

Sindicatos *y* **Trabajo Infantil**

Folleto núm. 6

Utilización de las Normas de la OIT para Combatir el Trabajo Infantil

*Desarrollo de estrategias nacionales e internacionales para combatir el trabajo infantil
Proyecto INT/96/MO6/NOR*

*Oficina de Actividades para los Trabajadores
Oficina Internacional del Trabajo*

Este folleto forma parte de una serie de siete titulada: “Sindicatos y Trabajo Infantil”. Los folletos fueron elaborados durante el año 2000 como parte del proyecto ILO/ACTRAV, “Desarrollo de estrategias nacionales e internacionales para combatir el trabajo infantil” (INT/96/MO6/NOR), financiado por el gobierno de Noruega.

La serie de folletos comprende:

- 1** **Guía de los Folletos**
- 2** **Políticas Sindicales y Planes de Acción para Combatir el Trabajo Infantil**
- 3** **Investigación e Información sobre Trabajo Infantil**
- 4** **Organización de Campañas contra el Trabajo Infantil**
- 5** **Utilización de la Negociación Colectiva para Combatir el Trabajo Infantil**
- 6** **Utilización de las Normas de la OIT para Combatir el Trabajo Infantil**
- 7** **Utilización de la Estructura Tripartita para Combatir el Trabajo Infantil**

Esta publicación no implica la aprobación de la OIT. Se autoriza la reproducción, total o parcial; la adaptación y la traducción del material didáctico con fines no comerciales, así como su adaptación a actividades de formación y educación. No obstante, la OIT no se responsabiliza por tales publicaciones.

Sírvase indicar la fuente y enviar copia de la reimpresión a la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la Oficina Internacional del Trabajo.

Si bien se ha procurado tomar contacto con los detentores de la propiedad intelectual de los textos que figuran en esta publicación, agradeceríamos que se nos comunicaran los casos de fuentes no citadas.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por parte de la Oficina Internacional del Trabajo.

Para obtener más informaciones sírvase dirigirse a la:

Oficina Internacional del Trabajo
Oficina de Actividades para los Trabajadores
4, route des Morillons
1211 GINEBRA 22
Suiza

E-mail: actrav@ilo.org

Sitio Internet:

[Http: //www.ilo.org](http://www.ilo.org) (ACTRAV/Actividad general/Trabajo infantil)

Prefacio

Desde hace muchos años, la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT (ACTRAV) participa en temas relativos al desarrollo sostenible medioambientalmente y al trabajo infantil dando apoyo a los sindicalistas a fin de que desarrollen y apliquen sus propias políticas y planes de acción.

El trabajo infantil es un problema amplio y complejo. Muchos grupos de distinta naturaleza se empeñan en lograr su eliminación, lo que ha hecho que se hayan publicado muchos trabajos sobre el tema.

¿Por qué se necesitan más?

Así como respecto de la cuestión del desarrollo sostenible medioambientalmente, los sindicatos han pedido material sobre trabajo infantil elaborado desde el *punto de vista específico de los trabajadores y sus organizaciones*.

La serie de folletos constituye una guía completa, donde los militantes sindicales que han decidido iniciar la lucha contra el trabajo infantil y necesitan información al respecto, pueden encontrar recomendaciones y sugerencias que les abran el camino.

Usted, lector, tal vez participe en actividades sindicales en diferentes planos: en una central nacional, en un sindicato nacional, en una estructura local o regional de una central nacional o un sindicato nacional, o en tanto que militante en una empresa o un servicio público como, por ejemplo, una escuela o un hospital.

No importa en qué nivel lleva a cabo su labor, ni el cargo que desempeña, ya sea funcionario de un sindicato remunerado a tiempo completo o un militante voluntario como, por ejemplo, delegado de empresa o secretario de sección. En cualquier nivel o cargo, usted puede contribuir a la lucha contra el trabajo infantil. Es una lucha que vale la pena. Se trata de luchar por los derechos humanos fundamentales - los derechos de los niños a la educación y a la infancia. Es una cuestión sindical ya que influye en el empleo de los adultos.

Los materiales pueden utilizarse como documentos de trabajo. A menudo, se le ocurrirán a usted cosas que tiene que hacer. Anótelas y tome luego las medidas apropiadas.

Estos materiales deben servir sobre todo como herramientas de trabajo.

En los distintos folletos, usted encontrará listas de control, temas de acción, citas, estudios de caso y múltiples referencias a la documentación en la materia.

Los folletos fueron realizados por los propios sindicalistas gracias a un trabajo colectivo. Los proyectos de los folletos fueron elaborados y enviados para comentario a distintas organizaciones sindicales y puestos a prueba en varios talleres en África y Asia. Luego, fueron revisados a la luz de las experiencias adquiridas en actividades anteriores, en un taller realizado en Ginebra. Por último, fueron revisados y editados antes de su impresión y publicación.

Ginebra, 2000



Else-Marie Osmundsen
Consejera Técnica Principal
Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT

Foto OIT/ACTRAV proyecto sobre trabajo infantil



Índice

<u>Normas de la OIT en materia de trabajo infantil</u>	<u>1</u>
◆ ¿Qué son las normas internacionales del trabajo?	2
◆ ¿Qué son las normas fundamentales del trabajo?	3
◆ Declaración relativa a los derechos y principios fundamentales en el trabajo	6
 <u>La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño</u>	 <u>9</u>
 <u>Primeros convenios de la OIT sobre trabajo infantil</u>	 <u>10</u>
 <u>Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), un enfoque global</u>	 <u>12</u>
 <u>Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)</u>	 <u>15</u>
◆ ¿Por qué es tan importante el Convenio núm. 182?	15
 <u>Lograr que su gobierno ratifique el Convenio núm. 182</u>	 <u>17</u>
◆ El proceso de ratificación	17
◆ Lista de control para la ratificación	19
 <u>Supervisión y quejas</u>	 <u>20</u>
◆ Presentación de memorias	20
◆ Reclamaciones	21
◆ Quejas	22
◆ Lista de control sobre la supervisión a cargo de la OIT	23
 <u>Campaña en favor de la ratificación del Convenio núm. 182</u>	 <u>24</u>

1**2****3****4****5****6****7****8**

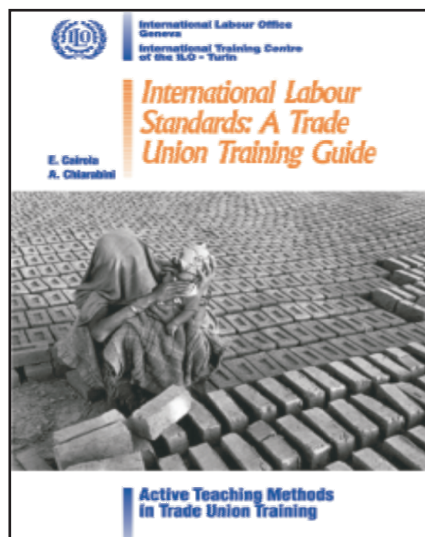
Puntos para discusión	25
-----------------------	----

Anexos • Textos completos de las normas internacionales del trabajo sobre trabajo infantil	27
--	----

◆ Convenio sobre la edad mínima, núm. 138, 1973	27
◆ RI46 Recomendación sobre la edad mínima, 1973	34
◆ CI82 Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999	39
◆ RI90 Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999	43

Normas de la OIT en materia de trabajo infantil

1



Para utilizar los convenios importantes en materia de trabajo infantil, especialmente el nuevo convenio sobre la eliminación de las peores formas de trabajo infantil (núm. 182), los sindicatos deben conocer las normas de la OIT y el procedimiento de adopción y ratificación de las mismas.

Los convenios internacionales son materia de derecho internacional. Por lo general, se elaboran bajo los auspicios de una organización internacional como, por ejemplo, las Naciones Unidas o la OIT. Las organizaciones internacionales celebran conferencias diplomáticas para redactar el proyecto de texto de un convenio. En el caso de la OIT, lo hace la conferencia anual, en la que participan delegados que representan a los gobiernos, y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores. En otros casos, se organiza una conferencia especial.

Una vez que un texto es aprobado o adoptado, los países pueden decidir ratificarlo. El hecho de que un país vote el texto de un convenio no significa que lo ratificará. La ratificación es un proceso independiente. Los gobiernos ratifican los convenios por decisión propia. Ningún país puede ser obligado a firmar o ratificar un convenio. Cuando un país firma un convenio, es como si firmara un tratado con otro país. Por lo general, un convenio entra en vigor sólo después de haber sido ratificado por un cierto número de países. “Entrar en vigor” es un término jurídico que significa que el convenio pasa a formar parte del derecho internacional.

