12. Por último, **la Comisión subraya que los convenios relativos a la libertad sindical no contienen disposiciones que permitan invocar la vigencia del estado de excepción para eximir de las obligaciones que se derivan de los convenios o suspender su aplicación.** Ahora bien, el hecho de que muy a menudo se invoque este motivo constituye una seria amenaza para el ejercicio de los derechos sindicales. Semejante excusa sólo podría justificar restricciones a las libertades públicas indispensables para el ejercicio efectivo de los derechos sindicales en circunstancias de extrema gravedad (casos de fuerza mayor, disturbios civiles graves, etc.) y a condición de que todas las medidas que menoscaban las garantías establecidas en los convenios se limiten en su alcance y duración a lo estrictamente necesario para hacer frente a una situación particular. Si bien cabe concebir que, en caso de un estado de excepción, pueda limitarse, suspenderse o incluso prohibirse el ejercicio de determinadas libertades públicas, como el derecho de reunión pública o el derecho de manifestación en la vía pública, no son admisibles, en cambio, la limitación, la suspensión o la abolición de las garantías en el terreno de las actividades sindicales.

Trabajo y salud

Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo (C161) (1985),

Art. 3

- 1. Todo Miembro se compromete a establecer progresivamente servicios de salud en el trabajo para todos los trabajadores, incluidos los del sector público y los miembros de las cooperativas de producción, en todas las ramas de actividad económica y en todas las empresas. Las disposiciones adoptadas deberían ser adecuadas y apropiadas a los riesgos específicos que prevalecen en las empresas.*
- 2. Cuando no puedan establecerse inmediatamente servicios de salud en el trabajo para todas las empresas, todo Miembro interesado deberá elaborar planes para el establecimiento de tales servicios, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, cuando existan.*

Art. 5

Sin perjuicio de la responsabilidad de cada empleador respecto de la salud y la seguridad de los trabajadores a quienes emplea y habida cuenta de la necesidad de que los trabajadores participen en materia de salud y seguridad en el trabajo, los servicios de salud en el trabajo deberán asegurar las funciones siguientes que sean adecuadas y apropiadas a los riesgos de la empresa para la salud en el trabajo:

- (a) identificación y evaluación de los riesgos que puedan afectar a la salud en el lugar de trabajo; (b) vigilancia de los factores del medio ambiente de trabajo y de las prácticas de trabajo que puedan afectar a la salud de los trabajadores, incluidos las instalaciones sanitarias, comedores y alojamientos, cuando estas facilidades sean proporcionadas por el empleador; (c) asesoramiento sobre la planificación y la organización del trabajo, incluido el diseño de los lugares de trabajo, sobre la selección, el mantenimiento y el estado de la maquinaria y de los equipos y sobre las substancias utilizadas en el trabajo; (d) participación en el desarrollo de programas para el mejoramiento de las prácticas de trabajo, así como en las pruebas y la evaluación de nuevos equipos, en relación con la salud; (e) asesoramiento en materia de salud, de seguridad y de higiene en el trabajo y de ergonomía, así como en materia de equipos de protección individual y colectiva; (f) vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con el trabajo; (g) fomento de la adaptación del trabajo a los trabajadores; (h) asistencia en pro de la adopción de medidas de rehabilitación profesional; (i) colaboración en la difusión de informaciones, en la formación y educación en materia de salud e higiene en el trabajo y de ergonomía; (j) organización de los primeros auxilios y de la atención de urgencia; (k) participación en el análisis de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales.*

Art. 9

- 1. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, los servicios de salud en el trabajo deberían ser multidisciplinarios. La composición del personal deberá ser determinada en función de la índole de las tareas que deban ejecutarse.*
- 2. Los servicios de salud en el trabajo deberán cumplir sus funciones en cooperación con los demás servicios de la empresa.*
- 3. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, deberán tomarse medidas para garantizar la adecuada cooperación y coordinación entre los servicios de salud en el trabajo y, cuando así convenga, con otros servicios involucrados en el otorgamiento de las prestaciones relativas a la salud.*

Art. 10

El personal que preste servicios de salud en el trabajo deberá gozar de plena independencia profesional, tanto respecto del empleador como de los trabajadores y de sus representantes,

cuando existan, en relación con las funciones estipuladas en el artículo 5.

