



TERCER PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

**Mejoras de las actividades normativas de la OIT:
Informe sobre los progresos realizados****Introducción**

1. Tras la adopción de la estrategia relativa a las normas por el Consejo de Administración en su 294.^a reunión (noviembre de 2005) ¹ y del plan de acción provisional para la aplicación de la estrategia en su 300.^a reunión (noviembre de 2007) ², la Comisión inició las discusiones en noviembre de 2009 sobre la elaboración de un plan de acción definitivo habida cuenta de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (Declaración sobre la Justicia Social). Los componentes del plan de acción provisional que todavía están por ultimar se refieren a la política normativa y al sistema de control. Los componentes relativos a la cooperación técnica y a la información y comunicación se definieron en noviembre de 2007.
2. En noviembre de 2009, el Consejo de Administración invitó a la Oficina ³ a tomar medidas inmediatas para proseguir las consultas sobre la política en materia de normas y para entablar consultas sobre la interpretación de los convenios internacionales del trabajo. En relación con estas dos cuestiones, se celebraron consultas por separado con los gobiernos y con los interlocutores sociales el 15 y 16 de febrero de 2010, y se prepararon documentos de referencia para estas discusiones. Se proporcionará a la Comisión un informe oral de las consultas. Hubo consenso en cuanto a la conveniencia de proseguir las discusiones a través de consultas tripartitas oficiosas que tendrían lugar el 17 de marzo de 2010 y se basarían en los mismos documentos de referencia.
3. El Consejo de Administración aprobó también la celebración y financiación de una reunión de un grupo de trabajo tripartito de expertos durante el bienio 2010-2011 para examinar el

¹ Documentos GB.294/LILS/4 y GB.294/9 (Rev.). La estrategia relativa a las normas consta de cuatro componentes principales: 1) desarrollar, actualizar y promover la normas de la OIT (política normativa); 2) mejorar el impacto y fortalecer el sistema de control; 3) mejorar el impacto del sistema normativo a través de la asistencia y la cooperación técnicas, y 4) mejorar el acceso al sistema normativo de la OIT y su visibilidad (información y comunicación).

² Documentos GB.300/LILS/6 y GB.300/13.

³ Documentos GB.306/LILS/4 y GB.306/10/2 (Rev.).

Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158) y la Recomendación correspondiente (núm. 166)⁴. La fecha de la reunión se fijará cuando se haya avanzado en la preparación del material de referencia requerido.

4. Para la presente reunión del Consejo de Administración, se pidió a la Oficina que preparara un plan de acción con miras a la promoción de las normas de seguridad y salud en el trabajo (SST). El Consejo de Administración también decidió proseguir las discusiones sobre la necesidad de que se revisen los formularios para la presentación de memorias en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT correspondientes al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y al Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105). Por último, al decidir prolongar de 2 a 3 años el ciclo de presentación de memorias en virtud del artículo 22 para los convenios fundamentales y de gobernanza, el Consejo de Administración invitó a la Oficina a que solicitara a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones que estudiase los criterios sobre cuya base habría de examinar las observaciones transmitidas por los interlocutores sociales al margen de dicho ciclo.
5. En el presente documento se abordan estas tres cuestiones, que están relacionadas con los componentes de la estrategia relativos a la política normativa y al sistema de control, y se brinda información actualizada sobre los progresos realizados en cuanto a la aplicación del plan de acción provisional respecto de los componentes de cooperación técnica y comunicación e información. Además, se facilita información acerca de la evolución reciente de las labores que se dedican a la medición del trabajo decente y las normas internacionales del trabajo.

Elaboración de planes de acción

Propuesta de plan de acción para alcanzar un alto grado de ratificación y de aplicación efectiva del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), de su Protocolo de 2002, y del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)

6. La elaboración de planes de acción parece ser el medio más eficaz para promover los instrumentos señalados por el Consejo de Administración, ya que se adopta un enfoque estratégico y se hace hincapié en la importancia de la aplicación a la hora de promover los convenios. Asimismo, permite articular un marco que engloba toda la Oficina (incluida la estructura exterior), el Centro Internacional de Formación de la OIT (Centro de Turín) y a los mandantes tripartitos y constituye, al mismo tiempo, una herramienta para la movilización de recursos. En noviembre de 2009, el Consejo de Administración aprobó un plan de acción para la ratificación y la aplicación efectiva de los cuatro convenios de gobernanza, a saber, el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), y el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)⁵. Ya existe un plan de acción para el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006. Tras la celebración de consultas tripartitas electrónicas, se pidió a la Oficina que presentase al Consejo de Administración un tercer

⁴ Documentos GB.304/9/2, párrafo 51, iii) y GB.306/9/1 (Rev.), párrafo 124.

⁵ Documentos GB.306/LILS/6 y GB.306/10/2 (Rev.).

plan de acción sobre el Convenio núm. 155, su Protocolo de 2002, y el Convenio núm. 187. El plan de acción que se adjunta al presente documento responde a esta solicitud (véase anexo I). Se invitó por medios electrónicos a los gobiernos y los interlocutores sociales a que presentaran observaciones sobre un proyecto. Los próximos planes de acción que habrán de presentarse al Consejo de Administración se referirán a los convenios fundamentales ⁶, así como al Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188) y a la Recomendación núm. 199 ⁷, que lo acompaña. Los planes de acción adoptados por el Consejo de Administración como seguimiento de los informes globales sentarán las bases para el plan de acción relativo a los convenios fundamentales.

7. En junio de 2009, la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia examinó un Estudio General sobre la seguridad y la salud en el trabajo (SST) ⁸ y apoyó por unanimidad la elaboración de un plan de acción en este ámbito ⁹. De conformidad con el Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015, el plan de acción propuesto tiene por objetivo mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en todo el mundo alentando a los responsables de la adopción de decisiones y a los planificadores de políticas que ocupan puestos en organismos gubernamentales y en organizaciones de interlocutores sociales a que se comprometan a introducir mejoras en seguridad y salud en el trabajo mediante la formulación y aplicación de políticas y programas de acción nacionales en consonancia con las normas de la OIT.
8. Este plan de acción es de gran envergadura. En él se proponen medidas específicas para *a)* promover y respaldar el establecimiento de una cultura de prevención en materia de seguridad y salud; *b)* promover y respaldar la ratificación y la aplicación de los convenios pertinentes sobre seguridad y salud en el trabajo; *c)* subsanar las deficiencias en la aplicación de los convenios ratificados, y *d)* respaldar los esfuerzos destinados a lograr una mayor repercusión de las medidas de seguridad y salud en el trabajo. Además, dado que el objetivo final de los programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo y otras medidas adoptadas a escala nacional es mejorar la seguridad y la salud en el trabajo en el lugar de trabajo, también es fundamental que se promuevan las disposiciones orientadas a las empresas. Se organizarán talleres, seminarios, cursos de formación, actividades de sensibilización y reuniones para reforzar los mecanismos y programas nacionales destinados a apoyar las medidas adoptadas a nivel de las empresas. Se fortalecerán las bases teóricas de la acción en este ámbito a través de investigaciones sobre el impacto de la legislación destinada a mejorar la seguridad y la salud en el trabajo, así como sobre la función de la legislación en el fortalecimiento de los sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, la relación entre un ambiente de trabajo seguro y saludable y la productividad y competitividad, y la pertinencia de las normas internacionales del trabajo en este contexto. Las investigaciones también se centrarán en las aplicaciones o prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo que sean especialmente rentables, asequibles o se adapten mejor a las necesidades de las pequeñas y medianas empresas (PYME).

⁶ Véase documento GB.306/10/2 (Rev), párrafo 44.

⁷ Véase documento GB.300/LILS/6.