Generalmente, un convenio de la OIT entra en vigor doce meses después de que la Oficina Internacional del Trabajo haya registrado dos ratificaciones. En lo que respecta al Convenio sobre la peores formas de trabajo infantil (núm. 182), Seychelles fue el primer país en ratificarlo, el 28 de septiembre de 1999; el segundo fue Malawi, el 19 de noviembre de 1999. Por consiguiente, el 19 de noviembre de 1999 es la fecha de entrada en vigor, puesto que el propio convenio prevé que entrará en vigor 12 meses después de la fecha de la segunda ratificación.

Posteriormente, cuando un Estado ratifica el Convenio, harán falta doce meses antes de que entre en vigor en el país considerado. Por ejemplo, si un Estado ratifica el Convenio el 30 de enero de 2001, el Convenio entrará en vigor en ese país el 30 de enero de 2002.

¿Qué son las normas internacionales del trabajo?



Foto J. Maillard

La expresión “normas internacionales del trabajo” se refiere a los convenios y recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), que se celebra todos los años en Ginebra.

- ◆ Los convenios internacionales del trabajo están abiertos a la ratificación de los Estados Miembros. Son tratados internacionales vinculantes para los países que los ratifican. Mediante la ratificación, los países se comprometen voluntariamente a aplicar las disposiciones de los convenios en el ámbito nacional. Esto requiere adaptar la legislación y la práctica nacionales a las disposiciones de los convenios y aceptar la supervisión internacional.

Los Estados Miembros tienen la obligación de presentar los convenios a la autoridad o las autoridades que en sus países respectivos son competentes en materia de promulgación de leyes y otras medidas similares.

- ◆ Las recomendaciones internacionales del trabajo no son acuerdos; por ello, no requieren que los gobiernos las ratifiquen. Las recomendaciones pueden estar vinculadas a los convenios o ser instrumentos independientes. Cualquiera sea el caso, se trata de una serie de directrices no vinculantes que pueden orientar la política y la práctica nacionales, así como ser un instrumento para los sindicatos en la negociación colectiva. Pueden contener medidas más detalladas sobre la manera de aplicar las disposiciones de un convenio. La diferencia entre los convenios y las recomendaciones es importante.

Los Estados Miembros tienen, respecto de las recomendaciones, ciertas obligaciones importantes en materia de procedimientos - a saber, someter los textos a las autoridades competentes, presentar informes sobre la acción resultante y, en ciertas oportunidades,

presentar informes al Consejo de Administración de la OIT, a pedido del mismo, acerca de las medidas tomadas o previstas para dar efecto a las disposiciones que contienen. Los convenios que no han sido ratificados tienen el mismo valor que las recomendaciones.

¿Qué son las normas fundamentales del trabajo?

El término “convenios fundamentales” o “normas fundamentales” se refiere a un grupo de ocho convenios de la OIT que tratan de lo que se considera como los derechos humanos fundamentales en el trabajo o los derechos fundamentales de los trabajadores. Los ocho convenios son los siguientes:

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

Tiene por objeto la eliminación inmediata de todas las formas de trabajo forzoso. Hay cinco excepciones: el servicio militar obligatorio; ciertas obligaciones cívicas; el trabajo carcelario que resulta de una condena penal; el trabajo necesario en casos de emergencia tales como guerra, incendios y terremotos; y pequeños servicios para la colectividad, por ejemplo, los Programas Especiales para los Jóvenes.

🔗 (154 ratificaciones al 10.11.2000 - es el convenio que ha recibido más ratificaciones)

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

Garantiza a los empleadores y los trabajadores el derecho de constituir organizaciones y afiliarse a éstas, así como la libertad de sindicación. Garantiza la supresión de los actos de discriminación contra los sindicatos, así como la protección de las organizaciones de empleadores y de trabajadores contra la injerencia o las restricciones de las autoridades públicas.

🔗 (132 ratificaciones al 10.11.2000)



Foto J. Maillard

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

Protege a los trabajadores que ejercen el derecho de sindicación; sostiene el principio de no injerencia entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores; y promueve la negociación colectiva voluntaria.

🔗 (147 ratificaciones al 10.11.2000)

◆ **Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)**

Destaca el principio de la igualdad de remuneración entre los hombres y las mujeres para un trabajo de igual valor. Esto se refiere a todas las remuneraciones pagadas por un empleador por el trabajo realizado por hombres o mujeres: salario básico y cualquier otro pago adicional, ya sea directo o indirecto, en dinero o en especie.

🔗 (149 ratificaciones al 10.11.2000)

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

Prevé la abolición de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio como medio de coerción o de educación políticas; como castigo por expresar determinadas opiniones políticas o ideológicas; como método de movilización de la fuerza de trabajo; como medida de disciplina en el trabajo; como castigo por haber participado en huelgas; y como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

🔗 (149 ratificaciones al 10.11.2000)

◆ **Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)**

Protege la igualdad de oportunidades y de trato. Prevé una política nacional con miras a eliminar, en materia de empleo y ocupación, todas las discriminaciones basadas en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social.

🔗 (145 ratificaciones al 10.11.2000)

Foto G. Palazzo



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

Exige que los Estados Miembros se comprometan a seguir una política nacional que garantice la abolición efectiva del trabajo infantil. Establece una edad mínima de admisión al empleo que no debe ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, de modo de hacer posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores antes de incorporarse a la fuerza de trabajo.

🔗 (102 ratificaciones al 10.11.2000)

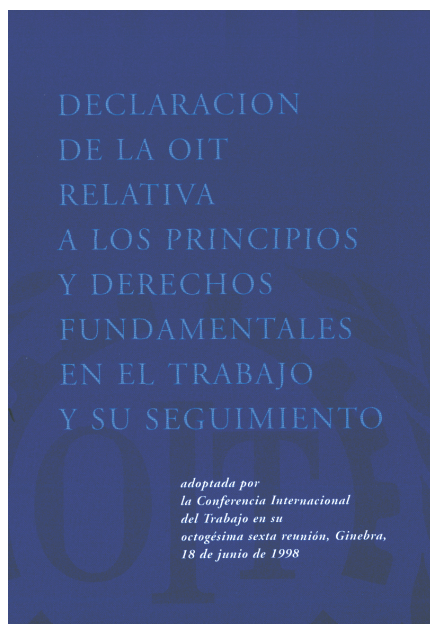
◆ Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)

Define las peores formas de trabajo infantil tales como, la esclavitud, el trabajo forzoso, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, la venta y el tráfico de niños, la prostitución, la pornografía, y las distintas formas de trabajo peligrosas para la salud, la seguridad y la moralidad de un niño. Pide que se tomen medidas inmediatas y efectivas para garantizar la prohibición y la eliminación de esas formas de trabajo infantil con carácter urgente.

🔗 (47 ratificaciones al 10.11.2000)

La OIT tiene 175 Estados Miembros (no todos los Estados que pertenecen a las Naciones Unidas son miembros de la OIT).

Declaración relativa a los derechos y principios fundamentales en el trabajo



Para salvaguardar y promover el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, la OIT adoptó la Declaración relativa a los derechos y principios fundamentales en el trabajo, en la Conferencia Internacional del Trabajo de 1998. La Declaración reconoce que todos los Estados, por el hecho de ser miembros de la OIT, tienen la obligación de promover y poner en práctica, en conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en los convenios fundamentales. Los tres primeros artículos de la Declaración son los siguientes:

La Conferencia Internacional del Trabajo,

1. Recuerda:
 - (a) *que al incorporarse libremente a la OIT, todos los Miembros han aceptado los principios y derechos enunciados en su Constitución y en la Declaración de Filadelfia, y se han comprometido a esforzarse por lograr los objetivos generales de la Organización en toda la medida de sus posibilidades y atendiendo a sus condiciones específicas;*
 - (b) *que esos principios y derechos han sido expresados y desarrollados en forma de derechos y obligaciones específicos en convenios que han sido reconocidos como fundamentales dentro y fuera de la Organización.*
2. *Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:*
 - (a) *la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;*
 - (b) *la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;*

- (c) *la abolición efectiva del trabajo infantil; y*
 - (d) *la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.*
3. *Reconoce la obligación de la Organización de ayudar a sus Miembros, en respuesta a las necesidades que hayan establecido y expresado, a alcanzar esos objetivos haciendo pleno uso de sus recursos constitucionales, de funcionamiento y presupuestarios, incluida la movilización de recursos y apoyo externos, así como alentando a otras organizaciones internacionales con las que la OIT ha establecido relaciones, de conformidad con el artículo 12 de su Constitución, a respaldar esos esfuerzos:*
- (a) *ofreciendo cooperación técnica y servicios de asesoramiento destinados a promover la ratificación y aplicación de los convenios fundamentales;*
 - (b) *asistiendo a los Miembros que todavía no están en condiciones de ratificar todos o algunos de esos convenios en sus esfuerzos por respetar, promover y hacer realidad los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios; y*
 - (c) *ayudando a los Miembros en sus esfuerzos por crear un entorno favorable de desarrollo económico y social.*



Foto C. Piccinelli

Existe un seguimiento específico para los convenios fundamentales en el marco de “La Declaración de la OIT relativa a los derechos y principios fundamentales en el trabajo y su seguimiento”.