Art. 11

La autoridad competente deberá determinar las calificaciones que se exijan del personal que haya de prestar servicios de salud en el trabajo, según la índole de las funciones que deba desempeñar y de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

Art. 12

La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con el trabajo no deberá significar para ellos ninguna pérdida de ingresos, deberá ser gratuita y, en la medida de lo posible, realizarse durante las horas de trabajo.

Art. 13

Todos los trabajadores deberán ser informados de los riesgos para la salud que entraña su trabajo.

Art. 14

El empleador y los trabajadores deberán informar a los servicios de salud en el trabajo de todo factor conocido y de todo factor sospechoso del medio ambiente de trabajo que pueda afectar a la salud de los trabajadores.

Art. 15

*Los servicios de salud en el trabajo deberán ser informados de los casos de enfermedad entre los trabajadores y de las ausencias del trabajo por razones de salud, a fin de poder identificar cualquier relación entre las causas de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que pueden presentarse en los lugares de trabajo.
Los empleadores no deben encargar al personal de los servicios de salud en el trabajo que verifique las causas de la ausencia del trabajo.*

1.- Cruzar estos tests cuando se trate de las siguientes temáticas en la matriz DIHR/ICAR:

- Salud y seguridad ocupacional
- Sindicatos
- Condiciones de Trabajo
- Seguridad y Conflictos
- Empresas Públicas, Compras Públicas y *Tenders* (incluyendo licitaciones y concesiones, inscripción de derechos reglados)
- Extraterritorialidad

2.- Cruzar estos tests cuando se revise las regulaciones sectoriales siguientes:

- Agricultura
- Forestal
- Minería
- Construcción y Proyectos de Infraestructura
- Industrias Químicas
- Energía
- Aguas
- Turismo
- Salud, Farmacéuticas y Pensiones
- Educación
- Banca y Servicios
- Retail

		<ul style="list-style-type: none"> • Desechos, Reciclaje y Alcantarillados • SECTOR NO REGULADO DE LA ECONOMÍA??
Sub-aspectos	TEST	Casos / fuentes
<p>Derecho a contar con servicios de salud en el trabajo, mediante la adopción de disposiciones adecuadas y apropiadas a los riesgos específicos que prevalecen en las empresas</p>	<p>1. Política nacional de salud. La Comisión quiere señalar que la política nacional prevista en el artículo 2 del Convenio tiene relación con la organización y el funcionamiento de los servicios en materia de salud en el trabajo y que, a este respecto, debe establecer objetivos específicos en el marco de la política nacional en materia de SST prevista en el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155). (...). Habida cuenta de estos cambios, la Comisión quiere hacer hincapié en la función decisiva que tienen los servicios de salud en el trabajo para el logro de los objetivos de la política nacional en materia de SST.</p> <p>2. La Comisión quiere recordar que el artículo 3, 1), del Convenio establece que todo Miembro se compromete a establecer progresivamente servicios de salud en el trabajo para todos los trabajadores, incluidos los del sector público y los miembros de las cooperativas de producción, en todas las ramas de actividad económica y en todas las empresas. Los apartados 2) y 3) del artículo 3 del Convenio estipulan que cuando no puedan establecerse inmediatamente servicios de salud en el trabajo para todas las empresas, los Estados Miembros deberán elaborar planes para el establecimiento de tales servicios, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, y transmitir información sobre todos los progresos realizados en la aplicación de esos planes.</p> <p>3. Artículos 5 y 7. Funciones de los servicios de salud en el trabajo. Organización de los servicios de salud en el trabajo (OSE). Expertos en seguridad en el trabajo. La Comisión quiere señalar que según el artículo 1, a), del Convenio, el término «servicios de salud en el trabajo» designa unos servicios investidos de funciones esencialmente preventivas y encargados de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa, y que como consecuencia de ello, la responsabilidad de velar por un entorno de trabajo sano y seguro es del empleador. Además, la Comisión señala que estos servicios deben realizar las funciones que figuran en los apartados a) a k) del artículo 5 del Convenio, ya que son necesarios y apropiados en relación con los riesgos profesionales que se corren en la empresa. Por consiguiente, las funciones</p>	<p>1. Observación (CEACR) - Adopción: 2014, Publicación: 104ª reunión CIT (2015) Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161) - Turquía (Ratificación: 2005).</p> <p>2. Observación (CEACR) - Adopción: 2014, Publicación: 104ª reunión CIT (2015) Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161) - Turquía (Ratificación: 2005).</p> <p>3. Observación (CEACR) - Adopción: 2014, Publicación: 104ª reunión CIT (2015) Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161) - Turquía (Ratificación : 2005)</p> <p>4. Observación (CEACR) - Adopción: 2009, Publicación: 99ª reunión CIT (2010) Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161) - Chile (Ratificación: 1999).</p> <p>5. Observación (CEACR) - Adopción: 2007, Publicación: 97ª reunión CIT (2008) Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161) - Brasil (Ratificación: 1990).</p>