⁸ OIT: *Estudio General relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), a la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164), y al Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores*, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22 y 35 de la Constitución), Informe III (Parte IB), Conferencia Internacional del Trabajo, 98.ª reunión, Ginebra, 2009.

⁹ OIT: *Actas Provisionales* núm. 16 (Primera Parte), Conferencia Internacional del Trabajo, 98.ª reunión, Ginebra, 2009, párrafo 209, *a*).

9. La Comisión tal vez estime oportuno examinar este plan de acción y recomendar los ajustes que sean necesarios.

Racionalización del envío y del examen de la información y de las memorias

Prolongación del ciclo de presentación de memorias en virtud del artículo 22 para los convenios fundamentales y de gobernanza, y tramitación de los comentarios transmitidos por las organizaciones de empleadores y de trabajadores en los años en los que no se deben presentar memorias

10. En noviembre de 2009, la Comisión examinó una evaluación de la agrupación de los convenios por temas a efectos de la presentación de memorias en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT. Asimismo, examinó opciones para la adopción de un enfoque global aplicable a la racionalización de la presentación de memorias a la luz de la Declaración sobre la Justicia Social. Por recomendación de la Comisión, el Consejo de Administración decidió que a los efectos de la presentación de memorias: los convenios deberían agruparse por objetivo estratégico; se debería prolongar de dos a tres años el ciclo de presentación de memorias en virtud del artículo 22 para los convenios fundamentales y de gobernanza y se debería mantener un ciclo de cinco años para los convenios técnicos. Asimismo, invitó a la Oficina a que solicitara a la Comisión de Expertos que estudiase los criterios para el tratamiento de las observaciones transmitidas por los interlocutores sociales al margen del ciclo de presentación de memorias.
11. En su 80.^a reunión, la Comisión de Expertos examinó la mejor manera de aplicar las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración. Las conclusiones de este examen, contenidas en el Informe General con el título «Tratamiento de los comentarios transmitidos por las organizaciones de trabajadores y de empleadores en los años en los que no se deben presentar memorias» son las siguientes:

La Comisión recuerda que en su 77.^a reunión (noviembre-diciembre de 2006), dio las siguientes indicaciones a la Oficina, en cuanto al procedimiento que había de seguirse, en un año en el que no se deben presentar memorias, en la determinación del tratamiento de los comentarios transmitidos por las organizaciones de trabajadores y de empleadores sobre la aplicación de los convenios ratificados. Este año, la Comisión ha examinado este procedimiento teniendo en cuenta la decisión del Consejo de Administración en su 306.^a reunión (noviembre de 2009) de extender el ciclo para la presentación de memorias de dos a tres años para los convenios fundamentales y de gobernanza. A este respecto, la Comisión señala que es plenamente consciente de la necesidad de aplicar de manera justa y sensata las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración en lo que respecta a la extensión del ciclo de presentación de memorias y de garantizar que los comentarios de las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden, efectivamente, señalar a su atención cuestiones relacionadas con ámbitos que resultan preocupantes, incluso cuando ese año el Gobierno no tiene que presentar una memoria sobre el convenio en cuestión.

La Comisión confirma que, cuando los comentarios transmitidos por las organizaciones de empleadores y de trabajadores se limitan a repetir los comentarios realizados en años anteriores, o se refieren a cuestiones ya planteadas por la Comisión, se examinarán con arreglo al ciclo normal de envío de memorias el año en que la memoria del Gobierno es debida, y no habrá solicitud alguna de memoria fuera de ese ciclo. Este procedimiento también se aplicará en el caso de los comentarios que transmiten información adicional sobre la legislación y la práctica en relación con cuestiones ya planteadas por la Comisión o sobre cambios legislativos

menores, aunque, dependiendo de las circunstancias específicas, en dichos casos puede considerarse la posibilidad de solicitar que se envíe una memoria con antelación.

Sin embargo, cuando los comentarios plantean serias alegaciones de actos graves de incumplimiento de un determinado convenio, lo que es contrario a las simples repeticiones, se solicitará al Gobierno que responda a esas alegaciones fuera del ciclo normal y, cuando las alegaciones no sean simples declaraciones, la Comisión examinará los comentarios el año en que se han recibido. Los comentarios relativos a importantes cambios legislativos o a proposiciones que ejercen un impacto fundamental en la aplicación del convenio se considerarán de la misma forma, al igual que los comentarios que se refieren a nuevas propuestas de textos de ley menores o a proyectos de ley que aún no hayan sido examinados por la Comisión, cuando su examen anticipado pueda ser útil al Gobierno en la fase de redacción legislativa.

La Comisión hace hincapié en que el procedimiento que se ha explicado antes tiene por objetivo dar efecto a las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración que han extendido el ciclo de presentación de memorias y proporcionado garantías en este contexto a fin de asegurar que se mantiene un control efectivo de la aplicación de los convenios ratificados. Una de esas garantías consiste en reconocer debidamente la posibilidad que se ofrece a las organizaciones de empleadores y de trabajadores de señalar a la atención de la Comisión las cuestiones que son motivo de especial preocupación en relación con la aplicación de los convenios ratificados, incluso los años en los que no se deben presentar memorias; en dichos casos, los comentarios recibidos directamente por la Oficina se comunican en el momento oportuno a los gobiernos interesados a fin de garantizar que se respeta el debido proceso. La Comisión continuará examinando total y cuidadosamente todos los elementos que se le presenten a fin de garantizar un control efectivo, actualizado y regular de la aplicación de los convenios ratificados en el contexto del ciclo de presentación de memorias, que se ha extendido para los convenios fundamentales y de gobernanza¹⁰.

12. La Comisión tal vez estime oportuno tomar nota de estas conclusiones.

Examen de los formularios para la presentación de memorias

13. La obtención de información de calidad sobre la aplicación de las normas es fundamental para el funcionamiento del sistema de control. El examen de los formularios de memoria presentados en virtud del artículo 22 de la Constitución es en este sentido un elemento importante del plan de acción provisional para la aplicación de la estrategia relativa a las normas. El examen comenzó con el estudio de los convenios fundamentales. La conclusión de este primer examen, que se llevó a cabo en consulta con la Comisión de Expertos, fue que los formularios de memoria sobre los convenios fundamentales eran, en su conjunto, de fácil comprensión y acceso. Los únicos cambios sustanciales propuestos se referían a los formularios de memoria sobre los Convenios núms. 29 y 105 (trabajo forzoso). Los cambios se propusieron sobre la base de los formularios de memoria en virtud del artículo 19 adoptados por el Consejo de Administración en 2005. En su 306.^a reunión (noviembre de 2009), el Consejo de Administración consideró que era necesario seguir discutiendo esta cuestión con más detenimiento. Invitó a la Oficina a que solicitase la opinión de los mandantes tripartitos respecto a la necesidad de que se revisasen los formularios de memoria relativos a los Convenios núms. 29 y 105, e informase a la Comisión sobre el particular. Debido a las limitaciones de tiempo y habida cuenta del número de consultas paralelas sobre diversas cuestiones, la Oficina propone que la Comisión vuelva a examinar esta cuestión sobre la base de una propuesta revisada (véase anexo II).

¹⁰ OIT: *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, Informe III (Parte 1A), Conferencia Internacional del Trabajo, 99.^a reunión, Ginebra, 2010, párrafos 77 a 80.