Todos los años, los gobiernos que aún no han ratificado uno o más convenios fundamentales deberán presentar un informe sobre la situación de su país, y sobre la forma en que podría mejorarse. Es una oportunidad para que los Estados vuelvan a examinar los obstáculos que impiden la ratificación. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores son invitadas a comunicar sus comentarios, y se solicita a los gobiernos que, conforme al artículo 23 de la Constitución, indiquen las organizaciones a las que han enviado copia de su memoria anual. Si, por algún motivo, las organizaciones de los empleadores y de los trabajadores no han sido consultadas, deberán presentar sus propios comentarios directamente a la Oficina Internacional del Trabajo.

Además, un Informe Global será redactado bajo la responsabilidad del Director General de la OIT. Estará centrado en uno de los cuatro principios fundamentales y será presentado a la Conferencia Internacional del Trabajo. Estos informes serán importantes para decidir los aspectos que debe considerar prioritariamente la cooperación técnica.

El primer ciclo de presentación de los informes es el siguiente:

- ◆ **2000** Libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva
- ◆ **2001** Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio
- ◆ **2002** Abolición efectiva del trabajo infantil
- ◆ **2003** Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

Después de 2003, el ciclo se repetirá.

Oficina de Actividades para los Trabajadores

LA DECLARACION DE PRINCIPIOS DE LA OIT: UN NUEVO INSTRUMENTO PARA PROMOVER LOS DERECHOS FUNDAMENTALES

Guía de educación obrera



Oficina Internacional del Trabajo Ginebra

Infórmese más acerca de la Declaración.....

La Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de la OIT ha publicado una guía de educación obrera sobre la Declaración de la OIT titulada “la Declaración de principios de la OIT: un nuevo instrumento para promover los derechos fundamentales”.

El propósito de la guía es ayudar a los sindicatos del mundo entero a utilizar plenamente el mecanismo de seguimiento de la Declaración.

Existe en árabe, español, francés, inglés, portugués y ruso. Se pueden obtener ejemplares en la Oficina de ACTRAV de la OIT.

La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño

Antes de examinar en detalle los dos principales convenios de la OIT relativos al trabajo infantil (convenios núms. 138 y 182), veamos otro instrumento internacional que trata de los niños y sus derechos.

La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño fue adoptada en 1989 y establece los derechos fundamentales del niño. Esta Convención es el instrumento internacional que ha recibido más ratificaciones: sólo dos países aún no lo han ratificado - Somalia y los Estados Unidos (noviembre de 2000). A continuación figura el artículo de la Convención más interesante para la lucha contra el trabajo infantil. Es importante observar que se refiere a las disposiciones pertinentes de otros instrumentos internacionales.

2

Convención sobre los Derechos del Niño

“Artículo 32

1. Los Estados Partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.
2. Los Estados Partes adoptarán medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación del presente artículo. Con ese propósito y teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de otros instrumentos internacionales, los Estados Partes, en particular:
 - (a) Fijarán una edad o edades mínimas para trabajar;
 - (b) Dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo;
 - (c) Estipularán las penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva del presente artículo.”

Primeros convenios de la OIT sobre trabajo infantil

Proteger a los niños de modo que no ingresen a la fuerza de trabajo a una edad demasiado temprana ha sido un objetivo esencial de la OIT desde su creación. Se adoptó un convenio sobre esta cuestión, en ocasión de la primera Conferencia Internacional del Trabajo, en 1919. Se trata del Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919 (núm. 5). Entre 1920 y 1965 se adoptaron varios convenios sobre la edad mínima respecto de distintas ocupaciones específicas. Por lo general, se fijó la edad de 14 años, si bien se estableció una edad superior para el trabajo subterráneo (Convenio núm. 123, 1965) por ejemplo, y de hasta 18 años para el trabajo “peligroso”, que incluye situaciones de alto riesgo.

◆ **Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919 (núm. 5)**

🔗 (73 ratificaciones)

◆ **Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920 (núm. 7)**

🔗 (54 ratificaciones)

◆ **Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921 (núm. 10)**

🔗 (55 ratificaciones)

◆ **Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921 (núm. 15)**

🔗 (70 ratificaciones)

◆ **Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932 (núm. 33)**

🔗 (25 ratificaciones)

◆ **Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936 (núm. 58)**

🔗 (52 ratificaciones)

- ◆ **Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937 (núm. 59)**
🔗 (36 ratificaciones)
- ◆ **Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937 (núm. 60)**
🔗 (11 ratificaciones)
- ◆ **Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959 (núm. 112)**
🔗 (30 ratificaciones)
- ◆ **Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 123)**
🔗 (42 ratificaciones)

Número de ratificaciones al 10 de noviembre de 2000.



Foto Dorigny & Rea

“...no debemos conformarnos con utilizar sólo el Convenio núm. 138 de la OIT, sino también los convenios núms. 5 y 59 que se refieren a la edad mínima en la industria.

Los sindicatos deberían también presentar quejas sobre infracciones a todos estos convenios ante la Comisión de Expertos de la OIT. Lamentablemente, a la fecha, ninguna queja de ese tipo ha sido presentada...”

Neil Kearney, Secretario General de la FITTVC, alocución ante la Conferencia sobre la lucha contra el trabajo infantil, Manchester, Reino Unido, julio de 1998

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

Por considerarse que el enfoque de los convenios por sector era ineficaz, en 1973 se adoptó el Convenio sobre la edad mínima, (núm. 138). El texto completo del Convenio se adjunta como anexo en este folleto.

Al 10 de noviembre de 2000, el Convenio núm. 138 había sido ratificado por 102 Estados Miembros de la OIT. Los puntos fundamentales del Convenio son los siguientes:

- ◆ El Convenio se aplica a todos los sectores de la actividad económica.
- ◆ El Convenio obliga a los Estados a seguir una política nacional que logre suprimir el trabajo infantil.
- ◆ Los Estados deben declarar una edad mínima de admisión al empleo o al trabajo.
- ◆ Se aplica a los niños cuando son empleados como trabajadores asalariados y también cuando trabajan “por cuenta propia”.
- ◆ El Convenio establece el principio según el cual la edad mínima de admisión al empleo es 15 años. En los casos en los que la edad mínima normal en que cesa la obligación escolar es superior a 15 años, la edad mínima de admisión al empleo no debe ser inferior a esa edad.
- ◆ Los países en desarrollo cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados podrán especificar una edad mínima de 14 años. Esa edad mínima deberá ser progresivamente aumentada.
- ◆ Se establece una edad mínima de 18 años para todo tipo de trabajo que se considere peligroso. Podrá reducirse a 16 años siempre que los jóvenes queden plenamente protegidos de dichos peligros y reciban una adecuada instrucción o formación profesional.
- ◆ Los jóvenes a partir de 13 años de edad podrán ser empleados en ciertos trabajos ligeros, a condición de que éstos no sean susceptibles de perjudicar su salud y no perjudiquen su asistencia a la escuela o su participación en programas de formación. En los países en desarrollo, esta disposición puede aplicarse a los jóvenes de 12 años y más edad.



Foto P. Siccardi

- ◆ El Convenio no se aplica al trabajo efectuado por los niños en las escuelas o en las instituciones de formación. Tampoco se aplica a los jóvenes de 14 años empleados en programas de aprendizaje y formación aprobados por la autoridad competente.

Cuando un Estado ratifica el Convenio núm. 138, esto implica, en virtud del artículo 10 del Convenio núm. 138, la denuncia de los convenios anteriores relativos a la edad mínima en distintas ocupaciones.

