

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA

---

# FORMULARIO DE MEMORIA

RELATIVA AL

## CONVENIO SOBRE LAS PLANTACIONES, 1958 (núm. 110)

El presente formulario de memoria está destinado a los países que han ratificado este Convenio. Ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la OIT, cuyo texto es el siguiente: «Cada uno de los Miembros se obliga a presentar a la Oficina Internacional del Trabajo una memoria anual sobre las medidas que haya adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se haya adherido. Estas memorias serán redactadas en la forma que indique el Consejo de Administración y deberán contener los datos que éste solicite».

---

### CONSEJOS PRACTICOS PARA LA REDACCION DE LAS MEMORIAS

#### *Primeras memorias*

Si se trata de la primera memoria del Gobierno, después de la entrada en vigor del Convenio en su país, debería contener informaciones completas sobre cada una de las disposiciones del Convenio y sobre cada una de las preguntas del formulario de memoria.

#### *Memorias subsiguientes*

En las memorias subsiguientes, normalmente sólo se debería facilitar información sobre:

- a) toda nueva medida legislativa u otras medidas relacionadas con la aplicación del Convenio;
  - b) las respuestas a las preguntas que figuran en el formulario de memoria sobre la aplicación práctica del Convenio (por ejemplo, datos estadísticos, resultados de inspecciones y decisiones judiciales o administrativas), así como sobre el envío de copias de la memoria a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, y sobre las observaciones que se hayan recibido de dichas organizaciones;
  - c) **las respuestas a los comentarios formulados por los órganos de control:** la memoria debe contener respuesta a todo comentario de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones o de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia con respecto a la aplicación del Convenio en su país.
-

## Artículo 22 de la Constitución de la OIT

Memoria correspondiente al período comprendido entre el \_\_\_\_\_

y el \_\_\_\_\_ presentada por el Gobierno de \_\_\_\_\_

relativa al

### CONVENIO SOBRE LAS PLANTACIONES, 1958 (núm. 110)

(ratificación registrada el \_\_\_\_\_)

I. Sírvase indicar, con respecto a cada una de las partes del Convenio que haya aceptado su país, si se aplican los artículos del Convenio:

*a)* en virtud de leyes, reglamentos administrativos, etc.;

*b)* en virtud de otras medidas.

En el caso *a)*, sírvase facilitar una lista de las leyes, reglamentos administrativos, etc., que aplican las disposiciones del Convenio. En caso de no haber sido ya enviada esta documentación a la Oficina Internacional del Trabajo, sírvase incluir en esta memoria varios ejemplares de dichas disposiciones. En el caso *b)*, sírvase indicar la naturaleza de las medidas en cuestión.

Sírvase dar todas las informaciones disponibles sobre la medida en que las leyes y los reglamentos administrativos antes mencionados han sido adoptados o modificados o sobre otras medidas tomadas con el fin de permitir la ratificación del Convenio o como consecuencia de esta ratificación.

II. Sírvase facilitar, *respecto de cada artículo de las partes del Convenio aceptadas por su país*, indicaciones detalladas sobre las disposiciones de las leyes, reglamentos administrativos, etc., antes mencionados o sobre cualesquiera otras medidas en virtud de las cuales se aplica cada artículo. Sin embargo, en el caso de que se haya proporcionado ya información sobre las medidas que dan efecto a alguno de estos artículos en memorias relativas a otros convenios ratificados que contengan las mismas disposiciones, se podrá limitar la información sobre estos artículos a una referencia a dichas memorias.

Si, en su país, la ratificación del Convenio da fuerza de ley nacional a sus disposiciones, sírvase indicar los textos constitucionales en virtud de los cuales surte dicho efecto. Sírvase especificar, además, las medidas adoptadas para dar efecto a aquellas disposiciones del Convenio que exijan una intervención de las autoridades nacionales para lograr su aplicación, tales como, por ejemplo, la definición precisa del campo de aplicación y de las posibilidades de excepción que figuran en el Convenio, las medidas tendientes a llamar la atención de los interesados sobre sus disposiciones y los arreglos relativos a la organización de una inspección adecuada y a las sanciones.

Si la Comisión de Expertos o la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia han solicitado informaciones adicionales o han formulado observaciones sobre las medidas adoptadas para dar cumplimiento al Convenio, sírvase proporcionar las informaciones solicitadas o indicar las medidas adoptadas por su Gobierno para solucionar los puntos en cuestión.

#### PARTE I. DISPOSICIONES GENERALES

##### *Artículo 1*

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

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

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

y deberá indicar las medidas adoptadas en este sentido en las memorias anuales que sobre la aplicación del Convenio haya de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

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

*Sírvase indicar qué tipo de plantaciones, según se definen en el párrafo 1, existen en su país.*

*Sírvase facilitar indicaciones detalladas sobre las decisiones tomadas de acuerdo con el párrafo 2 y sobre las consultas con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores en relación con tales decisiones.*

#### Artículo 2

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

*Sírvase indicar si existe en su país, ya sea en virtud de la ley o en la práctica, cualquier forma de discriminación basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad, origen social, pertenencia a una tribu o afiliación sindical, que pueda afectar al disfrute por los trabajadores de las plantaciones de los derechos establecidos en las partes del Convenio aceptadas por su país. En caso afirmativo, sírvase indicar las medidas adoptadas para abolir tal discriminación.*

#### Artículo 3

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

- a) aplicar:
  - i) la parte I;
  - ii) las partes IV, IX y XI;
  - iii) por lo menos dos de las partes II, III, V, VI, VII, VIII, X, XII y XIII;
  - iv) la parte XIV;
- b) especificar en una declaración unida a su ratificación – en caso de que excluya de su aceptación las disposiciones de una o varias partes del Convenio – las partes así excluidas.

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

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

*Si alguna de las partes del Convenio ha sido excluida de la aceptación de las obligaciones del mismo, sírvase indicar cualquier progreso realizado hacia su aplicación.*

#### Artículo 4

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

## PARTE II. CONTRATACIÓN Y RECLUTAMIENTO DE TRABAJADORES MIGRANTES

### Artículo 5

A los efectos del presente Convenio, el término «reclutamiento» comprende todas las operaciones realizadas con objeto de conseguir para sí, o proporcionar a un tercero, la mano de obra de personas que no ofrezcan espontáneamente sus servicios, ya sea en el lugar de trabajo, en una oficina pública de emigración o de colocación, o en una oficina dirigida por alguna organización patronal y sujeta al control de la autoridad competente.

### Artículo 6

El reclutamiento de un jefe de familia no deberá considerarse como si implicara el de cualquiera de los miembros de su familia.

### Artículo 7

Ninguna persona o sociedad deberá realizar actos de reclutamiento profesional, a menos que esté provista de un permiso concedido por la autoridad competente, y reclute trabajadores para la administración pública o para uno o más empleadores determinados o asociaciones específicas de empleadores.

*Sírvase indicar las disposiciones que regulan el reclutamiento profesional.*

### Artículo 8

Los empleadores, agentes de empleadores, organizaciones de empleadores, organizaciones subvencionadas por los empleadores, agentes de las organizaciones de empleadores y de organizaciones subvencionadas por los empleadores no podrán realizar actos de reclutamiento sin un permiso otorgado por la autoridad competente.

*Sírvase indicar las disposiciones que regulan el reclutamiento por parte de los empleadores, agentes de empleadores, organizaciones de empleadores, organizaciones subvencionadas por los empleadores, agentes de las organizaciones de empleadores y de organizaciones subvencionadas por los empleadores.*

### Artículo 9

1. Los trabajadores reclutados deberán ser presentados a un funcionario público, que comprobará si se han observado las prescripciones de la legislación en materia de reclutamiento y, en particular, si los trabajadores no han sido sometidos a una presión ilícita ni reclutados con error o fraude.