14. Las modificaciones propuestas en relación con el formulario de memoria relativa al Convenio núm. 29 se limitan a las siguientes:
- el texto del artículo 22 del Convenio se ha suprimido de la parte introductoria del punto II y se ha insertado después del artículo 21;
 - después del primer párrafo del punto II, se ha añadido la siguiente oración: «La información relativa a los párrafos 2 y 3 del artículo 1 y a los artículos 3 a 24 ya no se solicita.». Se ha propuesto esta modificación porque la Comisión de Expertos ya no considera útil esta información para el examen de la aplicación del Convenio, teniendo en cuenta la función transitoria de las disposiciones mencionadas. Gracias a la enmienda se debería facilitar a los gobiernos de los Estados firmantes la redacción de memorias relativas a los convenios. Como resultado, se han suprimido todas las preguntas relacionadas con estos artículos.
15. Además, se han introducido algunos ajustes para armonizar la versión española del formulario de memoria con las versiones inglesa y francesa.
16. La Comisión tal vez estime oportuno examinar la nueva propuesta de revisión del formulario de memoria relativa al Convenio núm. 29 presentada en virtud del artículo 22.
17. El formulario de memoria relativa al Convenio núm. 105 se mantiene invariable.
18. La Oficina está examinando actualmente, en consulta con la Comisión de Expertos, los formularios de memorias relativas a los convenios sobre seguridad y salud en el trabajo e informará a la Comisión de los progresos realizados en relación con este examen en noviembre de 2010. Ello debería coadyuvar a la aplicación del plan de acción sobre seguridad y salud en el trabajo al que se hace referencia en los párrafos 7 a 9 del presente documento.

Mejorar el acceso al sistema normativo y ampliar su visibilidad

Proyecto de unificación de las bases de datos y próximo sistema de presentación de memorias en línea

19. La primera fase del proyecto de unificación de las bases de datos de NORMES y el posterior desarrollo de un sistema de presentación de memorias en línea se inició en agosto de 2009 y se completó a finales de diciembre de 2009. El principal objetivo del sistema de presentación de memorias en línea es facilitar y racionalizar la carga de trabajo que para los gobiernos supone la presentación de memorias. La primera fase se centró en la unificación de las cuatro bases de datos (APPLIS, ILOLEX, LIBSYND y NATLEX) y en la concepción de un modelo de datos unificado. Este nuevo modelo de datos será riguroso, ya que todos los datos estarán codificados y se podrán establecer enlaces cuando corresponda, pero también flexible, ya que se podrán añadir nuevos códigos o información sin tener que cambiar el modelo. La segunda fase debería abarcar las especificaciones para la aplicación unificada y la migración de datos contenidos en las tres bases de datos actuales (NATLEX que utiliza una plataforma Oracle), mientras que la tercera fase se centrará en el establecimiento de un amplio sistema de presentación de memorias en línea. Con el proyecto se brinda también la oportunidad de mejorar y agilizar determinados procesos institucionales en lo que respecta a la gestión de las actividades normativas del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES). La nueva tecnología debería proporcionar las soluciones técnicas necesarias para lograr esta racionalización.

Tras algunas versiones de prueba de la nueva aplicación, que se utilizarán en el curso de 2010, el proyecto debería concretarse en su integridad durante el primer semestre de 2011.

Publicaciones recientes

20. En lo relativo a las publicaciones, NORMES ha publicado sólo un *Digest of principles and comments of the ILO's supervisory bodies related to the informal economy*. Este repertorio, elaborado con base en el caudal de comentarios formulados por los órganos de control sobre la aplicación de los instrumentos de la OIT en la economía informal, debería considerarse un primer paso en los esfuerzos por superar los obstáculos señalados que coartan la aplicación de las normas internacionales del trabajo pertinentes a los trabajadores de la economía informal. Se propone que sirva de herramienta para presentar propuestas que pudieran ayudar a los mandantes tripartitos a elaborar textos legislativos y políticas y establecer instituciones a nivel nacional con miras a abordar los problemas a los que se enfrentan los trabajadores de la economía informal. Además, el documento informativo sobre ratificaciones y actividades normativas, que se publica cada año en marzo, se ha mejorado con la ampliación de los perfiles por país que se incluyen en la parte III del documento, en la cual se proporciona información sobre la ratificación y aplicación de los convenios por país.

Programa de cooperación técnica

21. Cabe recordar que NORMES ha elaborado una propuesta principal de programa de cooperación técnica, cuyos objetivos son los siguientes: fortalecer la capacidad de los mandantes de la OIT en 25 países para ratificar y aplicar con eficacia las normas internacionales del trabajo, con arreglo a las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración y los comentarios formulados por los órganos de control; incluir e incorporar sistemáticamente las normas internacionales del trabajo en los procesos de programación nacionales e internacionales, incluidos los mecanismos de programación del enfoque basado en los derechos humanos y las evaluaciones comunes para los países/los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo; facilitar el intercambio de experiencias, enseñanzas extraídas y buenas prácticas para la aplicación de las normas del trabajo, y facilitar el acceso a los recursos de información de alta calidad y a la presentación de memorias en línea sobre las normas internacionales del trabajo y su aplicación.
22. El programa propuesto serviría de marco para los diversos planes de acción que se elaboran o aplican a fin de promover la ratificación y aplicación de normas específicas (véanse párrafos 6 a 9 *supra*). Con miras a la movilización de recursos, esta propuesta de programa se ha presentado al Departamento de Asociaciones y Cooperación para el Desarrollo. Además, en el contexto de la planificación de la aplicación del Programa y Presupuesto para 2010-2011, se ha incluido en el producto global relacionado con el resultado en materia de normas internacionales del trabajo, sobre la base del cual se han evaluado los déficit de recursos. Se espera que esta propuesta pueda atraer los fondos de los donantes.

Medición del trabajo decente y normas internacionales del trabajo

23. La Comisión tal vez estime oportuno tomar nota de las labores en curso sobre la medición del trabajo decente y, en particular, sobre la elaboración de indicadores numéricos para evaluar el progreso de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, empezando

por la libertad sindical y de asociación y el derecho a la negociación colectiva. Estas labores y las consultas mantenidas con la Comisión de Expertos son objeto de un informe que se presenta por separado al Consejo de Administración ¹¹.

Conclusión

24. Los pasos siguientes que conducirían a la ultimación del plan de acción para la aplicación de la estrategia relativa a las normas serían:

- seguimiento, cuando proceda, de las consultas sobre la política normativa y la interpretación de los convenios internacionales del trabajo;
- seguimiento, cuando proceda, de la preparación de la reunión del grupo de trabajo tripartito de expertos encargado de examinar el Convenio núm. 158 y la Recomendación núm. 166;
- elaboración de planes de acción para los convenios fundamentales, si se estimare necesario, y las normas sobre el trabajo en la pesca;
- aplicación de las modificaciones introducidas en el ciclo de presentación de memorias en virtud del artículo 22 adoptadas por el Consejo de Administración en su 306.ª reunión (noviembre de 2009);
- examen de los formularios de memoria relativos a los convenios sobre seguridad y salud en el trabajo presentados en virtud del artículo 22;
- movilización de recursos para la aplicación del programa de cooperación técnica propuesto, y
- finalización del proyecto de unificación de las bases de datos de NORMES y el posterior establecimiento de un sistema de presentación de memorias en línea.

25. *La Comisión tal vez estime oportuno recomendar al Consejo de Administración que:*

- a) apruebe el plan de acción sobre normas de seguridad y salud en el trabajo contenido en el anexo I, incluidos los ajustes que estime necesarios;*
- b) apruebe la versión revisada del formulario de memoria en virtud del artículo 22 relativo al Convenio núm. 29, que se adjunta en el anexo II, y*
- c) invite a la Oficina a que:*
 - i) informe a la Comisión en relación con otras consultas que se celebren sobre la política normativa y la interpretación de los convenios internacionales del trabajo;*
 - ii) informe a la Comisión sobre la preparación de la reunión del grupo de trabajo tripartito de expertos encargado de examinar el Convenio núm. 158 y la Recomendación núm. 166;*

¹¹ Documento GB.307/16/3.