Edad mínima de admisión al empleo en conformidad con el Convenio núm. 138, 1973

Edad mínima general	Edad mínima para trabajos ligeros	Edad mínima para trabajos peligrosos
En circunstancias normales: 15 años o más (no debe ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar)	13 años	18 años; excepcionalmente 16 años, siempre que los jóvenes estén protegidos y reciban formación
Cuando la economía y los medios de educación están insuficientemente desarrollados: 14 años	12 años	18 años; excepcionalmente 16 años, siempre que los jóvenes estén protegidos y reciban formación

4

La razón que motivó la adopción de un nuevo convenio está claramente explicada en el Informe VI (1), “El trabajo infantil”, presentado a la Conferencia Internacional del Trabajo en 1999. “La comunidad internacional pide que se acabe con algo tan intolerable como la explotación de los niños siervos y esclavos o que trabajan en condiciones peligrosas o en la prostitución, la pornografía y otras actividades inmencionables.”

En este contexto, surgió el movimiento para elaborar un nuevo convenio que fue adoptado en 1999, el **Convenio sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación**. Los sindicatos participaron plenamente en la redacción y en los esfuerzos tendientes a la adopción de este Convenio.

Algunos años atrás, un cierto número de gobiernos declaraban que el Convenio núm. 138 era difícil de aplicar. Creemos, por el contrario, que es un instrumento muy flexible. Recientemente, varios países que mantenían que “su ratificación es imposible”, lo hicieron presionados por las ONG y los sindicatos. El hecho es que, a pesar de todo, seguimos observando el aumento de varias formas muy graves de trabajo infantil. El nuevo convenio no reemplazará el Convenio núm. 138, que define los derechos fundamentales, una edad mínima de admisión al empleo, etc. Su función será complementarlo.

El propósito es motivar a las personas para que tomen medidas contra las peores formas de explotación. Los trabajadores, sus patrones, las ONG, y los gobiernos interesados necesitan un punto de partida para hacer otro esfuerzo que comienza con las peores formas pero que se propone la eliminación de todas las formas de trabajo infantil.

Bill Jordan, Secretario General de la CIOSL, en CIOSL en línea, 3/6/1999



Foto Derrien

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

El Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) fue adoptado por unanimidad en junio de 1999. Esto significa que goza de un inmenso apoyo. Significa también que el gobierno de su país habrá votado por él en Ginebra - de modo que no tiene ninguna excusa para no ratificarlo! La elaboración del Convenio núm. 182 parece haber provocado el aumento de las ratificaciones del Convenio núm. 138.

¿Por qué es tan importante el Convenio núm. 182?



A continuación figuran algunas disposiciones importantes del Convenio núm. 182:

- ◆ El término niño designa a toda persona menor de 18 años, así como en la Convención sobre los derechos del niño (artículo 2).
- ◆ La expresión las peores formas de trabajo infantil abarca - todas las formas de esclavitud, la prostitución, la utilización de niños en la producción y el tráfico de estupefacientes (artículo 3).
- ◆ A parte de las peores formas antes enumeradas, corresponde a los gobiernos, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, establecer la lista detallada de lo que constituye las peores formas de trabajo infantil, o sea, el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, probablemente dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños (artículo 3, d)).
- ◆ Los Estados deben adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la eliminación de las peores formas de trabajo infantil (artículo 1).
- ◆ Los Estados deben establecer “mecanismos apropiados para vigilar la aplicación de las disposiciones por las que se dé efecto al presente Convenio” (artículo 5).
- ◆ Los Estados deben elaborar y poner en práctica programas de acción para eliminar, como medida prioritaria, las peores formas de trabajo infantil, en consulta con las instituciones gubernamentales competentes y las organizaciones de empleadores y de

Foto G. Palazzo



- trabajadores, tomando en consideración las opiniones de otros grupos interesados, según proceda (artículo 6).
- ◆ Los Estados deben prestar la asistencia necesaria a todos los niños que hayan sido librados de las peores formas de trabajo infantil y asegurar su rehabilitación e inserción social (artículo 7, 2), b)).
 - ◆ Debería asegurarse “a todos los niños que hayan sido librados de las peores formas de trabajo infantil el acceso a la enseñanza básica gratuita y, cuando sea posible y adecuado, a la formación profesional” (artículo 7, 2), c)).
 - ◆ Debe tenerse en cuenta la situación particular de las niñas (artículo 7, 2), e)).
 - ◆ Deberá designarse la autoridad competente encargada de la aplicación de las disposiciones por las que se dé efecto al presente Convenio (artículo 7, 3)).

Infórmese más acerca del Convenio núm. 182 ...

El proyecto ILO/ACTRAV “Desarrollo de estrategias nacionales e internacionales para combatir el trabajo infantil” ha publicado un folleto titulado “Trade Union Briefing on Convention 182” (Guía sobre el Convenio núm. 182 para los sindicatos) (Inglés solamente).

El folleto analiza lo que el Convenio núm. 182 y la Recomendación núm. 190 exigen de las confederaciones sindicales nacionales y, en su caso, de los sindicatos sectoriales afiliados, y sugiere estrategias para que puedan cumplir la función que les está asignada. Al destacar las tareas que deben asumir las organizaciones sindicales, indica también las esferas en las que tal vez necesiten desarrollar su capacidad. Asimismo, el folleto proporciona ciertas referencias políticas sobre el texto, que pueden resultar útiles para desarrollar argumentos en favor de la ratificación, así como también estrategias para elaborar y aplicar programas de acción nacionales.

Lograr que su gobierno ratifique el Convenio núm. 182

El proceso de ratificación

Poco tiempo después de que la Conferencia Internacional de la OIT adoptara el Convenio núm. 182 y la Recomendación núm. 190, la Secretaría de la OIT envió el texto final a cada Estado Miembro. Los gobiernos disponían luego de un año (18 meses en casos excepcionales) para someter el Convenio y la Recomendación a las autoridades competentes - es decir se trata casi siempre del Parlamento o la Asamblea Nacional. Esto es una obligación en conformidad con la Constitución de la OIT (artículo 19). Por consiguiente, de respetarse el calendario, el Convenio núm. 182 y la Recomendación núm. 190 habrán sido programados para ser examinados por el Parlamento a más tardar a fines de 2000.

Al presentar el texto al Parlamento, el gobierno debe indicar la acción que desea que sea tomada. Es una buena práctica (y una obligación en virtud del Convenio núm. 144, si éste ha sido adoptado) que los gobiernos consulten a las organizaciones de empleadores y de trabajadores antes de presentar sus propuestas.

En la práctica los gobiernos tienen cuatro opciones:

1. Si la legislación o la práctica nacionales ya cuentan con normas muy elevadas en la materia, que sean equivalentes a las del Convenio, el gobierno puede recomendar su ratificación.
2. Si - como es el caso en muchos países - la legislación o la práctica nacionales están por debajo del nivel del Convenio, el gobierno puede recomendar la ratificación y proponer que se modifique la ley o se elabore una nueva ley. Generalmente, los gobiernos indican el procedimiento a seguir. Se supone que en esas discusiones deben hacer participar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
3. El gobierno puede recomendar postergar la decisión acerca de la ratificación de manera de tener más tiempo para consultas o investigaciones.

4. El gobierno puede recomendar que no se tome ninguna acción - o sea, no ratificar.

De nuevo, conforme a la Constitución de la OIT (artículo 19, 5),c) y 6),c), los gobiernos deben informar a la OIT sobre las medidas que han tomado para someter los textos. La memoria a la OIT debe ser enviada también a los sindicatos y a los empleadores de modo que éstos puedan enviar sus propios comentarios sobre la memoria (artículo 23,2)).

Debemos tener presente que, como sindicalistas, queremos que en el Parlamento tenga lugar una buena discusión.