2. Los trabajadores reclutados deberán ser presentados a ese funcionario lo más cerca posible del lugar de reclutamiento o, cuando se trate de trabajadores reclutados en un territorio para ser empleados en otro territorio dependiente de una administración diferente, a más tardar en el lugar de partida del territorio de reclutamiento.

*Sírvase indicar las medidas adoptadas para presentar los trabajadores reclutados a un funcionario público.*

### Artículo 10

Cuando, de acuerdo con las circunstancias, sea realizable y necesaria la adopción de esta disposición, la autoridad competente deberá obligar a que se entregue a todo trabajador reclutado cuya contratación no se haya efectuado en el mismo lugar de reclutamiento o cerca de dicho lugar un documento escrito, que podrá ser un certificado de empleo, una cartilla de trabajo o un contrato provisional, que contenga los datos que la autoridad competente estime necesarios, por ejemplo, indicaciones sobre la identidad del trabajador, las condiciones del empleo en perspectiva y cualquier anticipo sobre los salarios concedido al trabajador.

*Sírvase indicar si se ha exigido la expedición de documentos del tipo mencionado en este artículo; en caso afirmativo, sírvase incluir ejemplares o modelos de dichos documentos.*

### Artículo 11

1. Todo trabajador reclutado deberá someterse a un reconocimiento médico.

2. Cuando el trabajador haya sido reclutado para trabajar en una zona alejada del lugar de reclutamiento, o cuando haya sido reclutado en un territorio dependiente de otra administración, el reconocimiento médico deberá efectuarse lo más cerca posible del lugar de reclutamiento y, cuando se trate de trabajadores reclutados en un territorio para ser empleados en otro territorio dependiente de una administración diferente, a más tardar, en el lugar de partida del territorio de reclutamiento.

3. La autoridad competente podrá conceder al funcionario público a quien deban ser presentados los trabajadores reclutados, de conformidad con el artículo 9, el derecho a autorizar la marcha de estos trabajadores antes de ser sometidos a un examen médico, a condición de que se compruebe:

- a) que era y sigue siendo imposible someter a estos trabajadores a un reconocimiento médico en el lugar de reclutamiento o en el punto de partida;
- b) que cada trabajador es físicamente apto para viajar y desempeñar su futuro empleo;
- c) que cada trabajador se someterá a un reconocimiento médico a su llegada al lugar de trabajo o dentro del plazo más breve posible después de su llegada.

4. La autoridad competente podrá, especialmente cuando el viaje de los trabajadores reclutados sea de tal duración o se haga en tales condiciones que pueda resentirse su salud, prescribir que los trabajadores reclutados sean sometidos a un reconocimiento médico antes de su partida y a un segundo examen después de su llegada al lugar de trabajo.

5. La autoridad competente deberá cerciorarse de que se han adoptado todas las medidas necesarias para la aclimatación y adaptación de los trabajadores reclutados, y para que se los vacune preventivamente.

*Sírvase indicar las medidas adoptadas para que los trabajadores reclutados se sometan a un reconocimiento médico.*

*Sírvase indicar en qué casos se exige que los trabajadores sean sometidos a un reconocimiento médico antes de su partida y a un segundo examen después de su llegada al lugar de trabajo (párrafo 4).*

*Sírvase indicar las medidas adoptadas en aplicación del párrafo 5.*

### Artículo 12

1. El reclutador o empleador deberá, siempre que sea posible, hacer transportar a los trabajadores reclutados hasta el lugar de trabajo.

2. La autoridad competente deberá adoptar las medidas necesarias a fin de que:

- a) los vehículos o barcos utilizados para el transporte de los trabajadores sean adecuados para este menester, ofrezcan buenas condiciones de higiene y suficiente capacidad de transporte;
- b) se prevea un alojamiento adecuado para los trabajadores cuando éstos tengan que pernoctar durante el viaje;
- c) cuando haya que recorrer grandes distancias, se adopten todas las medidas necesarias para garantizar la asistencia médica y el bienestar de los trabajadores.

3. Cuando los trabajadores reclutados deban recorrer grandes distancias a pie para llegar al lugar de trabajo, la autoridad competente deberá adoptar las medidas necesarias a fin de que:

- a) la duración de las etapas diarias sea compatible con la conservación de la salud y de las fuerzas físicas de los trabajadores;
- b) cuando la amplitud del desplazamiento de mano de obra lo requiera, se instalen en lugares adecuados de los caminos principales campamentos de descanso o albergues, mantenidos en buen estado de limpieza y en los que pueda prestarse la asistencia médica indispensable.

4. Cuando los trabajadores reclutados viajen en grupo para ir al lugar de trabajo y tengan que recorrer largas distancias, deberán ir acompañados por un guía responsable.

*Sírvase indicar las medidas adoptadas para asegurar la aplicación de las disposiciones de este artículo.*

### Artículo 13

1. Los gastos de viaje de los trabajadores reclutados hasta el lugar de trabajo, así como todos los gastos ocasionados para proteger al trabajador durante su viaje, deberán estar a cargo del reclutador o del empleador.

2. El reclutador o el empleador deberá suministrar a los trabajadores reclutados todo lo que pueda ser necesario para su mantenimiento durante el viaje al lugar de trabajo y, sobre todo, de acuerdo con las condiciones locales, víveres suficientes y apropiados, agua potable, utensilios de cocina y combustible, ropa y mantas.

#### Artículo 14

Todo trabajador reclutado:

- a) que esté incapacitado para el trabajo como consecuencia de una enfermedad o de un accidente sufrido durante su viaje al lugar de trabajo;
- b) que después de haber sido sometido a un reconocimiento médico se le declare no apto para el trabajo;
- c) que no sea contratado después del reclutamiento por una causa ajena a su voluntad;
- d) que la autoridad competente compruebe que ha sido reclutado con error o fraude, deberá ser repatriado por cuenta del reclutador o del empleador.

*Sírvase indicar las medidas adoptadas para aplicar las disposiciones de los artículos 13 y 14.*

#### Artículo 15

Cuando las familias de los trabajadores reclutados hayan sido autorizadas para acompañar a estos últimos en el lugar de su trabajo, la autoridad competente deberá adoptar las medidas necesarias para proteger su salud y su bienestar durante el viaje. En particular:

- a) los artículos 12 y 13 del presente Convenio deberán aplicarse a estas familias;
- b) en caso de que el trabajador sea repatriado en virtud del artículo 14, su familia deberá ser igualmente repatriada;
- c) en caso de que el trabajador fallezca durante su viaje al lugar de trabajo, su familia deberá ser repatriada.

*Sírvase indicar las medidas adoptadas para proteger la salud y bienestar de las familias de los trabajadores reclutados, durante el viaje, cuando dichas familias han sido autorizadas a acompañar a los trabajadores.*

#### Artículo 16

La autoridad competente deberá limitar la cantidad que podrá pagarse a los trabajadores reclutados, a título de anticipo sobre el salario, y deberá reglamentar las condiciones en que podrán hacerse estos anticipos.

*Sírvase indicar el importe máximo que puede abonarse a los trabajadores reclutados, a título de anticipo sobre el salario, y las condiciones en que pueden hacerse tales anticipos.*

#### Artículo 17

1. Todo Miembro para el cual se halle en vigor esta parte del Convenio se obliga, siempre que la legislación nacional lo permita, a tomar todas las medidas pertinentes contra la propaganda sobre la emigración y la inmigración que pueda inducir en error.

2. A estos efectos, colaborará, cuando ello fuere oportuno, con otros Miembros interesados.

*Sírvase indicar si las leyes y reglamentos nacionales permiten la adopción de medidas contra la propaganda sobre emigración e inmigración que pueda inducir en error y, si hubiere lugar, las medidas que se ha considerado apropiado adoptar. Sírvase proporcionar información sobre cualquier medida de colaboración con otros gobiernos en esta materia.*

#### Artículo 18

Todo Miembro deberá dictar disposiciones, cuando ello fuere oportuno y dentro de los límites de su competencia, con objeto de facilitar la salida, el viaje y el recibimiento de las personas que emigren para trabajar en una plantación.