- iii) *elabore otros planes de acción para la ratificación y aplicación efectiva de los convenios fundamentales y las normas sobre el trabajo en la pesca;*
- iv) *informe a la Comisión sobre el examen en curso de los formularios de las memorias relativas a los convenios sobre la seguridad y la salud en el trabajo que se presentan en virtud del artículo 22;*
- v) *informe a la Comisión sobre la aplicación de las modificaciones introducidas en el ciclo de presentación de memorias en virtud del artículo 22 adoptadas en la 306.ª reunión (noviembre de 2009) del Consejo de Administración, y*
- vi) *informe a la Comisión sobre los progresos realizados en relación con la movilización de los recursos para la aplicación del programa de cooperación técnica propuesto; y sobre la unificación de las actuales bases de datos y el establecimiento de un sistema de presentación de memorias en línea.*

Ginebra, 23 de febrero de 2010.

Punto que requiere decisión: párrafo 25.

Anexo I

Propuesta de plan de acción para alcanzar un amplio grado de ratificación y de aplicación efectiva de los instrumentos sobre seguridad y salud en el trabajo (Convenio núm. 155, su Protocolo de 2002, y Convenio núm. 187)

I. Contexto y justificación

1. El derecho a unas condiciones de trabajo decentes y a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable ha sido un tema esencial para la OIT desde su creación, como se reafirmó en la Declaración de Filadelfia, de 1944, y en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa¹. Aproximadamente la mitad de los convenios y recomendaciones de la OIT están total o parcialmente relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo. A lo largo de los noventa últimos años se ha ido constituyendo un importante cuerpo legislativo a nivel nacional, que abarca muchos ámbitos relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo.
2. Se han logrado progresos en muchos países y las condiciones de trabajo han mejorado considerablemente en muchas partes del mundo. Sin embargo, muchos problemas persisten y hay un consenso general respecto a la necesidad de que se sigan adoptando medidas sostenidas y coordinadas en los planos nacional e internacional a fin de reforzar los mecanismos que permitan una mejora continua de los sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo. Según las estimaciones de la OIT de 2008, en 2003 se produjeron en el mundo alrededor de 358.000 accidentes de trabajo mortales, otros 337 millones de accidentes de trabajo que no resultaron mortales, y cerca de 1.950.000 personas murieron como consecuencia de enfermedades relacionadas con el trabajo. El coste económico de los accidentes laborales mayores se estima en 5.000 millones de dólares de los Estados Unidos². En el contexto de crisis actual, resulta especialmente importante que se preste una atención más intensa y eficaz a la prevención con el fin de garantizar la seguridad en los lugares de trabajo de manera sostenible.
3. Desde la conclusión del examen de las normas internacionales del trabajo, que se basó en las labores del Grupo de Trabajo Cartier llevadas a cabo en 2002, y en la articulación del Programa de Trabajo Decente en 2001, la OIT y sus mandantes han dedicado especial atención a mejorar la situación mundial de la seguridad y la salud en el trabajo así como a incrementar la pertinencia e incidencia de las herramientas y medidas vigentes relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo. En la discusión general sobre las actividades normativas de la OIT en la esfera de la seguridad y la salud en el trabajo celebrada en la 91.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2003), se llegó a un amplio consenso sobre la necesidad de que se dieran a conocer mejor los problemas que se plantean en materia de la seguridad y la salud en el trabajo y se les prestase una mayor atención en todo el mundo. La adopción de la Estrategia global en materia de seguridad y

¹ Adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 97.ª reunión (2008).

² OIT: *Estudio General relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), a la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164), y al Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981*, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22 y 35 de la Constitución), Informe III (Parte 1B), Ginebra, 2009, párrafos 3 y 272 a 275.

salud en el trabajo resultante de esta discusión³ y la elaboración y adopción del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) respondieron a estas necesidades.

4. En 2008, sobre la base de las contribuciones aportadas por más de 100 países, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones concluyó un Estudio General sobre la aplicación del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), su Protocolo de 2002 y la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164) en virtud del artículo 19 de la Constitución⁴. Este Estudio General, que se discutió en la 98.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2009), constituye un amplio análisis actualizado de la situación mundial relativa a la seguridad y la salud en el trabajo y proporciona una orientación útil sobre la aplicación práctica de estos instrumentos. Sobre la base de las conclusiones de esta discusión⁵, que también tuvo en cuenta acontecimientos recientes como la adopción del Convenio núm. 187, la Oficina propuso elaborar un plan de acción para promover la ratificación y la aplicación efectiva de los que ahora se consideran instrumentos fundamentales en este ámbito, a saber, el Convenio núm. 155, su Protocolo de 2002, y el Convenio núm. 187. Tras una discusión de esta propuesta como parte del plan de acción de la OIT para la aplicación de la estrategia relativa a las normas⁶, el Consejo de Administración, en su 306.^a reunión (noviembre de 2009) decidió invitar a la Oficina a presentar este plan de acción, que responde a esta invitación. En un principio el plan se cumplirá dentro de los marcos presupuestarios existentes, pero la aplicación de partes importantes de dicho plan dependerá de la obtención de fondos extrapresupuestarios adicionales.
5. La estrategia y actividades propuestas resultan especialmente oportunas ya que hay diversos indicios de que los esfuerzos realizados en los últimos años han creado las condiciones propicias para lograr un gran impacto. Como se expone de forma más pormenorizada en el Estudio General relativo a la seguridad y la salud en el trabajo, en muchos países de todas las regiones del mundo, se está procurando mejorar la situación de la seguridad y la salud en el trabajo en los planos general, legislativo y operativo. Desde la adopción de la estrategia global en 2003, el Convenio núm. 155, su Protocolo de 2002 y el Convenio núm. 187 registraron en conjunto 35 nuevas ratificaciones⁷. Según la información facilitada en relación con la presentación de memorias en virtud del artículo 19, están a punto de ultimarse diez nuevas ratificaciones⁸. Además, 33 países han manifestado su intención de ratificar, o están estudiando la posibilidad de ratificar los

³ OIT: *Actividades normativas de la OIT en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo*, Informe VI y *Actas Provisionales* núm. 22, Conferencia Internacional del Trabajo, 91.^a reunión, Ginebra, 2003.

⁴ Documentos GB-300/LILS/6 y GB.300/13 (Rev.).

⁵ OIT: Informe de la Comisión de Aplicación de Normas, *Actas Provisionales* núm. 16 (Primera Parte), Conferencia Internacional del Trabajo, 98.^a reunión, Ginebra, 2009, párrafos 206 a 209.

⁶ Documentos GB.306/LILS/4 y GB.306/10/2 (Rev.), párrafos 1 a 44.

⁷ El **Convenio núm. 155**: 16 ratificaciones de *Albania, Australia, Turquía, Santo Tomé y Príncipe, Seychelles, Montenegro, República Centroafricana, Argelia, China, Nueva Zelanda, República de Corea, Fiji, Níger, República Árabe Siria, Bahrein y Tayikistán*; el **Protocolo de 2002 relativo al Convenio núm. 155**: seis ratificaciones de *Finlandia, Albania, El Salvador, Suecia, Luxemburgo y República Árabe Siria*, y el **Convenio núm. 187**: 13 ratificaciones de *Japón, República de Corea, Reino Unido, Finlandia, Suecia, Cuba, República Checa, Dinamarca, Níger, España, Chipre, Serbia y República de Moldova*.

⁸ El **Convenio núm. 155**: *Bélgica y Trinidad y Tabago*; el **Protocolo de 2002**: *Portugal*, y el **Convenio núm. 187**: *Austria, Bélgica, Burkina Faso, Mongolia, Filipinas, Portugal y Singapur*.