	<p>llevadas a cabo por estos servicios pueden variar según cuales sean los riesgos profesionales que presenta la empresa. A este respecto, la Comisión quiere señalar a la atención del Gobierno las directrices que figuran en los párrafos 3 a 35 de la Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 171). (...) la Comisión quiere señalar a la atención del Gobierno el artículo 7 del Convenio que establece que los servicios de salud en el trabajo pueden organizarse, según los casos, como servicios para una sola empresa o como servicios comunes a varias empresas, y que de conformidad con las condiciones y la práctica nacionales, los servicios de salud en el trabajo podrán organizarse por: las empresas o los grupos de empresas interesadas; los poderes públicos o los servicios oficiales; las instituciones de la seguridad social; cualquier otro organismo habilitado por la autoridad competente; una combinación de cualquiera de las fórmulas anteriores.</p> <p>4. Servicios de salud adecuados a los riesgos de la empresa. La Comisión recuerda que según el artículo 5 del Convenio los servicios de salud en el trabajo deberán asegurar que las funciones establecidas en los apartados a), b) y f) del mismo artículo (identificación y evaluación de riesgos, vigilancia de los factores del medio ambiente y vigilancia de la salud de los trabajadores) sean adecuadas y apropiadas con relación a los riesgos de la empresa para la salud en el trabajo.</p> <p>5. Funciones de servicios de salud en el trabajo. La Comisión señala a la atención del Gobierno que el Convenio (artículo 1) prevé la existencia de requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano, que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo, así como la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental y que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5, en el marco del sistema de servicios de salud en el trabajo que comprenda a todos los trabajadores, se deberán asegurar las funciones siguientes: identificación y evaluación de los riesgos que puedan afectar a la salud en el lugar de trabajo; vigilancia de los factores del medio ambiente de trabajo y de las prácticas de trabajo que puedan afectar la salud de los trabajadores; asesoramiento sobre la organización del trabajo, incluido el diseño de los lugares de trabajo, sobre la selección, el mantenimiento y el estado de la maquinaria y de los equipos, y sobre las sustancias utilizadas en el trabajo; asesoramiento en materia de equipos de protección individual y colectiva; participación en el desarrollo de programas para el mejoramiento de las prácticas de trabajo, así como en las pruebas y la evaluación de nuevos equipos, en relación con la salud, y colaboración en la difusión de informaciones, en la formación y educación en</p>	<p>6. Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 1994, Publicación: 81ª reunión CIT (1994) Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161) - Guatemala (Ratificación: 1989).</p> <p>7. Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 1994, Publicación: 81ª reunión CIT (1994) Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161) - Guatemala (Ratificación: 1989).</p> <p>8. Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 1993, Publicación: 80ª reunión CIT (1993) Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161) - Guatemala (Ratificación: 1989).</p> <p>9. Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 1993, Publicación: 80ª reunión CIT (1993) Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161) - Uruguay (Ratificación: 1988).</p> <p>10. Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 1992, Publicación: 79ª reunión CIT (1992) Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161) - México (Ratificación: 1987).</p>
--	--	--