*Sírvase proporcionar información sobre las medidas tomadas para facilitar la salida, el viaje y el recibimiento de las personas que emigren para trabajar en una plantación.*

### Artículo 19

Todo Miembro para el cual se halle en vigor esta parte del Convenio se obliga a mantener, dentro de los límites de su competencia, servicios médicos apropiados encargados de:

- a) cerciorarse, si ello fuere necesario, de que, tanto en el momento de su salida como en el de su llegada, la salud de las personas que emigren para ser empleadas en una plantación y de los miembros de sus familias autorizados a acompañarlas, o a reunirse con ellas, es satisfactoria;
- b) velar por que las personas que emigren para ser empleadas en una plantación y los miembros de sus familias gocen de una protección médica adecuada y de buenas condiciones de higiene en el momento de su salida, durante el viaje y a su llegada al país de destino.

*Sírvase suministrar todas las informaciones disponibles sobre la organización y el funcionamiento de los servicios mencionados en este artículo.*

## PARTE III. CONTRATOS DE TRABAJO Y ABOLICIÓN DE SANCIONES PENALES

### Artículo 20

1. La legislación o los reglamentos en vigor en el territorio deberán fijar la duración máxima de servicio que podrá preverse explícita o implícitamente en un contrato escrito o verbal.

2. La duración máxima de servicio que podrá preverse explícita o implícitamente en un contrato, para un empleo que no entrañe un viaje largo y costoso, no deberá exceder, en ningún caso, de doce meses si la familia del trabajador no le acompaña, ni de dos años si su familia le acompaña.

3. La duración máxima de servicio que pueda preverse explícita o implícitamente en un contrato, para un empleo que entrañe un viaje largo y costoso, no deberá exceder, en ningún caso, de dos años si la familia del trabajador no le acompaña, ni de tres años si su familia le acompaña.

4. La autoridad competente, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, donde dichas organizaciones existan, que representen a las partes interesadas, podrá excluir de la aplicación del presente Convenio los contratos celebrados entre empleadores y trabajadores no manuales cuando su libertad para elegir un empleo esté garantizada satisfactoriamente. Dicha exclusión podrá aplicarse a todos los trabajadores de las plantaciones de un territorio, a los trabajadores de las plantaciones empleados en el cultivo de determinado producto, a los trabajadores de una empresa determinada o a grupos especiales de trabajadores de las plantaciones.

*Sírvase indicar la duración máxima del servicio que puede estipularse en un contrato de trabajo, ya sea escrito o verbal:*

- a) *para un empleo que no entrañe un viaje largo y costoso:*
  - 1) *cuando la familia del trabajador acompaña a éste; y*
  - 2) *cuando la familia no le acompaña;*
- b) *para un empleo que entrañe un viaje largo y costoso:*
  - 1) *cuando la familia del trabajador acompaña a éste; y*
  - 2) *cuando la familia no le acompaña.*

*Sírvase facilitar información detallada sobre las exclusiones hechas de acuerdo con el párrafo 4, e indicar en particular de qué modo se garantiza la libertad de elección de empleo a los trabajadores afectados por tales exclusiones y cómo se han efectuado las consultas previstas en dicho párrafo.*

### Artículo 21

La autoridad competente en cada país donde existan sanciones penales por incumplimiento del contrato de trabajo por un trabajador empleado en una plantación deberá adoptar medidas para abolir todas las sanciones de esta clase.

### Artículo 22

Dichas medidas deberán prever la abolición de todas esas sanciones penales por medio de una disposición apropiada de inmediata aplicación.

### Artículo 23

A los efectos de esta parte del Convenio, la expresión «incumplimiento del contrato» comprende:

- a) toda omisión o negativa a comenzar o ejecutar el trabajo estipulado en el contrato por parte del trabajador;
- b) toda negligencia o falta de diligencia del trabajador;
- c) la ausencia del trabajador sin autorización o sin motivo justificado;
- d) la deserción del trabajador.

*Sírvase indicar si existen sanciones penales por incumplimiento del contrato de trabajo, tal como se definen en el artículo 23. En caso afirmativo, sírvase indicar qué medidas se han tomado a fin de abolir dichas sanciones penales.*

## PARTE IV. SALARIOS

### Artículo 24

1. Deberá estimularse la fijación de salarios mínimos por medio de contratos colectivos celebrados libremente entre los sindicatos que representen a los trabajadores interesados y los empleadores u organizaciones de empleadores.

2. Cuando no existan métodos adecuados para la fijación de salarios mínimos por medio de contratos colectivos, deberían tomarse las disposiciones necesarias a fin de determinar tasas de salarios mínimos, cuando sea apropiado por medio de ley o de reglamentación nacional, en consulta, a base de igualdad completa, con los representantes de los empleadores y de los trabajadores, entre los cuales figurarán representantes de sus organizaciones respectivas, si las hubiere.

3. Las tasas mínimas de salario que hayan sido fijadas en virtud del párrafo que antecede serán obligatorias para los empleadores y los trabajadores interesados y no podrán ser reducidas.

*Sírvase indicar qué medidas se han tomado:*

- a) *para estimular la fijación de salarios mínimos por medio de contratos colectivos celebrados libremente entre los sindicatos que representen a los trabajadores interesados y los empleadores u organizaciones de empleadores;*
- b) *en los casos en que no existan métodos adecuados para la fijación de salarios mínimos por medio de contratos colectivos, para hacer posible la fijación de tasas de salarios mínimos de acuerdo con los párrafos 2 y 3.*

### Artículo 25

1. Todo Miembro para el cual se halle en vigor el presente Convenio deberá adoptar las disposiciones necesarias para asegurar que, por una parte, los empleadores y los trabajadores interesados tengan conocimiento de las tasas mínimas de salarios vigentes, y que, por otra, los salarios efectivamente pagados no sean inferiores a las tasas mínimas aplicables; dichas disposiciones deberán prever el control, la inspección y las sanciones que sean necesarios y que mejor se adapten a las condiciones de las plantaciones del país interesado.

2. Todo trabajador al que sean aplicables las tasas mínimas y reciba salarios inferiores a esas tasas deberá tener derecho, por vía judicial o por otra vía apropiada, a cobrar el importe de las cantidades que se le adeuden, dentro del plazo que prescriba la legislación nacional.

*Sírvase indicar:*

- a) *los sistemas de control e inspección adoptados; y*
- b) *las sanciones establecidas para garantizar que los empleadores y trabajadores interesados tengan conocimiento de las tasas mínimas de salarios vigentes y que los salarios no sean inferiores a estas tasas en los casos en que las mismas son aplicables.*

*Sírvase indicar los medios de que disponen los trabajadores de las plantaciones a los que se apliquen tasas mínimas y que hayan recibido salarios inferiores a dichas tasas para cobrar el importe de las cantidades que se les adeuden, y las limitaciones de plazo a que están sujetos tales medios.*

#### Artículo 26

Los salarios que deban pagarse en efectivo se pagarán exclusivamente en moneda de curso legal, y deberá prohibirse el pago con pagarés, vales, cupones o en cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda de curso legal.

#### Artículo 27

1. La legislación nacional, los contratos colectivos o los laudos arbitrales podrán permitir el pago parcial del salario con prestaciones en especie cuando esta forma de pago sea de uso corriente o conveniente. En ningún caso se deberá permitir el pago del salario con bebidas espirituosas o con drogas nocivas.

2. En los casos en que se autorice el pago parcial del salario con prestaciones en especie, se deberán tomar medidas pertinentes para garantizar que dichas prestaciones sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia.

3. Cuando la alimentación, la vivienda, el vestido y otros suministros y servicios esenciales formen parte de la remuneración, la autoridad competente deberá tomar las medidas pertinentes para garantizar que ellos sean adecuados y que su valor en efectivo se calcule con exactitud.