Convenios núms. 155, su Protocolo de 2002 y el Convenio núm. 187⁹. Así pues, es oportuno prestar asistencia a los mandantes para que prosigan sus esfuerzos por poner de conformidad sus sistemas de seguridad y salud en el trabajo con las normas internacionales.

II. **Objetivos estratégicos**

6. El Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015 es el contexto del presente plan de acción, que tiene por objetivo mejorar la situación de la seguridad y la salud en el trabajo en todo el mundo alentando a los mandantes responsables de la adopción de decisiones y a los planificadores de políticas, en los organismos gubernamentales y las organizaciones de interlocutores sociales, a que se comprometan a introducir mejoras en el sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo mediante la elaboración y aplicación de políticas y programas de acción nacionales en consonancia con las normas de la OIT. Hay una necesidad general de que se emprendan actividades de sensibilización a fin de mejorar la comprensión, el objetivo y la utilidad del enfoque de sistemas y la necesidad de que se preste una atención continua a la seguridad y la salud en el trabajo, así como a los tres instrumentos dedicados con carácter específico a la seguridad y la salud en el trabajo. Este plan de acción se propone contribuir a este objetivo y abarca también una serie de medidas destinadas a atender las necesidades específicas de los países tanto antes como después de la ratificación del Convenio núm. 155, de su Protocolo de 2002 y del Convenio núm. 187. Los tres instrumentos son complementarios, pero presentan determinados rasgos y objetivos distintivos que se tendrán en cuenta para la elaboración de estrategias nacionales destinadas a mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

1. Entidades de ejecución asociadas

7. Con NORMES y el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medioambiente (SAFEWORK) como unidades coordinadoras, y en estrecha cooperación con la Oficina de Actividades para los Empleadores y la Oficina de Actividades para los Trabajadores, este plan de acción tiene por objetivo promover la colaboración coherente en toda la Oficina para su aplicación. Se espera que esta colaboración comprenda la sede, las oficinas exteriores, incluidos los especialistas en normas y seguridad y salud en el trabajo así como otros especialistas competentes en el terreno, el Departamento de Actividades Sectoriales, el Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo, el Programa sobre Administración e Inspección del Trabajo, y el Centro Internacional de Formación de la OIT (Centro de Turín).
8. El plan de acción procurará establecer sinergias con otras actividades de la OIT que tienen un impacto en la promoción de los instrumentos específicos, incluido el plan de acción de los cuatro instrumentos de gobernanza. Se desplegarán esfuerzos para garantizar que se tienen en cuenta la seguridad y la salud en el trabajo y los tres instrumentos (el Convenio núm. 155, su Protocolo de 2002 y el Convenio núm. 187) en el seguimiento del Pacto Mundial para el Empleo, de la discusión recurrente sobre el empleo, y de las conclusiones sobre la promoción del empleo rural para reducir la pobreza. El objetivo del plan de acción es también incorporar, cuando corresponda, el Convenio núm. 155, su Protocolo de 2002 y el Convenio núm. 187 en los Programas de Trabajo Decente por País, en consulta con las oficinas exteriores interesadas.

⁹ El **Convenio núm. 155**: *Azerbaiyán, Congo, Líbano, Madagascar, Malí, Mauricio, Mozambique, Filipinas, República Árabe Siria, Yemen y Zambia*; el **Protocolo de 2002**: *Australia, Congo, Letonia, Líbano, Malasia, Malí, Mauricio, Mozambique, Namibia, Qatar, Polonia, Rumania y Tailandia*, y el **Convenio núm. 187**: *Brasil, Camerún, Lituania, Malawi, Perú, Seychelles, República Árabe Siria, Zambia y Yemen*.

9. NORMES y SAFEWORK trabajarán con todos los demás departamentos competentes, en particular los que se ocupan del diálogo social y la inspección del trabajo así como con las Oficinas de Actividades para los Trabajadores y para los Empleadores, a fin de proporcionar el asesoramiento que se solicite. La colaboración consistirá, por ejemplo, en prestar asesoramiento técnico sobre la elaboración y aplicación de programas de cooperación técnica relativos a la seguridad y la salud en el trabajo; intercambiar información de forma sistemática y recíproca sobre las necesidades de asistencia técnica y los proyectos; e intercambiar información sobre los progresos realizados y las mejores prácticas registradas en la aplicación de los convenios.
10. En lo que respecta al fortalecimiento de la capacidad, se reforzará la actual colaboración con el Centro de Turín con miras a racionalizar los recursos financieros y humanos y hacer el mejor uso posible de los mismos, ya que la mayoría de las actividades de formación se planificarán y llevarán a cabo en el Centro de Turín o con su asistencia y en las oficinas exteriores. Como parte integrante del plan de acción, habrá un número considerable de actividades destinadas a instruir a los funcionarios nacionales y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre las disposiciones del Convenio núm. 155, su Protocolo de 2002 y el Convenio núm. 187, con miras a fortalecer la capacidad nacional para aplicar las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo y hacer un seguimiento adecuado de su eficacia.
11. Se desplegarán esfuerzos para aumentar la visibilidad del Convenio núm. 155, de su Protocolo de 2002 y del Convenio núm. 187 en cooperación con otros organismos regionales e internacionales competentes, cuando corresponda, entre ellos con la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA), la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), el Organismo Internacional de la Energía Atómica (OIEA), la Comisión Internacional de Medicina del Trabajo (CIMT), la Organización Marítima Internacional (OMI), la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS), la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones (UNITAR) y el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA). El plan de acción también procurará reforzar o promover sinergias con asociaciones público-privadas, cuando proceda.

2. Estrategia

12. Aprovechando el impulso que se ha estado generando en los últimos años, y en consonancia con los objetivos estratégicos de la OIT en relación con la seguridad y la salud en el trabajo y las normas internacionales del trabajo, el plan de acción tiene los siguientes objetivos principales: crear un entorno mundial que sea cada vez más consciente de la importancia de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo, lograr que éstas ocupen un lugar prioritario en los programas nacionales y mejorar la situación en los lugares de trabajo.

2.1. *Promover y respaldar el establecimiento de una cultura de prevención en materia de seguridad y salud*

Dar a conocer mejor todos los elementos necesarios para establecer y mantener una cultura de prevención en materia de seguridad y salud

13. El fomento y la promoción de una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo son elementos fundamentales para mejorar los resultados relativos a la seguridad y la salud en el trabajo a largo plazo. Una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo es aquella en la que el derecho a un ambiente de trabajo seguro y saludable se respeta en todos los niveles, y en la que el gobierno, los empleadores y los trabajadores participan activamente en iniciativas destinadas a garantizar un ambiente

de trabajo seguro y saludable mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos. Dado que la promoción de una cultura de prevención de este tipo es en gran medida una cuestión de liderazgo, la OIT debe desempeñar una función de promoción. A fin de instaurar y mantener una cultura de prevención en materia de seguridad y salud, se han de emplear todos los medios disponibles para aumentar la sensibilización, los conocimientos y la comprensión general respecto de los conceptos de peligro y riesgo, así como de la manera de prevenirlos o controlarlos, introducir un enfoque de sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo a nivel nacional y de las empresas, y crear un alto grado de compromiso político sobre la importancia de la seguridad y la salud en el trabajo a escala internacional y nacional.