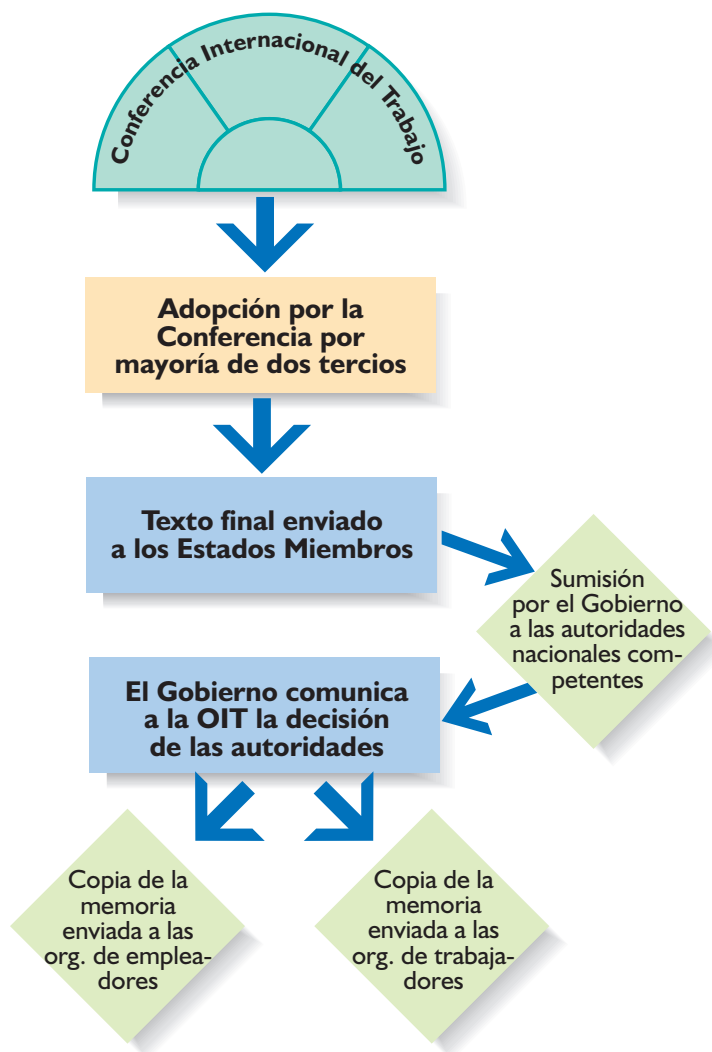
Debemos aprovechar la oportunidad para convencer a los miembros del Parlamento para que influyeran en el debate en favor de la ratificación. Los sindicatos tienen varias posibilidades de intervenir en el proceso de ratificación.

Si el gobierno no ha ni siquiera examinado los textos, los sindicatos deberían emprender campañas para lograr que lo haga. Organizar un debate en el Parlamento es también una manera de dar a conocer la cuestión del trabajo infantil a la opinión pública. Asimismo, se puede aprovechar la oportunidad para asegurarse de que el Ministerio consulte a los sindicatos.

El Consejo de Administración de la OIT ha publicado un memorándum en el que da orientaciones detalladas sobre el proceso de presentación de los textos al Parlamento. Trate de conseguir copias. (La referencia exacta es GB: 212/SC/4/1; el texto fue aprobado en la 212.ª reunión del Consejo de Administración de 1980.)

Si el gobierno ha recomendado que no se tome ninguna medida, y el Convenio no se ratifica, ustedes tendrán que emprender una campaña con el propósito de que se reconsidere la cuestión. Si los gobiernos han recomendado que no se tome ninguna medida, ello se debe a menudo a que las consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores no tuvieron lugar. En esos casos, es importante que los sindicatos entablen un diálogo con los empleadores para examinar la posibilidad de aunar fuerzas para pedir la ratificación.

Lista de control para la ratificación



- ✓ Tomar contacto con el Ministerio (normalmente el ministerio de Trabajo) y pedir un informe sobre el procedimiento de sumisión.
- ✓ Tomar contacto con Miembros del Parlamento y discutir la cuestión con ellos.
- ✓ Hablar con otras centrales nacionales (de ser el caso), y ver si hay posibilidades de cooperación.
- ✓ Hablar con los empleadores para saber si su organización tiene opinión sobre la ratificación del Convenio. De este modo ustedes estarán preparados, aunque la respuesta sea negativa.
- ✓ ¿Han sido el Convenio y la Recomendación sometidos a la “autoridad competente”? (es decir, el Parlamento o la Asamblea Nacional). De no ser el caso, hagan campaña por la sumisión.
- ✓ Obtengan una copia de la memoria enviada a la OIT por el Gobierno sobre la acción realizada.
- ✓ ¿Ha organizado el Ministerio de Trabajo alguna reunión tripartita para discutir la ratificación? De no ser el caso, presenten una solicitud con ese fin.
- ✓ Si los textos han sido presentados al Parlamento y ninguna decisión de ratificación ha sido tomada, intenten hacer plantear nuevamente el caso. Para comenzar pidan a la OIT que organice un taller tripartito.
- ✓ Emprendan una campaña pública utilizando los nuevos medios de comunicación.

Supervisión y quejas

Una vez que un Estado Miembro ha ratificado un convenio, el Estado tiene la obligación de ponerlo en vigor. Existe un procedimiento, establecido en la Constitución de la OIT para supervisar y controlar las acciones de los Estados una vez que han ratificado un convenio.

Para supervisar la forma en que un país aplica los convenios, la OIT dispone principalmente de dos tipos de procedimiento.

1. Una supervisión periódica mediante la presentación de memorias, y el examen de dichas memorias por una Comisión de Expertos.
2. El examen de alegaciones específicas, ya sean:
 - reclamaciones o
 - quejas.

Presentación de memorias

En este caso, los gobiernos deben presentar memorias a la OIT acerca de cada convenio ratificado, en conformidad con una lista aprobada por el Consejo de Administración, sobre los puntos siguientes:

- ◆ las medidas tomadas para lograr los objetivos de un convenio;
- ◆ la manera de superar los obstáculos que impidan su plena aplicación;
- ◆ su aplicación en la práctica.

Los sindicatos tienen derecho a recibir copias de esas memorias y formular comentarios al respecto.

En la OIT, las memorias son examinadas por la **Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones**. Esta Comisión no se limita a las informaciones comunicadas por los gobiernos. La información sobre la legislación de un país determinado puede también encontrarse en Boletines Oficiales o publicaciones similares en las que se publican las leyes y las reglamentaciones. Otras fuentes pueden ser las

observaciones directas formuladas por los sindicatos. Los comentarios de los sindicatos son muy importantes pues pueden permitir, en todo momento, la plena participación de los trabajadores en el sistema de control de la OIT. Asimismo, los comentarios de los sindicatos son importantes por que ofrecen opiniones complementarias sobre las condiciones existentes en un país determinado, y contribuyen a dar una imagen real de la situación.

Si la Comisión observa que un gobierno no aplica plenamente un convenio ratificado, puede sugerir, ya sea:

- ◆ una “solicitud directa” - generalmente en el caso de infracciones menores;
- ◆ una “observación” - generalmente en el caso de infracciones más graves o de larga duración.

Cada año, la Comisión de Expertos publica un informe titulado “Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones”, que es estudiado durante la Conferencia Internacional del Trabajo por la Comisión Tripartita en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Muchos problemas referentes a casos individuales pueden resolverse en ese foro, y allí es donde los representantes de los sindicatos pueden desempeñar lo que tal vez sea su función más importante.

Otra etapa del proceso de presentación de informes es el Estudio general sobre temas específicos determinados por el Consejo de Administración, en el que se describe la situación en todos los países, hayan o no ratificado los convenios. El Estudio general se basa en la información recibida de los miembros en virtud del artículo 19, 5), c) y 6), d) de la Constitución de la OIT.

Reclamaciones

Cualquier sindicato - nacional o internacional - puede presentar una reclamación a la OIT por violación de un determinado convenio ratificado por parte de un Estado Miembro. Las reclamaciones son admisibles para el Consejo de Administración si son presentadas por:

- ◆ un sindicato nacional directamente interesado en la cuestión;
- ◆ una organización internacional de trabajadores que tenga estatuto consultivo en la OIT; o

- ♦ una federación internacional en caso de que las alegaciones afecten directamente a sus afiliados.

La presentación de la reclamación debe hacerse por escrito, ser firmada y estar lo más documentada posible con pruebas en apoyo de las alegaciones.

La reclamación es examinada por una comisión de tres miembros del Consejo de Administración, uno de cada uno de los tres grupos. El Consejo de Administración presenta la reclamación al gobierno de que se trata. Si el Consejo de Administración no está satisfecho con la respuesta, o no recibe ninguna respuesta, publica la reclamación junto con la respuesta del gobierno, de haber alguna, y sus propias conclusiones en cuanto a la acción futura.

Quejas

La presentación de una queja ante la OIT es un procedimiento más formal y puede ser hecho por un Estado Miembro contra otro si el primero no está satisfecho por la observancia por parte del segundo del convenio que ambos han ratificado. Una queja puede también provenir del propio Consejo de Administración, o si éste ha recibido una queja de un sindicato o de una organización de empleadores. Los delegados a la Conferencia Internacional del Trabajo pueden también presentar quejas.