*Sírvase indicar si se autoriza el pago de salarios en especie y, en caso afirmativo, en virtud de qué disposiciones. Sírvase, asimismo, indicar las medidas adoptadas:*

- a) *para prohibir el pago de salarios en forma de bebidas espirituosas o de drogas nocivas;*
- b) *para garantizar que las prestaciones en especie sean apropiadas para el uso personal del trabajador y de su familia y redunden en beneficio de los mismos;*
- c) *cuando la alimentación, la vivienda, el vestido y otros suministros y servicios esenciales formen parte de la remuneración, para asegurar que los mismos sean adecuados y que su valor en efectivo se calcule con exactitud.*

#### Artículo 28

El salario se deberá pagar directamente al trabajador interesado, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral establezcan otra forma de pago, o que el trabajador interesado acepte un procedimiento diferente.

#### Artículo 29

Se deberá prohibir que los empleadores limiten en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario.

#### Artículo 30

1. Cuando se creen, dentro de una empresa, economatos para vender mercancías a los trabajadores, o servicios destinados a proporcionarles prestaciones, no se deberá ejercer ninguna coacción sobre los trabajadores interesados para que utilicen estos economatos o servicios.

2. Cuando no sea posible el acceso a otros almacenes o servicios, la autoridad competente deberá tomar medidas apropiadas para lograr que las mercancías se vendan a precios justos y razonables, que los servicios se presten en las mismas condiciones y que los economatos o servicios establecidos por el empleador no se exploten con el fin de obtener utilidades, sino para que ello redunde en beneficio de los trabajadores interesados.

*Sírvase indicar las medidas tomadas para asegurar:*

- a) *que los trabajadores de las plantaciones estén libres de toda coacción para hacer uso de los economatos o servicios establecidos o administrados en relación con la empresa;*
- b) *que las mercancías se vendan y los servicios se presten a precios justos y razonables y que los servicios no se exploten con el fin de obtener utilidades.*

*Artículo 31*

1. Los descuentos de los salarios solamente se deberán permitir de acuerdo con las condiciones y dentro de los límites fijados por la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral.

2. Se deberá indicar a los trabajadores, en la forma que la autoridad competente considere más apropiada, las condiciones y los límites que hayan de observarse para poder efectuar dichos descuentos.

*Sírvase indicar en qué condiciones y hasta qué límite se autorizan los descuentos de los salarios. Sírvase también dar detalles de las medidas adoptadas para informar a los trabajadores de cualquier medida tomada en este sentido.*

*Artículo 32*

Se deberá prohibir cualquier descuento de los salarios que se efectúe para garantizar un pago directo o indirecto por un trabajador al empleador, a su representante o a un intermediario cualquiera (tales como los agentes encargados de contratar la mano de obra) con objeto de obtener o conservar un empleo.

*Artículo 33*

1. El salario se deberá pagar a intervalos regulares. A menos que existan otros arreglos satisfactorios que garanticen el pago del salario a intervalos regulares, los intervalos a los que el salario deba pagarse se establecerán por la legislación nacional o se fijarán por un contrato colectivo o un laudo arbitral.

2. Cuando se termine el contrato de trabajo se deberá efectuar un ajuste final de todos los salarios debidos, de conformidad con la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral, o, en defecto de dicha legislación, contrato o laudo, dentro de un plazo razonable, habida cuenta de los términos del contrato.

*Sírvase indicar los intervalos establecidos para el pago de salarios en virtud de las leyes o reglamentos nacionales, contratos colectivos o laudos arbitrales, o, si hubiere lugar, por cualquier otro medio que se haya adoptado para garantizar el pago de los salarios a intervalos regulares.*

*Sírvase indicar las medidas adoptadas para garantizar el ajuste final de salarios en la forma establecida en el párrafo 2.*

*Artículo 34*

Se deberán tomar medidas eficaces, cuando ello sea necesario, con objeto de dar a conocer a los trabajadores en forma apropiada y fácilmente comprensible:

- a) antes de que ocupen un empleo o cuando se produzca cualquier cambio en el mismo, las condiciones del salario que habrán de aplicárseles;
- b) al efectuarse cada pago del salario, los elementos que constituyan el salario en el período de pago considerado, siempre que estos elementos puedan sufrir variaciones.

*Sírvase indicar las medidas adoptadas para garantizar que los trabajadores de las plantaciones reciban, efectivamente, la información a que se refiere este artículo.*

*Artículo 35*

La legislación que dé efecto a las disposiciones de los artículos 26 a 34 de este Convenio deberá:

- a) ponerse en conocimiento de los interesados;
- b) precisar las personas encargadas de garantizar su aplicación;
- c) establecer sanciones adecuadas para cualquier caso de infracción;
- d) proveer, siempre que sea necesario, al mantenimiento de un registro cuyo sistema haya sido aprobado.

*Sírvase indicar las medidas adoptadas para aplicar las disposiciones de este artículo.*

## PARTE V. VACACIONES ANUALES PAGADAS

### *Artículo 36*

Los trabajadores empleados en las plantaciones deberán disfrutar de vacaciones anuales pagadas después de un período de servicio continuo con un mismo empleador.

### *Artículo 37*

1. Todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio podrá decidir libremente la forma en que habrán de establecerse las vacaciones pagadas en las plantaciones.

2. Las vacaciones pagadas en las plantaciones podrán ser establecidas, cuando fuere apropiado, por contrato colectivo, o bien podrá confiarse su reglamentación a organismos especiales.

3. Cuando la forma en que estén establecidas las vacaciones pagadas en las plantaciones lo permita:

- a) deberá consultarse previa y ampliamente a las organizaciones interesadas más representativas de empleadores y de trabajadores, si dichas organizaciones existen, y a cualesquiera otras personas especialmente calificadas por su profesión o sus funciones, a las cuales la autoridad competente juzgue conveniente dirigirse;
- b) los empleadores y trabajadores interesados deberán participar en la reglamentación de las vacaciones pagadas, ser consultados, o tener derecho a ser oídos, en la forma y medida que determine la legislación nacional, pero siempre sobre la base de una absoluta igualdad.

*Sírvase indicar en qué forma se garantiza la concesión de vacaciones pagadas en las plantaciones.*

*Sí se hubiere hecho uso de la facultad prevista en el párrafo 2, sírvase:*

- a) *adjuntar a la memoria los resúmenes pertinentes de los contratos colectivos en vigor;*
- b) *indicar, si ha lugar, a qué organismos especiales se ha confiado la reglamentación de las vacaciones pagadas.*

*Sírvase indicar las medidas que se hayan adoptado de conformidad con el párrafo 3.*

### *Artículo 38*

El período mínimo de servicio continuo exigido y la duración mínima de las vacaciones anuales pagadas deberán ser determinados por la legislación nacional, los contratos colectivos o las sentencias arbitrales, por organismos especiales encargados de la reglamentación de las vacaciones pagadas en las plantaciones, o por cualquier otro medio aprobado por la autoridad competente.

*Sírvase indicar:*

- a) *el período mínimo de servicio continuo exigido para que los trabajadores tengan derecho a vacaciones anuales pagadas;*
- b) *la duración mínima de las vacaciones; y*
- c) *por qué disposiciones se ha fijado este período mínimo de servicio y la duración mínima de las vacaciones.*

### *Artículo 39*

Cuando fuere pertinente, se deberán prever, de conformidad con el procedimiento establecido para la reglamentación de las vacaciones pagadas en las plantaciones:

- a) *un régimen más favorable para los trabajadores jóvenes, en los casos en que las vacaciones anuales pagadas concedidas a los trabajadores adultos no se consideren apropiadas para los trabajadores jóvenes;*
- b) *un aumento de la duración de las vacaciones pagadas a medida que aumente la duración del servicio;*
- c) *unas vacaciones proporcionales o, en su defecto, una indemnización compensatoria, si el período de servicio continuo de un trabajador no le permite aspirar a vacaciones anuales pagadas, pero excede de un período mínimo determinado de conformidad con el procedimiento establecido;*

- d) la exclusión, al determinar las vacaciones anuales pagadas, de los días feriados oficiales y consuetudinarios, de los períodos de descanso semanal y, dentro de límites fijados de conformidad con el procedimiento establecido, de las interrupciones temporales en la asistencia al trabajo debidas, en particular, a enfermedad o accidente.