14. Las actividades conexas de promoción y de sensibilización comprenderán la organización de la campaña mundial anual de información y sensibilización dedicada al Día mundial sobre seguridad y salud en el trabajo (28 de abril), que constituye un medio eficaz para promover una cultura de prevención en materia de seguridad y salud a nivel internacional, nacional y empresarial. Las actividades comprenderán también la utilización estratégica de las reuniones internacionales para promover una cultura de prevención en materia de seguridad y salud a fin de otorgar mayor prioridad a la seguridad y la salud en el trabajo en los planos internacional y nacional y de hacer participar a todos los interlocutores sociales en el establecimiento y mantenimiento de mecanismos para la mejora continua de los sistemas nacionales en la materia. Se prestará atención a prever un seguimiento para la promoción de la Declaración de Seúl sobre seguridad y salud en el trabajo¹⁰, adoptada con motivo del XVIII Congreso Mundial trienal sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, organizado conjuntamente por la OIT, la AISS y la Agencia Coreana para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Se desplegarán esfuerzos para aumentar la visibilidad de los instrumentos de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo mediante la participación en otros congresos y eventos internacionales, la elaboración de material de promoción y la actualización periódica de los sitios web pertinentes.
15. El presente plan de acción dependerá en varios aspectos del desarrollo de la base de conocimientos y del fortalecimiento de la capacidad en relación con la seguridad y la salud en el trabajo. El objetivo es elaborar material de formación práctico y fácil de utilizar así como material de divulgación de información con miras a apoyar a los especialistas en seguridad y salud en el trabajo en las oficinas exteriores y mejorar las capacidades en aquellas oficinas que carecen de un especialista en seguridad y salud en el trabajo, en colaboración con el Centro de Turín. El material de formación comprenderá folletos sobre el contenido y el enfoque del Convenio núm. 155, de su Protocolo de 2002 y del Convenio núm. 187, así como sobre sus rasgos complementarios y distintivos.
16. Se elaborarán herramientas de formación que se centrarán en principios fundamentales de buenas prácticas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo y complementarán las disposiciones de las normas de la OIT en este ámbito a fin de contribuir a su ratificación a través del fortalecimiento de la capacidad de los Estados Miembros de la OIT. En el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo, la creación de capacidades adecuadas para desarrollar, procesar, difundir y tener acceso a conocimientos que respondan a las necesidades de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores constituye una condición previa para definir las prioridades esenciales, preparar estrategias coherentes y pertinentes y ejecutar programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo. Tales conocimientos abarcan: directrices técnicas, metodologías para el registro, la notificación y la elaboración de estadísticas de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, el intercambio de buenas prácticas y de instrumentos pedagógicos y de formación sobre seguridad y salud en el trabajo, y métodos de evaluación de los peligros y los riesgos

¹⁰ La Declaración de Seúl sobre seguridad y salud en el trabajo fue adoptada el 29 de junio de 2008 por la Cumbre sobre Seguridad y Salud con motivo del XVIII Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo celebrado en Seúl. Véase www.seouldeclaration.org/.

teniendo en cuenta que la seguridad y la salud en el trabajo es un ámbito en constante evolución técnica. Como parte de estos esfuerzos también se apoyará la traducción de los instrumentos fundamentales a los idiomas locales.

17. Se organizarán programas de formación específicos en cooperación con el Centro de Turín. Para apoyar la aplicación nacional de los convenios sobre seguridad y salud en el trabajo, se utilizarán las herramientas y metodologías desarrolladas en los cursos de formación nacionales pertinentes. Sobre la base de la experiencia de estos cursos, se revisarán periódicamente las metodologías y el material de formación. Se organizarán también actividades de formación destinadas al personal de la OIT, con miras a mejorar la integración de los aspectos de la seguridad y la salud en el trabajo en los Programas de Trabajo Decente por País, ya sea por separado o como parte de cursos con objetivos más amplios. Se procurará integrar los elementos de la seguridad y la salud en el trabajo, en particular los convenios y recomendaciones sobre seguridad y salud en el trabajo en los cursos organizados por el Centro de Turín, en particular en aquellos que participan los empleadores y los trabajadores. Se tratará de establecer una colaboración con otros organismos competentes de las Naciones Unidas en el marco del proceso de reforma de las Naciones Unidas con miras a elaborar herramientas de formación.

2.2. *Promover y respaldar la ratificación y la aplicación de los instrumentos fundamentales sobre seguridad y salud en el trabajo*

Promover y respaldar la ratificación y la aplicación efectiva del Convenio núm. 155, de su Protocolo de 2002 y del Convenio núm. 187 teniendo en cuenta el contexto de cada país y las necesidades particulares de sus mandantes

18. La amplia ratificación y aplicación del Convenio núm. 155, de su Protocolo de 2002 y del Convenio núm. 187 reviste una importancia estratégica particular. Ello desencadenará un importante proceso que puede no sólo conducir a una mejora general en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo sino también impulsar la ratificación de otros instrumentos¹¹. Los países seleccionados para la aplicación de una acción prioritaria deberían incluir en primer lugar aquellos que han demostrado una voluntad política de tomar medidas en este ámbito y las actividades de sensibilización deberían dirigirse al más alto nivel posible de gobierno a través de talleres o reuniones tripartitos de alto nivel a fin de obtener un compromiso nacional de aplicar políticas o estrategias relativas a la seguridad y la salud en el trabajo. También se despliegan esfuerzos para utilizar o establecer mecanismos nacionales que permitan mantener un diálogo tripartito de alto nivel. Se deberá tener en cuenta que, en la práctica, las situaciones generales de los países, la índole de los problemas y las capacidades nacionales para hacer frente a los problemas relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo difieren enormemente de un país a otro y por consiguiente, es necesario adoptar un enfoque flexible.
19. La idea fundamental es promover un enfoque de los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo a escala nacional que ayudará a los gobiernos y los interlocutores sociales a trabajar conjuntamente para elaborar un programa y una estrategia nacionales a fin de mejorar continuamente la infraestructura y condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Se proporcionará apoyo en forma de material de orientación para elaborar de forma escalonada, un perfil nacional, políticas, programas y planes de acción destinados a introducir mejoras específicas en las infraestructuras y sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo. Es importante elaborar perfiles nacionales de seguridad y salud en el

¹¹ El Convenio núm. 187 prevé expresamente que las partes ratificantes deberán examinar periódicamente las medidas que podrían adoptarse para ratificar los convenios pertinentes en materia de seguridad y salud en el trabajo. Los instrumentos que son pertinentes para el Convenio núm. 187 se enumeran en el anexo de la Recomendación núm. 197.

trabajo, incluido un análisis de las deficiencias legislativas, ya que la información recabada permitirá aumentar las posibilidades de proporcionar asistencia específica a los países de manera que puedan aplicar eficazmente las legislaciones correspondientes una vez hayan ratificado los convenios.