	<p>materia de salud e higiene en el trabajo y de ergonomía.</p> <p>6. Artículo 9, párrafo 1. Multidisciplinariedad de los servicios de salud en el trabajo. La Comisión desea recordar que esta disposición del Convenio prevé que los servicios de salud en el trabajo deberían ser multidisciplinarios para poder cumplir mejor sus funciones de asesoramiento para mantener un medio ambiente de trabajo seguro y sano.</p> <p>7. Artículo 15. Función preventiva de los servicios de salud del trabajo. La Comisión desea recordar que la finalidad de este artículo es que se comunique a los servicios de salud en el trabajo la información que les permita identificar cualquier relación entre las causas de una enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo, a efectos de cumplir mejor su función preventiva.</p> <p>8. Función preventiva de los servicios de salud en el trabajo. La Comisión desea destacar que las funciones de los servicios de salud en el trabajo previstos por el Convenio son fundamentalmente de carácter preventivo y que por lo tanto éstos deben ocuparse no sólo de examinar a los trabajadores sino también de advertir sobre los requisitos necesarios para establecer un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo, así como sobre la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental.</p> <p>9. Artículo 3, párrafo 1, del Convenio. Los servicios de salud deben abarcar a todos los trabajadores. Los servicios de salud en el trabajo deben, según el Convenio, abarcar a todos los trabajadores, incluidos los del sector público, de todas las ramas de actividad económica y de todas las empresas. Cuando no puedan establecerse inmediatamente servicios de salud en el trabajo para todas las empresas, se deberán elaborar planes para el establecimiento de tales servicios, en consulta con las organizaciones profesionales.</p> <p>10. Artículo 5, apartados b), d) y e) a h). Facultades de los servicios de salud para que sean adecuados. La Comisión desea recordar que este artículo del Convenio establece las facultades que se deben atribuir a los servicios de salud en el trabajo para que sean adecuados y pertinentes a los riesgos propios de cada empresa. Estas facultades se reconocen sin perjuicio de los derechos y responsabilidades que incumben a otras autoridades competentes en materia de seguridad y salud de los trabajadores, tales como la Inspección del Trabajo y las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene de la empresa que se mencionan en la memoria del Gobierno. Con</p>	
--	--	--

	<p>la finalidad de que los servicios de salud y seguridad en el trabajo que se cree puedan cumplir plenamente su función preventiva, según los lugares de trabajo de que se trate, deberán estar en condiciones de cumplir las siguientes tareas: vigilancia de las instalaciones sanitarias, cantinas, alojamientos; pruebas y evaluación de los equipos; asesoramiento en equipos de protección; vigilancia de la salud de los trabajadores antes de ser asignados a un puesto particular de trabajo; promoción de la adaptación específica del trabajo al trabajador y contribución a las medidas de perfeccionamiento profesional.</p>	
<p>Derecho a que la salud en el trabajo no signifique para el trabajador una pérdida de ingresos, a que sea gratuita y a que, en la medida de lo posible, se realice durante las horas de trabajo</p>		
<p>Derecho a ser informados de los riesgos para la salud que entraña su trabajo</p>		