Cuando una queja es admisible, el Consejo de Administración puede nombrar una comisión de encuesta para examinar el caso. Puede pedir declaraciones y documentos a todas las partes interesadas, oír testigos y pedir a un Estado Miembro informaciones pertinentes, aún cuando no esté directamente interesado en la queja.

Tras examinar detalladamente la queja, la comisión prepara un informe de conclusiones y recomendaciones para el Consejo de Administración y cada uno de los gobiernos interesados en la queja. El informe también es publicado. Cada gobierno tiene tres meses de plazo en los cuales puede indicar si acepta o no las recomendaciones de la comisión.

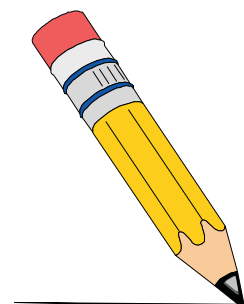
Si un gobierno no acepta las recomendaciones puede, en un plazo de tres meses, referir la queja a la Corte Internacional de Justicia, cuya decisión en la materia es vinculante. Hasta ahora, ningún país ha considerado necesario tomar esta última medida.

Lista de control sobre la supervisión a cargo de la OIT

- ✓ Si su país ha ratificado el Convenio núm. 138 y/o el Convenio núm. 182, o cualquiera de los convenios sobre edad mínima anteriores, obtenga copias de las memorias presentadas por su gobierno a la OIT.
- ✓ Si usted estima que la legislación y/o la práctica no son conformes a un convenio adoptado por su país, considere la posibilidad de presentar un informe a la OIT. Un representante de ACTRAV en la oficina de zona o en ACTRAV en la sede, puede ayudarlo y explicarle el procedimiento a seguir.

Le recomendamos encarecidamente que discuta esta cuestión con la organización nacional y/o internacional a la que esté afiliado.

- ✓ Si la presentación periódica de informes no da ningún resultado, debería considerar la posibilidad de presentar una reclamación a la OIT.



Campaña en favor de la ratificación del Convenio núm. 182

Ahora ustedes deberían estar listos para comenzar a planificar una campaña en favor de la ratificación del Convenio núm. 182. Asimismo, deberían hacer presión para la ratificación del Convenio núm. 138, si su gobierno aún no lo ha ratificado.

Plan de acción propuesto

PLAN DE ACCION SOBRE TRABAJO INFANTIL: NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO				
Objetivo	¿Qué hay que hacer?	¿Quién debería tener que hacerlo?	¿Cuál es el calendario?	¿Qué tipo de ayuda hace falta?



Puntos para discusión

- 1** ¿Dónde puede usted informarse acerca de los convenios sobre trabajo infantil que su país ha ratificado?
- 2** ¿Cuáles son los convenios sobre trabajo infantil que su país ha ratificado?
¿Figuran entre ellos los más importantes - los convenios núms. 138 y 182?
- 3** ¿Ha participado su sindicato alguna vez en los procedimientos que llevaron a la ratificación de un convenio sobre trabajo infantil en su país? Dé ejemplos.
- 4** ¿Reflejan la legislación o la reglamentación de su país las disposiciones de los convenios o las recomendaciones?
- 5** ¿Ha participado su sindicato alguna vez en la presentación de informes o el examen de algún convenio no ratificado sobre trabajo infantil? Dé ejemplos.
- 6** ¿Existe algún convenio sobre trabajo infantil no ratificado que usted desearía ver aplicado en su país? ¿De qué manera podría su sindicato lograr que un convenio que usted apoya sea considerado para se legisle en la materia?

Infórmese más acerca de las normas de la OIT...

El proyecto OIT/ACTRAV “Educación obrera y medio ambiente” ha publicado una carpeta con una serie de folletos titulada “Cómo utilizar las normas de la OIT para fomentar un desarrollo sostenible medioambientalmente”.

El folleto núm. 1 de esa serie describe los diferentes tipos de instrumentos de la OIT y cómo se formulan y adoptan. En el caso de los convenios, también describe como son ratificados y supervisados.

El folleto muestra que la fuerza específica de la OIT reside en que su sistema tripartito permite la participación de los representantes de los trabajadores y de los empleadores en todas las discusiones y decisiones en pie de igualdad con los representantes de los gobiernos.



Textos completos de las normas internacionales del trabajo sobre trabajo infantil

C138 Convenio sobre la edad mínima, 1973

Convenio relativas a la edad mínima de admisión al empleo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

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

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

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

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

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

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

Artículo I

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

Artículo 2

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá especificar, en una declaración anexa a su ratificación, la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo en su territorio y en los medios de transporte matriculados en su territorio; a reserva de lo dispuesto en los artículos 4 a 8 del presente Convenio, ninguna persona menor de esa edad deberá ser admitida al empleo o trabajar en ocupación alguna.
2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá notificar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante otra declaración, que establece una edad mínima más elevada que la que fijó inicialmente.
3. La edad mínima fijada en cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a quince años.
4. No obstante las disposiciones del párrafo 3 de este artículo, el Miembro cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados podrá, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, si tales organizaciones existen, especificar inicialmente una edad mínima de catorce años.
5. Cada Miembro que haya especificado una edad mínima de catorce años con arreglo a las disposiciones del párrafo precedente deberá declarar en las memorias que presente sobre la aplicación de este Convenio, en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo-
 - (a) que aún subsisten las razones para tal especificación, o
 - (b) que renuncia al derecho de seguir acogiéndose al párrafo 1 anterior a partir de una fecha determinada.

Artículo 3

1. La edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores no deberá ser inferior a dieciocho años.
2. Los tipos de empleo o de trabajo a que se aplica el párrafo 1 de este artículo serán determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan.
3. No obstante lo dispuesto en el párrafo 1 de este artículo, la legislación nacional o la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, podrán autorizar el empleo o el trabajo a partir de la edad de dieciséis años, siempre que queden plenamente garantizadas la salud, la seguridad y la moralidad de los adolescentes, y que éstos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de actividad correspondiente.

Artículo 4

1. Si fuere necesario, la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando tales organizaciones existan, podrá excluir de la aplicación del presente Convenio a categorías limitadas de empleos o trabajos respecto de los cuales se presente problemas especiales e importantes de aplicación.
2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enumerar, en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías que haya excluido de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo 1 de este artículo, explicando los motivos de dicha exclusión, y deberá indicar en memorias posteriores el estado de su legislación y práctica respecto de las categorías excluidas y la medida en que aplica o se propone aplicar el presente Convenio a tales categorías.
3. El presente artículo no autoriza a excluir de la aplicación del Convenio los tipos de empleo o trabajo a que se refiere el artículo 3.

Artículo 5

1. El Miembro cuya economía y cuyos servicios administrativos estén insuficientemente desarrollados podrá, previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando tales organizaciones existan, limitar inicialmente el campo de aplicación del presente Convenio.
2. Todo Miembro que se acoja al párrafo 1 del presente artículo deberá determinar, en una declaración anexa a su ratificación, las ramas de actividad económica o los tipos de empresa a los cuales aplicará las disposiciones del presente Convenio.
3. Las disposiciones del presente Convenio deberán ser aplicables, como mínimo, a: minas y canteras; industrias manufactureras; construcción; servicios de electricidad, gas y agua; saneamiento; transportes, almacenamiento y comunicaciones, y plantaciones y otras explotaciones agrícolas que produzcan principalmente con destino al comercio, con exclusión de las empresas familiares o de pequeñas dimensiones que produzcan para el mercado local y que no empleen regularmente trabajadores asalariados.
4. Todo Miembro que haya limitado el campo de aplicación del presente Convenio al amparo de este artículo-
 - (a) deberá indicar en las memorias que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo la situación general del empleo o del trabajo de los menores y de los niños en las ramas de actividad que estén excluidas del campo de aplicación del presente Convenio y los progresos que haya logrado hacia una aplicación más extensa de las disposiciones del presente Convenio;
 - (b) podrá en todo momento extender el campo de aplicación mediante una declaración enviada al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 6

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

(a) un curso de enseñanza o formación del que sea primordialmente responsable una escuela o institución de formación;

(b) un programa de formación que se desarrolle entera o fundamentalmente en una empresa y que haya sido aprobado por la autoridad competente; o

(c) un programa de orientación, destinado a facilitar la elección de una ocupación o de un tipo de formación

Artículo 7

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

(a) no sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo; y

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

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

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

4. No obstante las disposiciones de los párrafos 1 y 2 del presente artículo, el Miembro que se haya acogido a las disposiciones del párrafo 4 del artículo 2 podrá, durante el tiempo en que continúe acogiéndose a dichas disposiciones, sustituir las edades de trece y quince años, en el párrafo 1 del presente artículo, por las edades de doce y catorce años, y la edad de quince años, en el párrafo 2 del presente artículo, por la edad de catorce años.