20. Se proporcionarán orientaciones de política, a través de talleres de proyectos de cooperación técnica y redes de formación en seguridad y salud en el trabajo, en ámbitos tales como la inspección en esa esfera, el registro y la notificación de accidentes laborales y enfermedades profesionales, y el establecimiento o fortalecimiento de mecanismos tripartitos para el diálogo en la materia. Asimismo, se considerará la posibilidad de elaborar material de orientación y documentos modelo para la formulación de políticas nacionales. Dicho material comprenderá orientación destinada a garantizar las consultas y la cooperación de los trabajadores y de sus representantes sobre cuestiones relativas a la seguridad y la salud en el trabajo y a incrementar las capacidades de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para que puedan proporcionar servicios de apoyo a sus miembros en la materia.
21. La información disponible sobre la voluntad política demostrada de adoptar medidas en este ámbito se utilizará para seleccionar a los países y dar prioridad a medidas específicas a través de la asistencia técnica. Ello incluye información relativa a los países que: *a)* han preparado o están preparando perfiles nacionales en términos de seguridad y salud en el trabajo; *b)* han establecido o están estableciendo una política nacional de seguridad y salud en el trabajo; *c)* han puesto en marcha o están poniendo en marcha programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo; *d)* han solicitado la ayuda de la OIT para elaborar legislación relacionada con la seguridad y la salud en el trabajo, y *e)* han declarado su intención de proceder a la ratificación en el contexto de la presentación de memorias en virtud del artículo 19 o por otros medios. Se prestará especial atención a los obstáculos que se ha declarado se oponen a la ratificación del Convenio núm. 155, de su Protocolo de 2002 y del Convenio núm. 187 a fin de procurar eliminarlos. Se deberá proporcionar asistencia a los países que han ratificado sólo los convenios sobre la seguridad y la salud en el trabajo obsoletos o que no han ratificado ningún convenio sobre la seguridad y la salud en el trabajo. Como parte de las medidas generales de sensibilización, se pondrán a disposición buenos ejemplos de políticas y programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo en el sitio web de SafeWork para ayudar a los países a considerar la posibilidad de ratificar los Convenios núms. 155 y 187.
22. La asistencia de la oficina comprenderá el apoyo para la preparación de análisis de las deficiencias legislativas, investigaciones y elaboración de herramientas para apoyar las acciones que se emprendan en materia de seguridad y salud en el trabajo y aumentar la visibilidad de los beneficios que aportan las mejoras en la materia. Dichas herramientas se podrían utilizar para convencer a los responsables de la adopción de políticas de que consideren la seguridad y la salud en el trabajo como un componente esencial del desarrollo. Las herramientas incluirán una metodología para determinar de forma más precisa el número de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en un país determinado, herramientas que permitan a los países realizar sus propias estimaciones de los costos que suponen los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales para la economía nacional, modelos para los perfiles por país a fin de sustentar las decisiones de política relativas a la seguridad y la salud en el trabajo y cursos de formación destinados a los responsables de la elaboración de políticas sobre el establecimiento de la seguridad y la salud en el trabajo como prioridad.
23. El objetivo final de los programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo y otras medidas adoptadas a nivel nacional es mejorar la seguridad y la salud en el lugar de trabajo. Por lo tanto es también fundamental que se promuevan las disposiciones del Convenio núm. 155 que están orientadas a las empresas. En función de las necesidades expresadas y previa celebración de consultas, se organizarán talleres, seminarios, cursos de formación, actividades de sensibilización y reuniones para reforzar los mecanismos y programas nacionales destinados a apoyar las medidas adoptadas a nivel de la empresa.

Estas actividades se organizarán con las instituciones gubernamentales y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, teniendo en cuenta en particular las disposiciones pertinentes del Convenio núm. 155 y de su Protocolo de 2002, en las que se especifican las obligaciones y responsabilidades en relación con la seguridad y la salud en el trabajo a nivel de la empresa. Se adoptarán medidas para:

- aplicar el enfoque de sistemas de gestión en la empresa, sobre la base de las *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001)*;
- constituir y respaldar a comités eficaces de seguridad y salud;
- promover productos de información sobre seguridad y salud en el trabajo destinados a las empresas como repertorios de recomendaciones prácticas, bases de datos del Centro Internacional de Información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (CIS), las fichas de seguridad química del Programa Internacional sobre Seguridad de las Sustancias Químicas (IPCS), y el Sistema Mundialmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos;
- establecer y aplicar sistemas para el registro y la notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y
- elaborar manuales y metodologías actualizados para ayudar a las empresas en los aspectos técnicos y prácticos del cumplimiento de los requisitos en materia de seguridad y salud en el trabajo.

24. Los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, tanto mortales como no mortales, tienen costos económicos derivados de las indemnizaciones, de la pérdida de tiempo de trabajo, de la interrupción de la producción, de gastos de formación, médicos y similares. Este aumento de los costos supone, en definitiva, una carga para los sistemas de seguridad social de los países. Por consiguiente, existe un vínculo estrecho entre la seguridad y la salud en el trabajo y la seguridad social, en el sentido de que una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo puede tener efectos positivos en los sistemas de seguridad social.

25. Como seguimiento de los estudios emprendidos por la OIT sobre las repercusiones económicas de las normas internacionales del trabajo, se seguirá investigando acerca del impacto de la legislación en las mejoras de la seguridad y la salud en el trabajo, la función de la legislación en el fortalecimiento de los sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, así como sobre la relación existente entre un ambiente de trabajo seguro y saludable y la productividad y competitividad, y la pertinencia de las normas internacionales del trabajo en este contexto. Las investigaciones también se centrarán en las aplicaciones o prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo que sean especialmente rentables, asequibles o se adapten mejor a las necesidades de las PYME.

2.3. *Subsanar las deficiencias en la aplicación de los convenios ratificados*

Promover y respaldar los esfuerzos destinados a subsanar las deficiencias en la aplicación del Convenio núm. 155, de su Protocolo de 2002 y del Convenio núm. 187

26. Como ya se señaló, los esfuerzos por mejorar la incidencia de las actividades normativas es un proceso que presenta distintas características en función de la fase en la que se inicia la acción. Los comentarios de la Comisión de Expertos ponen de manifiesto que en algunos casos hay importantes deficiencias en la aplicación de los convenios ratificados. El objetivo de este plan de acción es en parte prestar asistencia a las partes en los tres instrumentos fundamentales para mejorar su capacidad de cumplir eficazmente sus compromisos. En estos casos, la Oficina proporcionará asesoramiento y apoyo, por ejemplo, para elaborar planes de ejecución, redactar legislación y facilitar el diálogo tripartito a fin de elaborar planes de acción. El apoyo que se preste en esta fase será

esencial para una aplicación eficaz. Esta estrategia abarcará medidas, en las que se hará participar a las oficinas exteriores, para asistir a los países a preparar la primera memoria que presenten en virtud del artículo 22 de la Constitución.

27. Se debería prestar atención al seguimiento de cuestiones señaladas por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones sobre la base de las primeras memorias presentadas. Esto incrementaría las posibilidades de superar en una etapa temprana los obstáculos que se oponen a la aplicación. Se hará un seguimiento sistemático de estas cuestiones a fin de centrar la asistencia y establecer prioridades en este sentido. Se determinarán las cuestiones pertinentes y los países beneficiarios en estrecha consulta con los países interesados y se elaborará en consecuencia un plan de asistencia, que se propondrá y aplicará sobre una base tripartita en los países interesados.
28. Otro foco de atención son los países en los que parecen persistir los problemas de aplicación. Sobre la base de la información facilitada en el contexto de la presentación de memorias en virtud del artículo 22, la asistencia específica puede ser decisiva para superar los obstáculos a la aplicación y pudiera acelerar el proceso hacia la aplicación efectiva. Las actividades de sensibilización, incluida la información sobre el contenido y la aplicación de los instrumentos considerados y sobre las prácticas en otros países, pudieran también contribuir a resolver algunos obstáculos que se oponen a la aplicación eficaz. Se realizará un inventario sistemático de los problemas de aplicación existentes a fin de determinar los países en los que hay que adoptar medidas prioritarias. Se aplicará asistencia técnica sobre una base tripartita.