Trabajadores pertenecientes a pueblos indígenas

Convenio sobre pueblos indígenas y tribales (C169) (1989), Art. 20

1. *Los gobiernos deberán adoptar, en el marco de su legislación nacional y en cooperación con los pueblos interesados, medidas especiales para garantizar a los trabajadores pertenecientes a esos pueblos una protección eficaz en materia de contratación y condiciones de empleo, en la medida en que no estén protegidos eficazmente por la legislación aplicable a los trabajadores en general.*
2. *Los gobiernos deberán hacer cuanto esté en su poder por evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados y los demás trabajadores, especialmente en lo relativo a: (a) acceso al empleo, incluidos los empleos calificados y las medidas de promoción y de ascenso; (b) remuneración igual por trabajo de igual valor; (c) asistencia médica y social, seguridad e higiene en el trabajo, todas las prestaciones de seguridad social y demás prestaciones derivadas del empleo, así como la vivienda; (d) derecho de asociación, derecho a dedicarse libremente a todas las actividades sindicales para fines lícitos, y derecho a concluir convenios colectivos con empleadores o con organizaciones de empleadores.*
3. *Las medidas adoptadas deberán en particular garantizar que: (a) los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados, incluidos los trabajadores estacionales, eventuales y migrantes empleados en la agricultura o en otras actividades, así como los empleados por contratistas de mano de obra, gocen de la protección que confieren la legislación y la práctica nacionales a otros trabajadores de estas categorías en los mismos sectores, y sean plenamente informados de sus derechos con arreglo a la legislación laboral y de los recursos de que disponen; (b) los trabajadores pertenecientes a estos pueblos no estén sometidos a condiciones de trabajo peligrosas para su salud, en particular como consecuencia de su exposición a plaguicidas o a otras sustancias tóxicas; (c) los trabajadores pertenecientes a estos pueblos no estén sujetos a sistemas de contratación coercitivos, incluidas todas las formas de servidumbre por deudas; (d) los trabajadores pertenecientes a estos pueblos gocen de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo y de protección contra el hostigamiento sexual.*
4. *Deberá prestarse especial atención a la creación de servicios adecuados de inspección del trabajo en las regiones donde ejerzan actividades asalariadas trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados, a fin de garantizar el cumplimiento de las disposiciones de esta parte del presente Convenio.*

1.- Cruzar estos tests cuando se trate de las siguientes temáticas en la matriz DIHR/ICAR:

- Trabajo Infantil
- Trabajo Forzoso
- Salud y seguridad ocupacional
- Sindicatos
- Condiciones de Trabajo
- Medio Ambiente
- Tierras y Propiedad
- Consulta Previa Libre e Informada
- Seguridad y Conflictos
- Inversión Extranjera, Contratos con el Estado y Tratados Bilaterales

2.- Cruzar estos tests cuando se revise las regulaciones sectoriales siguientes:

- Agricultura
- Forestal
- Minería
- Construcción y Proyectos de Infraestructura
- Aguas
- Turismo
- Educación
- Desechos, Reciclaje y Alcantarillados
- SECTOR NO REGULADO DE LA ECONOMÍA??