Artículo 8

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

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

Artículo 9

1. La autoridad competente deberá prever todas las medidas necesarias, incluso el establecimiento de sanciones apropiadas, para asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente Convenio.
2. La legislación nacional o la autoridad competente deberán determinar las personas responsables del cumplimiento de las disposiciones que den efecto al presente Convenio.
3. La legislación nacional o la autoridad competente prescribirá los registros u otros documentos que el empleador deberá llevar y tener a disposición de la autoridad competente. Estos registros deberán indicar el nombre y apellidos y la edad o fecha de nacimiento, debidamente certificados siempre que sea posible, de todas las personas menores de dieciocho años empleadas por él o que trabajen para él.

Artículo 10

1. El presente Convenio modifica, en las condiciones establecidas en este artículo, el Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919; el Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920; el Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921; el Convenio sobre la edad mínima (pañoleros o fogoneros), 1921; el Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932; el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936; el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937; el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937; el Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959, y el Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965.
2. Al entrar en vigor el presente Convenio, el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936; el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937; el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937; el Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959, y el Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965, no cesarán de estar abiertos a nuevas ratificaciones.
3. El Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919; el Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920; el Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921, y el Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921, cesarán de estar abiertos a nuevas ratificaciones cuando todos los Estados partes en los mismos hayan dado su consentimiento a ello mediante la ratificación del presente Convenio o mediante declaración comunicado al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
4. Cuando las obligaciones del presente Convenio hayan sido aceptadas-
 - (a) por un Miembro que sea parte en el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937, y que haya fijado una edad mínima de admisión al empleo no inferior a quince años en virtud del artículo 2 del presente Convenio, ello implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de ese Convenio,

(b) con respecto al empleo no industrial tal como se define en el Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932, por un Miembro que sea parte en ese Convenio, ello implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de ese Convenio,

(c) con respecto al empleo no industrial tal como se define en el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937, por un Miembro que sea parte en ese Convenio, y siempre que la edad mínima fijada en cumplimiento del artículo 2 del presente Convenio no sea inferior a quince años, ello implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de ese Convenio;

(d) con respecto al trabajo marítimo, por un Miembro que sea parte en el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936, y siempre que se haya fijado una edad mínima no inferior a quince años en cumplimiento del artículo 2 del presente Convenio o que el Miembro especifique que el artículo 3 de este Convenio se aplica al trabajo marítimo, ello implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de ese Convenio,

(e) con respecto al empleo en la pesca marítima, por un Miembro que sea parte en el Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959, y siempre que se haya fijado una edad mínima no inferior a quince años en cumplimiento del artículo 2 del presente Convenio o que el Miembro especifique que el artículo 3 de este Convenio se aplica al empleo en la pesca marítima, ello implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de ese Convenio,

(f) por un Miembro que sea parte en el Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965, y que haya fijado una edad mínima no inferior a la determinada en virtud de ese Convenio en cumplimiento del artículo 2 del presente Convenio o que especifique que tal edad se aplica al trabajo subterráneo en las minas en virtud del artículo 3 de este Convenio, ello implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de ese Convenio, al entrar en vigor el presente Convenio,

5. La aceptación de las obligaciones del presente Convenio-

(a) implicará la denuncia del Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919, de conformidad con su artículo 12,

(b) con respecto a la agricultura, implicará la denuncia del Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921, de conformidad con su artículo 9,

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

Artículo 11

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

Artículo 12

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

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 13

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 14

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 15

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 16

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 17

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario-
 - a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones

contenidas en el artículo 13, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 18

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

RI46 Recomendación sobre la edad mínima, 1973

Recomendación relativas a la edad mínima de admisión al empleo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

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

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

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

Habiendo adoptado el Convenio sobre la edad mínima, 1973;

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

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

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

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

I. Política Nacional

1. Para lograr el éxito de la política nacional a que alude el artículo 1 del Convenio sobre la edad mínima, 1973, las políticas y los planes nacionales de desarrollo deberían atribuir elevada prioridad a la previsión de las necesidades de

los menores y a la satisfacción de dichas necesidades, así como a la extensión progresiva y coordinada de las diversas medidas necesarias para asegurar a los menores las mejores condiciones para su desarrollo físico y mental.

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

(a) el firme propósito nacional de lograr el pleno empleo, de acuerdo con el Convenio y la Recomendación sobre la política del empleo, 1964, y la adopción de medidas que estimulen un desarrollo orientado a favorecer el empleo en las zonas rurales y urbanas;

(b) la extensión progresiva de otras medidas económicas y sociales destinadas a aliviar la pobreza dondequiera que exista y a asegurar a las familias niveles de vida e ingresos tales que no sea necesario recurrir a la actividad económica de los niños;

(c) el desarrollo y la extensión progresiva, sin discriminación alguna, de la seguridad social y de las medidas de bienestar familiar destinadas a asegurar el mantenimiento de los niños, incluidos los subsidios por hijos;

(d) el desarrollo y la extensión progresiva de facilidades adecuadas de enseñanza y de orientación y formación profesionales, adaptadas por su forma y contenido a las necesidades de los menores de que se trate;

(e) el desarrollo y la extensión progresiva de facilidades adecuadas para la protección y el bienestar de los menores, incluidos los adolescentes que trabajan, y para favorecer su desarrollo.

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

4. Se debería imponer y hacer cumplir la obligación de asistir a la escuela con horario completo o de participar en programas aprobados de orientación o formación profesional, por lo menos hasta la misma edad fijada para la admisión al empleo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2 del Convenio sobre la edad mínima, 1973.

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

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

II. Edad Mínima

6. Se debería fijar la misma edad mínima para todos los sectores de actividad económica.
7. (1) Los Miembros deberían fijarse como objetivo la elevación progresiva a dieciséis años de la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo fijada con arreglo al artículo 2 del Convenio sobre la edad mínima, 1973.
(2) En los casos en que la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a que se aplica el artículo 2 del Convenio sobre la edad mínima, 1973, sea aún inferior a quince años, se deberían tomar medidas urgentes para elevarla a esa cifra.
8. En los casos en que no sea factible en lo inmediato fijar una edad mínima de admisión para todos los empleos en la agricultura y actividades conexas en las zonas rurales, se debería fijar una edad mínima de admisión, por lo menos, para el trabajo en las plantaciones y en otras explotaciones agrícolas que produzcan principalmente con destino al comercio, a las que sea aplicable el párrafo 3 del artículo 5 del Convenio sobre la edad mínima, 1973.

III. Empleos o Trabajos Peligrosos

9. En los casos en que la edad mínima de admisión a los tipos de empleo o de trabajo que puedan resultar peligrosos para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores sea inferior a dieciocho años, deberían tomarse medidas urgentes para elevarla a esta cifra.
10. (1) Al determinar los tipos de empleo o trabajos a que se aplica el artículo 3 del Convenio sobre la edad mínima, 1973, se deberían tener plenamente en cuenta las normas internacionales de trabajo pertinentes, como las referentes a sustancias, agentes o procesos peligrosos (incluidas las radiaciones ionizantes), las operaciones en que se alcen cargas pesadas y el trabajo subterráneo.
(2) La lista de dichos tipos de empleo o trabajos debería examinarse periódicamente y revisarse en caso necesario, teniendo en cuenta, en particular los progresos científicos y tecnológicos.
11. En los casos en que, al amparo de lo dispuesto en el artículo 5 del Convenio sobre la edad mínima, 1973, no se haya fijado inmediatamente una edad mínima para ciertas ramas de actividad económica o para ciertos tipos de empresa, se deberían establecer para dichas ramas o tipos de empresa disposiciones apropiadas sobre la edad mínima para los tipos de empleo o trabajos que puedan resultar peligrosos para los menores.

IV. Condiciones de Trabajo

12. (1) Se deberían tomar medidas para que las condiciones en que están empleados o trabajan los niños y los adolescentes menores de dieciocho años de edad alcancen y se mantengan a un nivel satisfactorio. Sería menester vigilar atentamente estas condiciones.
(2) Se deberían tomar igualmente medidas para proteger y vigilar las condiciones en que los niños y los adolescentes reciben orientación y formación profesionales en las empresas, en instituciones de formación o en escuelas de

formación profesional o técnica, y para establecer normas para su protección y progreso.