*Sírvase indicar:*

- a) *las disposiciones especiales, si las hubiere, que regulen las vacaciones de los trabajadores jóvenes;*  
b) *cuál es el aumento de la duración de las vacaciones en relación con la duración del servicio;*  
c) *qué vacaciones proporcionales o, en su defecto, qué indemnización compensatoria se concede al trabajador a quien su servicio continuo no le permite aspirar a vacaciones anuales pagadas pero cuyo período de servicio excede de un mínimo determinado. Sírvase precisar en este caso el período mínimo;*  
d) *las disposiciones, si las hubiere, relativas a la no inclusión, dentro de las vacaciones anuales pagadas, de días festivos, períodos de descanso semanal e interrupciones temporales de trabajo debidas en particular a enfermedad o accidente.*

*Sírvase indicar – en la medida en que éste sea el caso – por qué no se ha considerado apropiado dar efecto a este artículo.*

#### *Artículo 40*

1. Toda persona que tome vacaciones en virtud de esta parte del Convenio deberá recibir, durante todo el período de dichas vacaciones, una remuneración que no podrá ser inferior a su remuneración habitual, o la remuneración que pudiere ser prescrita de conformidad con los párrafos 2 y 3 de este artículo.

2. La remuneración que deba pagarse por el período de vacaciones se calculará, en la forma prescrita por la legislación nacional, los contratos colectivos o las sentencias arbitrales, por organismos especiales encargados de la reglamentación de las vacaciones pagadas en las plantaciones, o por cualquier otro medio aprobado por la autoridad competente.

3. Cuando la remuneración de la persona que tome vacaciones comprenda prestaciones en especie, se le podrá pagar, por el período de vacaciones, la equivalencia en efectivo de dichas prestaciones.

*Sírvase indicar cómo se calcula la remuneración pagada por el período de vacaciones y las prescripciones que rigen este método de cálculo.*

#### *Artículo 41*

Se considerará nulo todo acuerdo que implique el abandono del derecho a vacaciones anuales pagadas o la renuncia a las mismas.

*Sírvase indicar las disposiciones que dan efecto a este artículo.*

#### *Artículo 42*

Toda persona despedida o que hubiera dejado su empleo antes de haber tomado el total o una parte de las vacaciones a que tuviere derecho deberá recibir, por cada día de vacaciones a que tenga derecho en virtud de esta parte del Convenio, la remuneración prevista en el artículo 40.

*Sírvase indicar si existe algún sistema de apelación por el cual se garantice a los trabajadores de las plantaciones el beneficio de este artículo.*

## PARTE VI. DESCANSO SEMANAL

### *Artículo 43*

1. A reserva de las excepciones previstas en los artículos siguientes, los trabajadores de las plantaciones deberán disfrutar, en el curso de cada período de siete días, de un descanso que comprenda como mínimo veinticuatro horas consecutivas.

2. Dicho descanso se concederá al mismo tiempo, siempre que sea posible, a todos los trabajadores de cada plantación.

3. El descanso coincidirá, siempre que sea posible, con los días consagrados por la tradición o las costumbres del país o de la región.

*Sírvase indicar las medidas adoptadas para asegurar que los trabajadores de las plantaciones disfruten efectivamente de un descanso semanal, de acuerdo con este artículo.*

### *Artículo 44*

1. Cada Miembro podrá autorizar excepciones totales o parciales (incluso suspensiones y disminuciones de descanso) a las disposiciones del artículo 43, teniendo en cuenta especialmente cualesquiera consideraciones oportunas de orden económico y humanitario y previa consulta a las asociaciones calificadas de empleadores y de trabajadores, cuando estas asociaciones existan.

2. Dicha consulta no será necesaria en los casos de excepción que hubieren sido ya autorizados por la legislación vigente.

*Sírvase indicar las excepciones, suspensiones o disminuciones que se autoricen, y proporcionar información sobre las consultas a las asociaciones calificadas de empleadores y de trabajadores, en relación con ellas.*

### *Artículo 45*

Cada Miembro deberá, en todo lo posible, dictar disposiciones que prevean períodos de descanso en compensación de las suspensiones o disminuciones autorizadas en virtud del artículo 44, salvo en los casos en que los acuerdos o las costumbres locales hubieran ya previsto dichos descansos.

*Sírvase proporcionar información relativa:*

- a) *a las medidas tomadas para establecer períodos de descanso en compensación de las suspensiones o disminuciones autorizadas en virtud del artículo 44;*
- b) *a los acuerdos o costumbres locales que hubiesen previsto ya dichos descansos.*

## PARTE VII. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

### *Artículo 46*

A los efectos de esta parte del Convenio, el término «mujer» comprende toda persona del sexo femenino, cualquiera que sea su edad, nacionalidad, raza o creencia religiosa, casada o no, y el término «hijo» comprende todo hijo nacido de matrimonio o fuera de matrimonio.

### *Artículo 47*

1. Toda mujer a la que se aplique esta parte del Convenio tendrá derecho, mediante presentación de pruebas de la fecha presunta del parto, a un descanso de maternidad.

2. La autoridad competente podrá, previa consulta a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, si existen, subordinar el otorgamiento del descanso de maternidad a un período de calificación, siempre que éste no exceda de un total de ciento cincuenta días de empleo con el mismo empleador durante doce meses anteriores al parto.

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

4. La duración del descanso tomado obligatoriamente después del parto será fijada por la legislación nacional, pero en ningún caso será inferior a seis semanas. El resto del período total del descanso podrá ser tomado, de conformidad con lo que establezca la legislación nacional, antes de la fecha presunta del parto, después de la fecha en que expire el descanso obligatorio, o una parte antes de la primera de estas fechas y otra después de la segunda.

5. Cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta, el descanso tomado anteriormente será siempre prolongado hasta la fecha verdadera del parto, y la duración del descanso puerperal obligatorio no deberá ser reducida.

6. Cuando se haya establecido debidamente que una enfermedad sea consecuencia del embarazo, la legislación nacional deberá prever un descanso prenatal suplementario cuya duración máxima podría ser fijada por la autoridad competente.

7. Cuando se haya establecido debidamente que una enfermedad sea consecuencia del parto, la mujer tendrá derecho a una prolongación del descanso puerperal cuya duración máxima podrá ser fijada por la autoridad competente.

8. Ninguna mujer embarazada podrá ser obligada a efectuar un trabajo perjudicial para su estado durante el período que preceda a su descanso de maternidad.

*Sírvase indicar si se sujeta el otorgamiento de descanso de maternidad a un período de calificación de empleo con el mismo empleador, y la duración de tal período de calificación (párrafo 2).*

*Sírvase indicar también:*

- a) *la duración total del descanso por maternidad (párrafo 3);*
- b) *el período de descanso obligatorio que debe tomarse después del parto (párrafo 4);*
- c) *la duración máxima, si tal duración máxima se ha establecido, del descanso prenatal suplementario, en caso de enfermedad resultante del embarazo (párrafo 6);*
- d) *la duración máxima, si tal duración máxima se ha establecido, de la prolongación del descanso puerperal, en caso de enfermedad consecuencia del parto (párrafo 7).*

*Sírvase indicar las medidas tomadas para asegurar la aplicación de los párrafos 5 y 8.*

#### Artículo 48

1. Cuando una mujer se ausente de su trabajo en virtud de las disposiciones del artículo 47, tendrá derecho a recibir prestaciones en dinero y prestaciones médicas.

2. Las tasas de las prestaciones en dinero deberán ser fijadas por la legislación nacional, de suerte que sean suficientes para garantizar plenamente la manutención de la mujer y de su hijo en buenas condiciones de higiene y de acuerdo con un nivel de vida adecuado.