Sub-aspectos	TEST	Casos / fuentes	
Protección en materia de contratación y condiciones de empleo	<p>1. Servicios de inspección del trabajo en zonas de trabajadores indígenas. La Comisión recuerda que el artículo 20, párrafo 4, del Convenio requiere que, a fin de garantizar el cumplimiento de la parte III del Convenio, se preste especial atención a la creación de servicios adecuados de inspección del trabajo en las regiones donde ejerzan actividades asalariadas trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados. En el artículo 20, párrafo 1, el Convenio ha previsto que el Gobierno, con la cooperación con los pueblos interesados adoptará medidas especiales para garantizar a los trabajadores de los pueblos indígenas una protección eficaz en materia de contratación y condiciones de empleo. Al respecto, se podrían establecer programas de educación y formación para las comunidades indígenas en materia de seguridad y salud en el trabajo, en particular sobre el buceo.</p> <p>2. Artículo 20. Contratación y condiciones de empleo. La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno en la memoria relativa a la aplicación del Convenio sobre el reclutamiento de trabajadores indígenas, 1936 (núm. 50) y el Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1939 (núm. 64). Los Convenios núms. 50 y 64 fueron adoptados en relación con la situación de los trabajadores indígenas en territorios dependientes y el Consejo de Administración adoptó la decisión de que esos instrumentos se encuentran desactualizados.</p>	<p>1. Observación (CEACR) - Adopción: 2012, Publicación: 102ª reunión CIT (2013) Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) - Honduras (Ratificación: 1995).</p> <p>2. Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2009, Publicación: 99ª reunión CIT (2010) Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) - Guatemala (Ratificación: 1996).</p>	
No discriminación (acceso al empleo y medidas de promoción y ascenso; remuneración igual por trabajo de igual valor; asistencia médica y social, seguridad e higiene en el trabajo, prestaciones de seguridad social y demás prestaciones derivadas del empleo, vivienda; libertad sindical)	<p>1. El Comité señala que: Sin embargo, para que se verifique discriminación, no es un requisito que esta sea intencional. El concepto de discriminación no sólo cubre la discriminación directa sino también la discriminación indirecta. La discriminación indirecta se refiere a condiciones, reglamentaciones, criterios o prácticas aparentemente neutrales, que se aplican a todos, pero que, de hecho, tienen un impacto desproporcionadamente perjudicial en algunas personas. Por lo tanto, el Comité considera que la exigencia de título de propiedad o de ocupante legal para la obtención de boletos de marcas y señales, constituye discriminación indirecta en perjuicio de los crianceros indígenas.</p>	<p>1. OIT, Una colección de comentarios de los órganos de control (2009-2010), Parte II, Caso Argentina, párr.97, p.33.</p> <p>2. Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2003, Publicación: 92ª reunión CIT (2004) Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) - Colombia (Ratificación: 1991).</p> <p>3. Observación (CEACR) - Adopción: 2000,</p>	

	<p>2. Inspección del trabajo en zonas indígenas. La Comisión agradece la información proporcionada y reitera al Gobierno su solicitud para que proporcione datos sobre las actividades de control realizadas en las zonas indígenas, incluyendo el número de inspecciones llevadas a cabo, las violaciones identificadas y las medidas tomadas, en particular para garantizar la aplicación en la práctica del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.</p> <p>3. Servicios adecuados de inspección del trabajo. Además existirían casos de discriminación en la remuneración: el salario mínimo para los trabajadores indígenas sería mucho menor que el estipulado por ley y los trabajadores no indígenas ganarían más por el mismo tipo de trabajo. Tomando en consideración estas informaciones, y aunque el Gobierno no ha ratificado el Convenio núm. 129 sobre la inspección del trabajo (agricultura), la Comisión solicita al Gobierno que le informe sobre la posibilidad de crear servicios adecuados de inspección del trabajo en regiones de alta concentración de mano de obra indígena para verificar las condiciones de trabajo de los pueblos indígenas, tal como lo dispone este artículo del Convenio.</p>	<p>Publicación: 89ª reunión CIT (2001) Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) - Paraguay (Ratificación: 1993).</p>
<p>Protección para trabajadores estacionales, eventuales y migrantes empleados en la agricultura y trabajadores empleados por contratistas de mano de obra, al igual que los trabajadores nacionales de estas categorías pertenecientes a los mismos sectores</p>	<p>1. Reconocimiento médico al suscribir contrato. La Comisión también espera que el reglamento para la contratación de trabajadores agrícolas indígenas tomará en consideración sus comentarios anteriores referidos a la aplicación del Convenio núm. 64, en especial sobre la necesidad de realizar un reconocimiento médico al celebrarse un contrato de trabajo (artículo 7) y sobre las garantías que deben darse para el transporte de los trabajadores repatriados (artículo 12, párrafo 1 y artículo 15). (...).</p>	<p>1. Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2003, Publicación: 92ª reunión CIT (2004) Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) - Guatemala (Ratificación: 1996).</p>
<p>Derecho a ser plenamente informados de sus derechos con arreglo a la legislación nacional y los recursos de que disponen</p>		
<p>Derecho a no estar sometidos a condiciones de trabajo peligrosas para su salud, a no estar sujetos a sistemas de contratación coercitivos, a gozar de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo y de protección contra el hostigamiento sexual</p>		