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

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

(b) la limitación estricta de las horas dedicadas al trabajo por día y por semana, y la prohibición de horas extraordinarias, de modo que quede suficiente tiempo para la enseñanza o la formación profesional (incluido el necesario para realizar los trabajos escolares en casa), para el descanso durante el día y para actividades de recreo;

(c) el disfrute, sin posibilidad de excepción, salvo en caso de urgencia, de un período mínimo de doce horas consecutivas de descanso nocturno y de los días habituales de descanso semanal;

(d) la concesión de vacaciones anuales pagadas de, por lo menos, cuatro semanas; estas vacaciones no deberán ser en caso alguno inferiores a aquellas de que disfrutaban los adultos;

(e) la protección por los planes de seguridad social, incluidos los regímenes de prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia médica y las prestaciones de enfermedad, cualesquiera que sean las condiciones de trabajo o de empleo;

(f) la existencia de normas satisfactorias de seguridad e higiene y de instrucción y vigilancia adecuadas.

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

V. Medidas de Control

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

(a) el fortalecimiento, en la medida necesaria, de la inspección del trabajo y servicios conexos, capacitando especialmente, por ejemplo, a los inspectores para descubrir los abusos que puedan producirse en el empleo o trabajo de niños y adolescentes y para suprimir dichos abusos; y

(b) el fortalecimiento de los servicios relacionados con la mejora y la inspección de la formación en las empresas.

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

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

15. Se debería prestar especial atención a—

(a) hacer cumplir las disposiciones referentes al empleo en tipos de empleo o trabajos peligrosos

(b) impedir, dentro de los límites en que sea obligatoria la enseñanza o la formación, el empleo o el trabajo de los niños y adolescentes durante las horas en que se dispensa la enseñanza.

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

(a) las autoridades públicas deberían mantener un sistema eficaz de registro de nacimientos, que debería comprender la expedición de partidas de nacimiento;

(b) los empleadores deberían llevar y tener a disposición de la autoridad competente registros u otros documentos en que se indiquen el nombre y apellidos y la fecha de nacimiento o la edad, debidamente certificados siempre que sea posible, no sólo de todos los menores empleados por ellos, sino también de los que reciban orientación o formación profesional en sus empresas;

(c) a los menores que trabajen en la vía pública, en puestos callejeros, en lugares públicos, en profesiones ambulantes o en otras circunstancias en que no se pueden controlar los registros del empleador se les deberían extender permisos u otros documentos que acrediten su elegibilidad para desempeñar esos trabajos.

C182 Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999

Convenio relativas a la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

adopta, con fecha 17 de junio de mil novecientos noventa y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999:

Artículo 1

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

Artículo 2

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

Artículo 3

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

- (a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;
- (b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;
- (c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y
- (d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

Artículo 4

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

Artículo 5

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

Artículo 6

1. Todo Miembro deberá elaborar y poner en práctica programas de acción para eliminar, como medida prioritaria, las peores formas de trabajo infantil.
2. Dichos programas de acción deberán elaborarse y ponerse en práctica en consulta con las instituciones gubernamentales competentes y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, tomando en consideración las opiniones de otros grupos interesados, según proceda.

Artículo 7

1. Todo Miembro deberá adoptar cuantas medidas sean necesarias para garantizar la aplicación y el cumplimiento efectivos de las disposiciones por las que se dé efecto al presente Convenio, incluidos el establecimiento y la aplicación de sanciones penales o, según proceda, de otra índole.
2. Todo Miembro deberá adoptar, teniendo en cuenta la importancia de la educación para la eliminación del trabajo infantil, medidas efectivas y en un plazo determinado con el fin de:
 - (a) impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil;
 - (b) prestar la asistencia directa necesaria y adecuada para librar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y asegurar su rehabilitación e inserción social;
 - (c) asegurar a todos los niños que hayan sido librados de las peores formas de trabajo infantil el acceso a la enseñanza básica gratuita y, cuando sea posible y adecuado, a la formación profesional;
 - (d) identificar a los niños que están particularmente expuestos a riesgos y entrar en contacto directo con ellos, y
 - (e) tener en cuenta la situación particular de las niñas.
3. Todo Miembro deberá designar la autoridad competente encargada de la aplicación de las disposiciones por las que se dé efecto al presente Convenio.

Artículo 8

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

Artículo 9

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

Artículo 10

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

2. Entrará en vigor 12 meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, 12 meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 11

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 12

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 13

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 14

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 15

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario-
 - (a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará *ipso jure* la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones

contenidas en el artículo 11, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

(b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 16

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

R190 Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999

Recomendación relativas a la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

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

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

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

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

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

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

I. Programas de acción

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

de la presente Recomendación. Los objetivos de dichos programas deberían ser, entre otros:

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

II. Trabajo peligroso

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

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

4. Por lo que respecta a los tipos de trabajo a que se hace referencia en el apartado d) del artículo 3 del Convenio y el párrafo 3 de la presente Recomendación, la legislación nacional o la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, podrán autorizar el empleo o el trabajo a partir de la edad de 16 años, siempre que queden

plenamente garantizadas la salud, la seguridad y la moralidad de esos niños, y que éstos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de actividad correspondiente.

III. Aplicación

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(a) la recopilación y el intercambio de información relativa a actos delictivos, incluidos aquellos que impliquen a redes internacionales;

(b) la búsqueda y el procesamiento de quienes se encuentren involucrados en la venta y el tráfico de niños, o en la utilización, el reclutamiento o la oferta de

niños para la realización de actividades ilícitas, la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas, y

(c) el registro de los datos de los autores de tales delitos.

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

(a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;

(b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas, y

(c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular para la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, o para la realización de actividades que supongan el porte o el uso ilegales de armas de fuego u otras armas.

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

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

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

(a) informar, sensibilizar y movilizar al público en general y, en particular, a los dirigentes políticos nacionales y locales, los parlamentarios y las autoridades judiciales;

(b) hacer partícipes a las organizaciones de empleadores y de trabajadores y a las asociaciones civiles, y capacitarlas al respecto;

(c) impartir formación adecuada a los funcionarios públicos competentes, en especial a los inspectores y los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, así como a otros profesionales pertinentes;

(d) permitir a todo Miembro que procese en su territorio a sus nacionales que infrinjan las disposiciones nacionales sobre la prohibición y la eliminación inmediata de las peores formas de trabajo infantil, aun cuando dichas infracciones se hayan cometido fuera de su territorio;

(e) simplificar los procedimientos judiciales y administrativos, y velar por que sean adecuados y rápidos;

(f) alentar el desarrollo de políticas empresariales encaminadas a promover los fines del Convenio;

(g) registrar y difundir las prácticas idóneas en materia de eliminación del trabajo infantil;

(h) difundir, en los idiomas o dialectos que corresponda, las disposiciones jurídicas o de otra índole sobre el trabajo infantil;

(l) prever procedimientos de queja especiales, tomar medidas para proteger contra la discriminación y las represalias a quienes denuncien legítimamente toda violación de las disposiciones del Convenio, crear servicios telefónicos de asistencia y establecer centros de contacto o designar mediadores;

(j) adoptar medidas apropiadas para mejorar la infraestructura educativa y la capacitación de maestros que atiendan las necesidades de los niños y de las niñas, y;

(k) en la medida de lo posible, tener en cuenta en los programas de acción nacionales la necesidad de:

(i) promover el empleo y la capacitación profesional para los padres y adultos de las familias de los niños que trabajan en las condiciones referidas en el Convenio, y

(ii) sensibilizar a los padres sobre el problema de los niños que trabajan en esas condiciones.

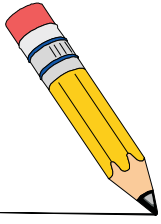
16. Una mayor cooperación y/o asistencia internacional entre los Miembros destinada a prohibir y eliminar efectivamente las peores formas de trabajo infantil debería complementar los esfuerzos nacionales y podría, según proceda, desarrollarse y hacerse efectiva en consulta con las organizaciones de empleadores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

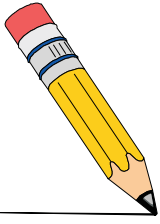
(a) la movilización de recursos para los programas nacionales o internacionales;

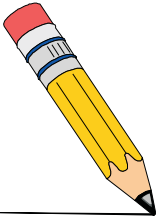
(b) la asistencia jurídica mutua;

(c) la asistencia técnica, incluido el intercambio de información, y;

(d) el apoyo al desarrollo económico y social, los programas de erradicación de la pobreza y la educación universal.

[illegible]

[illegible]

[illegible]