3. Las prestaciones médicas deberán comprender la asistencia durante el embarazo, la asistencia durante el parto y la asistencia puerperal, prestada por una comadrona diplomada o por un médico, y la hospitalización, cuando ello fuere necesario; la libre elección del médico y la libre elección entre un hospital público o privado deberán ser respetadas siempre que sea posible.

4. Toda contribución debida en virtud de un sistema de seguro social obligatorio que prevea prestaciones de maternidad, y todo impuesto que se calcule sobre la base de los salarios pagados y que se imponga con el fin de proporcionar tales prestaciones, deberán ser pagados, ya sea por los empleadores o conjuntamente por los empleadores y los trabajadores con respecto al número total de hombres y mujeres empleados por las empresas interesadas, sin distinción de sexo.

*Sírvase indicar las tasas de las prestaciones en dinero fijadas de acuerdo con el párrafo 2 y las medidas adoptadas a los efectos de que dichas prestaciones sean suficientes para garantizar plenamente la manutención de la mujer y de su hijo en buenas condiciones de higiene.*

#### Artículo 49

1. Si una mujer amamanta a su hijo, estará autorizada a interrumpir su trabajo para este fin en las condiciones que serán determinadas por la legislación nacional.

2. Las interrupciones de trabajo, a los efectos de la lactancia, deberán contarse como horas de trabajo y remunerarse como tales en los casos en que la cuestión esté regida por la legislación nacional

o de conformidad con ella; en los casos en que la cuestión esté regida por contratos colectivos, las condiciones deberán reglamentarse por el contrato colectivo correspondiente.

*Sírvase indicar las condiciones en que una mujer puede interrumpir su trabajo con el propósito de amamantar a su hijo (párrafo 1).*

*En los casos en que las interrupciones a los efectos de la lactancia estén reguladas por contrato colectivo, sírvase adjuntar a la memoria copias de las disposiciones pertinentes de los contratos colectivos en vigor o de algunos contratos típicos (párrafo 2).*

#### Artículo 50

1. Cuando una mujer se ausente de su trabajo en virtud de las disposiciones del artículo 47, será ilegal que su empleador le comunique su despido durante dicha ausencia, o que se lo comunique de suerte que el plazo fijado en el aviso expire durante la mencionada ausencia.

2. El despido de una mujer en razón únicamente de estar embarazada o de tener que amamantar a su hijo es ilegal.

*Sírvase indicar si es ilegal comunicar el despido a una mujer que se ausente de su trabajo en virtud de las disposiciones del artículo 47, durante su ausencia, o de suerte que el plazo fijado en el aviso expire durante la mencionada ausencia (párrafo 1).*

*Sírvase indicar si es ilegal el despido de una mujer en razón de estar embarazada o de tener que amamantar a su hijo (párrafo 2).*

### PARTE VIII. INDEMNIZACIÓN POR ACCIDENTES DEL TRABAJO

#### Artículo 51

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor esta parte del Convenio se obliga a extender a todos los trabajadores de las plantaciones el beneficio de las leyes y reglamentos que tengan por objeto indemnizar a las víctimas de accidentes sobrevenidos a causa del trabajo o durante la ejecución del mismo.

*Sírvase indicar las leyes y reglamentos relativos a indemnización por accidentes del trabajo, aplicables a los trabajadores de las plantaciones. Si estos trabajadores están acogidos a un régimen especial de indemnización por accidentes del trabajo o de seguro contra accidentes, sírvase indicar las diferencias que puedan existir entre el régimen general y este régimen especial, particularmente en lo que respecta:*

- a) *a la manera de determinar qué personas y empresas están sometidas a cada uno de dichos regímenes;*
- b) *a las condiciones en que se otorgan las prestaciones en metálico y en especie y al importe de tales prestaciones.*

#### Artículo 52

1. Todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio se obliga a conceder a los nacionales de cualquier otro Miembro para el cual esté también en vigor, y que fueren víctimas de accidentes del trabajo ocurridos en el territorio de aquél, o a sus derechohabientes, el mismo trato que otorgue a sus propios nacionales en materia de indemnización por accidentes del trabajo.

2. Esta igualdad de trato será otorgada a los trabajadores extranjeros y a sus derechohabientes sin ninguna condición de residencia. Sin embargo, en lo que respecta a los pagos que un Miembro, o sus nacionales, tengan que hacer fuera de su propio territorio en virtud de este principio, las disposiciones que hayan de tomarse se registrarán, si fuera necesario, por acuerdos especiales celebrados con los Miembros interesados.

*Sírvase indicar las disposiciones legislativas o de otra índole relativas al pago de las indemnizaciones concedidas a las víctimas de accidentes del trabajo o a sus derechohabientes, cuando residan fuera del país que debe la indemnización:*

- a) *para trabajadores nacionales y sus dependientes;*
- b) *para los trabajadores nacionales de otros países en que esta parte del Convenio está en vigor y sus derechohabientes.*

*Sírvase proporcionar información acerca de los acuerdos especiales que hubieran podido celebrarse con otros Miembros interesados y facilitar el texto de dichos acuerdos si no se ha enviado ya a la OIT.*

*Artículo 53*

Los Miembros interesados podrán celebrar acuerdos especiales en los que estipulen que las indemnizaciones por accidentes del trabajo ocurridos a trabajadores empleados de una manera temporal o intermitente en el territorio de un Miembro, por cuenta de una empresa situada en el territorio de otro Miembro, deberán registrarse por la legislación de este último Miembro.

*Sírvase proporcionar información acerca de los acuerdos especiales que hubieran podido realizarse en virtud de este artículo y facilitar el texto de dichos acuerdos si no se ha enviado ya a la OIT.*

PARTE IX. DERECHO DE SINDICACIÓN Y DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

*Artículo 54*

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

*Sírvase indicar cómo se garantiza el derecho de asociación de empleadores y trabajadores en las plantaciones y describir brevemente los resultados prácticos del ejercicio de este derecho.*

*Si se ha excluido la parte X de la aceptación de las obligaciones del Convenio, sírvase indicar brevemente las condiciones, si las hubiere, que regulan el establecimiento, funcionamiento, suspensión y disolución de organizaciones de empleadores y de trabajadores y los fines que estas organizaciones pueden perseguir legalmente.*

*Artículo 55*

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

*Sírvase describir brevemente los procedimientos seguidos para el examen de conflictos entre empleadores y trabajadores y proporcionar la información disponible sobre los efectos prácticos de la adopción de tales procedimientos.*

*Artículo 56*

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

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

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

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

*Sírvase indicar si hay funcionarios públicos especialmente encargados de examinar y solucionar los conflictos laborales y, si tal es el caso, proporcionar información completa sobre sus atribuciones.*

*Artículo 57*

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

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

*Sírvase proporcionar información sobre los métodos establecidos para la solución de conflictos laborales, indicando en qué medida los representantes de los empleadores y de los trabajadores, incluidos los representantes de sus organizaciones respectivas, están asociados con el funcionamiento de estos métodos.*

#### Artículo 58

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

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

- a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
- b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

*Sírvase indicar cómo se garantiza a los trabajadores de las plantaciones una protección adecuada contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.*

#### Artículo 59

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

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

*Sírvase indicar cómo se garantiza a las organizaciones de trabajadores y de empleadores una protección adecuada contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras.*

#### Artículo 60

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

#### Artículo 61

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

*Sírvase dar a conocer, si hubiere lugar, las medidas adoptadas para dar efecto a los artículos 60 y 61, indicando, en particular, si existen disposiciones legislativas o de otra índole relativas a negociación colectiva y contratos colectivos.*

### PARTE X. LIBERTAD SINDICAL

#### Artículo 62

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

*Sírvase indicar qué condiciones de fondo y de forma deben observar trabajadores y empleadores para establecer organizaciones.*