<p>Creación de servicios adecuados de inspección del trabajo para garantizar el cumplimiento de las normas del Convenio</p>	<p>1. Sensibilizar a los inspectores del trabajo. La Comisión solicita al Gobierno que proporcione información en su próxima memoria sobre los resultados de esa consulta, como también sobre las actividades desarrolladas para sensibilizar a los inspectores del trabajo sobre la especial vulnerabilidad de los pueblos indígenas y afroecuatorianos y la consiguiente necesidad de protección de los derechos contenidos en estas disposiciones del Convenio.</p> <p>2. Servicios de inspección del trabajo para eficacia de la protección. La Comisión recuerda nuevamente que una de las más importantes medidas para garantizar el efectivo cumplimiento con las medidas de protección contenidas en el artículo 20 del Convenio es la creación de servicios adecuados de inspección del trabajo en las regiones donde ejerzan actividades asalariadas trabajadores pertenecientes a los pueblos indígenas. (...).</p>	<p>1. Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2003, Publicación: 92ª reunión CIT (2004) Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) - Ecuador (Ratificación: 1998).</p> <p>2. Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2001, Publicación: 90ª reunión CIT (2002) Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) - México (Ratificación: 1990).</p>
---	--	--

<p>Trabajo y salud</p> <p>Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo (C187) (2006), Art. 3</p> <p><i>1. Todo Miembro deberá promover un ambiente de trabajo seguro y saludable mediante la elaboración de una política nacional.</i></p> <p><i>2. Todo Miembro deberá promover e impulsar, en todos los niveles pertinentes, el derecho de los trabajadores a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.</i></p> <p><i>3. Al elaborar su política nacional, todo Miembro deberá promover, de acuerdo con las condiciones y práctica nacionales y en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, principios básicos tales como: evaluar los riesgos o peligros del trabajo; combatir en su origen los riesgos o peligros del trabajo; y desarrollar una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud que incluya información, consultas y formación.</i></p>	
<p>1.- Cruzar estos tests cuando se trate de las siguientes temáticas en la matriz DIHR/ICAR:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo Infantil • Trabajo Forzoso • Salud y seguridad ocupacional • Sindicatos • Condiciones de Trabajo • Medio Ambiente • Empresas Públicas, Compras Públicas y Tenders (incluyendo licitaciones y concesiones, inscripción de derechos reglados) 	<p>2.- Cruzar estos tests cuando se revise las regulaciones sectoriales siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agricultura • Forestal • Minería • Construcción y Proyectos de Infraestructura • Industrias Químicas • Energía • Aguas • Turismo

	<ul style="list-style-type: none"> Salud, Farmacéuticas y Pensiones Educación Banca y Servicios Retail Desechos, Reciclaje y Alcantarillados SECTOR NO REGULADO DE LA ECONOMÍA?? 	
Sub-aspectos	TEST	Casos / fuentes
<p>Derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable</p>	<p>1. Artículo 5. Programa nacional. (...) La Comisión recuerda que en virtud de este artículo del Convenio, todo Miembro deberá elaborar, aplicar, controlar y reexaminar periódicamente un programa nacional de seguridad y salud en el trabajo en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores que cumpla con los requisitos establecidos en el párrafo 2 de este artículo del Convenio. La Comisión solicita al Gobierno que despliegue esfuerzos para adoptar medidas para instaurar un programa nacional de seguridad y salud con arreglo a lo exigido en los párrafos 1 y 2 del presente artículo y que proporcione informaciones sobre dichas medidas, las organizaciones de empleadores y de trabajadores que han sido consultadas y el resultado de las consultas celebradas al respecto.</p>	<p>1. Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2013, Publicación: 103ª reunión CIT (2014) Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) - Chile (Ratificación: 2011).</p>