### Artículo 63

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

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

*Sírvase indicar, si hubiere lugar, las condiciones que regulan los estatutos de dichas organizaciones y los fines que pueden perseguir legalmente, así como las disposiciones que rigen la celebración de reuniones por las mismas, el control de su administración financiera y la elección de sus dirigentes.*

### Artículo 64

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

*Sírvase indicar, si hubiere lugar, las disposiciones legales que regulan la suspensión o disolución de las organizaciones de trabajadores y de empleadores.*

### Artículo 65

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

*Sírvase indicar las disposiciones legislativas o de otra índole relativas:*

- a) *al establecimiento de federaciones y confederaciones por parte de las organizaciones de trabajadores y de empleadores;*
- b) *a la afiliación a las federaciones o confederaciones existentes, y*
- c) *a la afiliación por parte de las organizaciones, federaciones o confederaciones mencionadas a las organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.*

### Artículo 66

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

*Sírvase indicar si las garantías establecidas por la legislación nacional para dar efecto a esta parte del Convenio y relativas a la constitución, funcionamiento o disolución de organizaciones de trabajadores y de empleadores se aplican también a las federaciones y confederaciones, o si existen disposiciones especiales para estas últimas. En este último caso, sírvase dar a conocer dichas disposiciones.*

### Artículo 67

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

*Sírvase indicar las condiciones, si las hubiere, a que se sujeta la adquisición de la personalidad jurídica.*

*Sírvase indicar si la adquisición de personalidad jurídica es facultativa u obligatoria para las organizaciones de trabajadores y de empleadores, precisando si esta cualidad es requisito previo para que una organización pueda ser parte en un contrato colectivo.*

#### Artículo 68

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

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

*Sírvase indicar las medidas de índole general que puedan aplicarse a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, como, por ejemplo, leyes sobre asociaciones y reuniones, leyes relativas a la seguridad del Estado o al estado de sitio, código penal, etc.*

#### Artículo 69

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

#### Artículo 70

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

*Sírvase indicar las medidas legislativas o de otra índole adoptadas para garantizar el libre ejercicio del derecho de sindicación.*

### PARTE XI. INSPECCIÓN DEL TRABAJO

#### Artículo 71

Todo Miembro para el que esté en vigor este Convenio deberá mantener un sistema de inspección del trabajo.

*Sírvase indicar si existe un cuerpo especial de inspección del trabajo para las plantaciones (o para la agricultura, incluidas las plantaciones). En caso negativo, sírvase indicar si el cuerpo general de inspección del trabajo es responsable también de la inspección de las plantaciones y si hay inspectores especialmente asignados a este trabajo.*

#### Artículo 72

Los servicios de inspección del trabajo estarán compuestos de inspectores que hayan recibido preparación adecuada.

*Sírvase describir la naturaleza de la preparación que reciben los inspectores del cuerpo de inspección del trabajo competente.*

#### Artículo 73

Los trabajadores y sus representantes deberán gozar de toda clase de facilidades para comunicarse libremente con los inspectores.

*Sírvase describir las medidas adoptadas para hacer posible que los trabajadores de las plantaciones y sus representantes comuniquen libremente con los inspectores.*

#### Artículo 74

1. Los servicios de inspección del trabajo estarán encargados de:

- a) velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el servicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones;
- b) facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales;
- c) poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.

2. Ninguna otra función que se encomiende a los inspectores del trabajo deberá entorpecer el cumplimiento efectivo de sus funciones principales o perjudicar, en manera alguna, la autoridad e imparcialidad que los inspectores necesitan en sus relaciones con los empleadores y los trabajadores.

*Sírvase indicar, si hubiere lugar, otras funciones encomendadas a los inspectores del trabajo, distintas de las establecidas en el párrafo 1.*

#### Artículo 75

La autoridad competente deberá adoptar las medidas pertinentes para fomentar:

- a) la cooperación efectiva de los servicios de inspección con otros servicios gubernamentales y con instituciones, públicas o privadas, que ejerzan actividades similares;
- b) la colaboración de los funcionarios de la inspección con los empleadores y trabajadores o sus organizaciones.

*Sírvase indicar las medidas adoptadas para dar efecto a este artículo.*

#### Artículo 76

El personal de inspección deberá estar compuesto de funcionarios públicos cuya situación jurídica y cuyas condiciones de servicio les garanticen la estabilidad en su empleo y los independicen de los cambios de gobierno y de cualquier influencia exterior indebida.

*Sírvase proporcionar datos sobre el estatuto y condiciones de servicio del personal de inspección.*

#### Artículo 77

1. La autoridad competente deberá adoptar las medidas necesarias para proporcionar a los inspectores del trabajo:

- a) oficinas locales debidamente equipadas, habida cuenta de las necesidades del servicio, y accesibles a todas las personas interesadas;
- b) las facilidades de transporte necesarias para el desempeño de sus funciones, en caso de que no existan facilidades públicas apropiadas.

2. La autoridad competente deberá adoptar las medidas necesarias para reembolsar a los inspectores del trabajo todo gasto imprevisto y cualquier gasto de transporte que pudiera ser necesario para el desempeño de sus funciones.

*Sírvase proporcionar información sobre las medidas adoptadas para dar efecto a este artículo.*

#### Artículo 78

1. Los inspectores del trabajo que acrediten debidamente su identidad estarán autorizados:

- a) para entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo lugar de trabajo sujeto a inspección;
- b) para entrar de día en cualquier lugar, cuando tengan un motivo razonable para suponer que está sujeto a inspección; y

- c) para proceder a cualquier prueba, investigación o examen que consideren necesario para cerciorarse de que las disposiciones legales se observan estrictamente, y, en particular:
- i) para interrogar, solos o ante testigos, al empleador o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales;
  - ii) para exigir la presentación de libros, registros u otros documentos que la legislación nacional relativa a las condiciones de trabajo ordene llevar, a fin de comprobar que están de conformidad con las disposiciones legales y para obtener copias o extractos de los mismos;
  - iii) para requerir la colocación de los avisos que exijan las disposiciones legales;
  - iv) para tomar o sacar muestras de substancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de analizarlos, siempre que se notifique al empleador o a su representante que las substancias o los materiales han sido tomados o sacados con dicho propósito.

2. Al efectuar una visita de inspección, el inspector deberá notificar su presencia al empleador o a su representante, a menos que considere que dicha notificación pueda perjudicar el éxito de sus funciones.

*Sírvase indicar las medidas adoptadas para facilitar a los inspectores el libre ejercicio de sus atribuciones, de conformidad con este artículo.*

#### Artículo 79

A reserva de las excepciones que establezca la legislación nacional:

- a) se prohibirá que los inspectores del trabajo tengan cualquier interés directo o indirecto en las empresas que estén bajo su vigilancia;
- b) los inspectores del trabajo estarán obligados, so pena de sufrir sanciones o medidas disciplinarias apropiadas, a no revelar, aun después de haber dejado el servicio, los secretos comerciales o de fabricación o los métodos de producción de que puedan haber tenido conocimiento en el desempeño de sus funciones;
- c) los inspectores del trabajo deberán considerar absolutamente confidencial el origen de cualquier queja que les dé a conocer un defecto o una infracción de las disposiciones legales, y no manifestarán al empleador o a su representante que la visita de inspección se ha efectuado por haberse recibido dicha queja.

*Sírvase indicar si las distintas disposiciones de este artículo se aplican, y mencionar, si hubiere lugar, las excepciones previstas en leyes o reglamentos.*

#### Artículo 80

Deberán notificarse a la inspección del trabajo, en los casos y en la forma que determine la legislación nacional, los accidentes del trabajo y los casos de enfermedad profesional.

*Sírvase indicar las medidas adoptadas para dar efecto a este artículo.*

#### Artículo 81

Los lugares de trabajo se deberán inspeccionar con la frecuencia y el esmero que sean necesarios para garantizar la efectiva aplicación de las disposiciones legales pertinentes.

*Sírvase indicar las medidas adoptadas para garantizar que las inspecciones se realicen con la frecuencia y detenimiento necesarios.*

#### Artículo 82

1. Las personas que violen las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo, o aquellas que muestren negligencia en la observancia de las mismas, deberán ser sometidas inmediatamente, sin aviso previo, a un procedimiento judicial. Sin embargo, la legislación nacional podrá establecer excepciones, para los casos en que deba darse un aviso previo, a fin de remediar la situación o tomar disposiciones preventivas.

2. Los inspectores del trabajo tendrán la facultad discrecional de advertir y de aconsejar, en vez de iniciar o recomendar un procedimiento.

### Artículo 83

La legislación nacional deberá prescribir sanciones adecuadas, que habrán de ser efectivamente aplicadas en los casos de violación de las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo, y en aquellos en que se obstruya a los inspectores del trabajo en el desempeño de sus funciones.

*Sírvase indicar las medidas adoptadas para dar efecto a los artículos 82 y 83.*

### Artículo 84

1. Los inspectores del trabajo o las oficinas locales de inspección, según sea el caso, estarán obligados a presentar a la autoridad central de inspección informes periódicos sobre los resultados de sus actividades.

2. Estos informes se redactarán en la forma que prescriba la autoridad central, tratarán de las materias que considere pertinentes dicha autoridad y se presentarán, por lo menos, con la frecuencia que la autoridad central determine y, en todo caso, a intervalos que no excedan de un año.

*Sírvase indicar las medidas adoptadas para dar efecto a este artículo.*

*Sírvase adjuntar, si es posible, algunos ejemplares de informes de inspectores del trabajo o de oficinas de inspección local, relativos a plantaciones.*

*Si la autoridad central prepara informes generales de inspección, sírvase adjuntar copias de tales informes.*

## PARTE XII. VIVIENDA

### Artículo 85

Las autoridades competentes, en consulta con los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando dichas organizaciones existan, deberán estimular cualquier medida destinada a proporcionar vivienda adecuada a los trabajadores de las plantaciones.

*Sírvase indicar las medidas adoptadas para estimular el que se proporcione alojamiento adecuado a los trabajadores de las plantaciones y los resultados obtenidos. Sírvase proporcionar información relativa a las consultas realizadas al respecto con las organizaciones representativas interesadas de empleadores y de trabajadores.*

### Artículo 86

1. La autoridad pública competente fijará las normas y condiciones mínimas de las viviendas que hayan de proporcionarse de conformidad con el artículo anterior. Siempre que sea posible, las autoridades constituirán organismos consultivos asesores, integrados por representantes de los empleadores y de los trabajadores, para resolver consultas relativas a la vivienda.

2. Tales normas mínimas deberán comprender prescripciones referentes a:

- a) los materiales de construcción que hayan de emplearse;
- b) el tamaño mínimo del alojamiento, su disposición, su ventilación y la superficie y altura de los pisos;
- c) la superficie para una terraza, las instalaciones para cocina, lavadero, despensa y aprovisionamiento de agua e instalaciones sanitarias.

*Sírvase indicar las normas y condiciones mínimas establecidas con respecto al alojamiento de los trabajadores de las plantaciones.*

*Sírvase facilitar información, si hubiere lugar, sobre los organismos consultivos establecidos de acuerdo con el párrafo 1.*

*Artículo 87*

Las leyes y reglamentos fijarán las sanciones apropiadas para las violaciones de las disposiciones legales establecidas de conformidad con el artículo precedente, sanciones que deberán aplicarse efectivamente.

*Sírvase indicar las sanciones establecidas por la ley en caso de violación de las disposiciones adoptadas de acuerdo con el artículo 86, y las medidas tomadas para asegurar la ejecución efectiva de estas sanciones.*

*Artículo 88*

1. Cuando el alojamiento sea proporcionado por el empleador, las condiciones que hayan de regir el inquilinato de los trabajadores de las plantaciones no serán menos favorables que las previstas en la legislación y la práctica nacionales.

2. Cuando un trabajador residente sea despedido, se le deberá conceder un plazo razonable para dejar su alojamiento. En los casos en que no esté fijado por la ley, este plazo deberá ser fijado por un procedimiento reconocido de negociación; si este método fracasara, se podrá recurrir al procedimiento judicial normal.

*Sírvase indicar si las condiciones de inquilinato son fijadas por la legislación o la costumbre nacionales, y describir las medidas adoptadas para asegurar que las condiciones de inquilinato de los trabajadores de las plantaciones no sean menos favorables que las condiciones así fijadas.*

*Sírvase indicar cómo se fija el plazo que se concede a los trabajadores despedidos para abandonar su alojamiento.*

PARTE XIII. SERVICIOS DE ASISTENCIA MÉDICA

*Artículo 89*

Las autoridades competentes, en consulta con los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando dichas organizaciones existan, deberán estimular cualquier medida destinada a proporcionar adecuados servicios de asistencia médica a los trabajadores de las plantaciones y a sus familias.

*Sírvase indicar las medidas adoptadas para estimular que se proporcione a los trabajadores de las plantaciones y a sus familias adecuado servicio médico, y los resultados obtenidos. Sírvase proporcionar información sobre las consultas al respecto con los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.*

*Artículo 90*

1. Las autoridades públicas fijarán las normas relativas a esos servicios, que deberán ser adecuados habida cuenta del número de personas interesadas, y que estarán a cargo de un número suficiente de personas calificadas.

2. Los servicios de esta índole proporcionados por las autoridades públicas competentes deberán ajustarse a las normas, costumbres y prácticas seguidas por la autoridad interesada.

*Sírvase indicar las normas establecidas con respecto a los servicios médicos y proporcionar información sobre el funcionamiento de tales servicios, especialmente en lo que respecta al tipo de asistencia prestada, locales y equipo disponibles y número de personas calificadas.*

*Artículo 91*

La autoridad competente, en consulta con los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando dichas organizaciones existan, deberá adoptar medidas en las regiones de plantaciones con el fin de extirpar o combatir las enfermedades endémicas existentes.

*Sírvase indicar las medidas adoptadas en las regiones de plantaciones para extirpar o combatir las enfermedades endémicas existentes y proporcionar información sobre las consultas en esta materia con los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.*

- III. Sírvase indicar si los tribunales ordinarios de justicia u otros han dictado resoluciones relativas a la aplicación del Convenio. En caso afirmativo, sírvase proporcionar el texto de dichas resoluciones.
- IV. Sírvase facilitar indicaciones generales sobre la manera de aplicar el Convenio, proporcionando, por ejemplo, resúmenes de informes oficiales con indicación del número de trabajadores a los que el Convenio se aplica, e información sobre cualquier dificultad práctica en la aplicación del Convenio.
- V. Sírvase indicar a qué organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores ha comunicado copia de la presente memoria, de conformidad con el párrafo 2 del artículo 23 de la Constitución de la OIT<sup>1</sup>. En el caso de que no se haya comunicado copia de la memoria a las organizaciones representativas de empleadores y/o de trabajadores, o si ha sido comunicada a organismos distintos de las mismas, sírvase proporcionar informaciones sobre las circunstancias particulares que existan eventualmente en su país y que explicarían esta situación.

Sírvase indicar si las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores han formulado alguna observación, sea de carácter general o relacionada con esta memoria o con la precedente, sobre la aplicación práctica de las disposiciones del Convenio o sobre la aplicación de la legislación o de otras medidas que tengan por objeto asegurar la ejecución de las disposiciones del Convenio. En caso afirmativo, sírvase comunicar un resumen de dichas observaciones acompañado de los comentarios que juzgue oportuno formular.

---

<sup>1</sup> El párrafo 2 del artículo 23 de la Constitución reza así: «Todo Miembro comunicará a las organizaciones representativas reconocidas, a los efectos del artículo 3, copia de las informaciones y memorias que haya enviado al Director General en cumplimiento de los artículos 19 y 22».