2.4. *Otras acciones para potenciar la incidencia de las medidas de seguridad y salud en el trabajo*

Promover y respaldar los esfuerzos destinados a lograr una mayor repercusión del Convenio núm. 155, de su Protocolo de 2002 y del Convenio núm. 187 como medio para reforzar los sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo y mejorar las condiciones en ese ámbito

29. Dado el carácter constantemente evolutivo del mundo del trabajo, la seguridad y la salud en el trabajo son, por necesidad, un ámbito en el que se han de elaborar de forma continua medidas de prevención y protección adecuadas a fin de abordar riesgos profesionales nuevos y emergentes y situaciones inherentes a los avances tecnológicos y científicos así como a los cambios socioeconómicos. Como se señaló en el marco de la elaboración del Convenio núm. 155, lograr un entorno seguro y saludable en términos absolutos pudiera ser, en muchos sentidos, un objetivo inalcanzable y, por consiguiente, la aplicación efectiva de las normas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo debe basarse en los esfuerzos continuos destinados a mejorar las condiciones de trabajo y la aplicación de un enfoque de sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo con arreglo al modelo «planificar-aplicar-verificar-actuar» como se plasma en los tres instrumentos abarcados por el plan de acción.
30. Como se subraya en el Estudio General sobre seguridad y salud en el trabajo y en las conclusiones derivadas de su discusión, la aplicación del enfoque de sistemas se basa, entre otras cosas, en una evaluación periódica de resultados a fin de emular las mejoras, adoptar medidas nuevas o mejor centradas y subsanar los obstáculos identificados y seguir mejorando la situación. Sin embargo, hay una falta de datos estadísticos fiables en relación con el nivel general de eficacia de los sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo y, en particular, del número y la naturaleza de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Además, las estructuras y metodología empleadas por los sistemas nacionales para el registro y la notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales varían enormemente. Por consiguiente, resulta difícil realizar comparaciones y análisis internacionales, lo que imposibilita extraer enseñanzas de la experiencia. Así pues, es esencial mejorar la compilación, evaluación y divulgación de datos estadísticos sobre la seguridad y la salud en el trabajo. En cooperación con el

Departamento de Estadística y, cuando corresponda, con otras unidades dentro de la OIT, se realizarán actividades de promoción específicas y se proporcionará asistencia técnica. El objetivo es también compilar sistemáticamente, y dar a conocer públicamente, los datos mundiales existentes en cooperación con unidades tales como el CIS y el Departamento de Estadística. En este sentido, se tratará de dar a conocer mejor la lista de enfermedades profesionales recientemente adoptada¹² y promover su utilización.

31. Un objetivo conexo es elaborar una metodología para evaluar en la práctica la seguridad y la salud en el trabajo, en particular en forma de indicadores específicos de seguridad y salud en el trabajo. El Convenio núm. 187 prevé que los programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo deberán incluir objetivos, metas e indicadores de progreso. Sobre la base de la evolución en los países y teniendo en cuenta las cuestiones metodológicas planteadas en el contexto de los esfuerzos continuos desplegados en relación con la medición del trabajo decente¹³, se prestará asistencia a los Estados Miembros para la elaboración y utilización de indicadores en ese ámbito y se llevarán a cabo investigaciones en relación con las cuestiones metodológicas pertinentes. La información utilizada se facilitará sistemáticamente, cuando proceda, incluso a través de Internet.
32. La aplicación efectiva también depende de que existan *sistemas de inspección* suficientes y adecuados, que no sólo deberían garantizar el cumplimiento de la legislación nacional a través del control y de las sanciones sino que también deberían ayudar a las empresas a comprender la reglamentación en materia de seguridad y salud en el trabajo y a adoptar medidas de prevención. En el Estudio General de 2006, *Inspección del trabajo*, se señala la función esencial que desempeñan los sistemas nacionales de inspección¹⁴. Por lo tanto, se desplegarán esfuerzos para vincular la acción con la promoción de la ratificación y aplicación del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y del Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129).
33. Asimismo, se desplegarán esfuerzos para examinar la manera de abordar los retos a los que se enfrentan las pequeñas y medianas empresas y la economía informal a la hora de aplicar las medidas de seguridad y salud en el trabajo. Se recabará y analizará sistemáticamente la información disponible sobre las prácticas nacionales en este ámbito a fin de determinar una estrategia adecuada. Se seguirá promoviendo la aplicación de enfoques prácticos orientados a la acción a través del Programa sobre las mejoras del trabajo en las pequeñas

¹² Adoptada en la Reunión de expertos sobre la revisión de la lista de enfermedades profesionales (Recomendación núm. 194) (Ginebra, 27 a 30 de octubre de 2009); véase documento GB.307/STM/2/4.

¹³ Véase, entre otros, el documento GB.306/17/5.

¹⁴ OIT: *Estudio General de las memorias relativas al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y el Protocolo de 1995 del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, y la Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), la Recomendación sobre la inspección del trabajo (minas y transporte), 1947 (núm. 82), el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), y la Recomendación sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 133)*, Informe III (1B), Conferencia Internacional del Trabajo, 95.ª reunión, Ginebra, 2006.

empresas (WISE) ¹⁵ y del Programa mejoras laborales en el desarrollo de los barrios (WIND) ¹⁶.

III. Marco de aplicación

1. Marcos estratégicos y presupuestarios

34. El plan de acción contribuirá a la consecución de los resultados 6 y 18 del Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015 ¹⁷. Asimismo, contribuirá a hacer realidad el Programa y Presupuesto para 2010-2011 que, en relación con las normas internacionales del trabajo y la protección social, prevé el «firme compromiso de garantizar que se hagan progresos transparentes y tangibles en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo y en lo que respecta a la ratificación y la aplicación de normas actualizadas». Las metas establecidas en el indicador 18.1 (progresos logrados en la aplicación de las normas internacionales del trabajo) y en el indicador 18.3 (la acción de la OIT debería desembocar en la ratificación de los convenios actualizados) se deben alcanzar mediante la utilización de recursos con cargo al presupuesto ordinario y recursos extrapresupuestarios y mediante la labor concertada de toda la OIT, en la sede y en las oficinas exteriores.
35. En cumplimiento del plan de acción para mejorar la eficacia de las normas, NORMES ha solicitado recursos extrapresupuestarios y a tal fin ha presentado una propuesta de cooperación técnica destinada a fortalecer la ratificación y la aplicación de las normas internacionales del trabajo, con la orientación de los órganos de control de la OIT. Además de las acciones específicas propuestas para los instrumentos de gobernanza, la propuesta señala como prioridad la aplicación del Convenio núm. 155, de su Protocolo de 2002 y del Convenio núm. 187. Junto con las asignaciones del presupuesto ordinario destinadas a SafeWork y NORMES, servirá de medio para aplicar el presente plan de acción. Se vinculará, en la medida de lo posible, al plan de acción para los instrumentos de gobernanza. Se prepararán propuestas de cooperación técnica para la aplicación del plan de acción y se tratará de obtener el apoyo de los donantes a fin de aplicar importantes partes del plan de acción.
36. Dada la función decisiva que desempeñan los Programas de Trabajo Decente por País en la ejecución de proyectos de cooperación técnica, es importante asegurarse de que los países en los que se han de llevar a cabo actividades cuenten con un componente de seguridad y salud en el trabajo y de que se tengan debidamente en cuenta las perspectivas de ratificación pertinentes así como las observaciones formuladas por los órganos de control sobre la aplicación de los convenios seleccionados.

¹⁵ Programa concebido para promover medidas prácticas y voluntarias destinadas a mejorar las condiciones de trabajo por parte de los propietarios y directores de las pequeñas y medianas empresas.

¹⁶ Programa concebido para promover mejoras prácticas en los hogares agrícolas a través de las iniciativas de las familias de aldeas.

¹⁷ Respectivamente, «Como resultado de las orientaciones de la OIT sobre políticas, al menos 30 Estados Miembros habrán adoptado perfiles nacionales, programas o políticas en materia de seguridad y salud en el trabajo, y/o comenzado a aplicar medidas basadas en los programas de mejora de la seguridad y la salud en el trabajo.» y «se logran mejoras normativas específicas en por lo menos 100 Estados Miembros».

2. Actividades y calendario

2.1. Fase inicial (0 a 18 meses)

37. La fase inicial del plan de acción se dedicará a la constitución de un capital de información sobre la situación de la seguridad y la salud en el trabajo en cada uno de los países seleccionados que servirá de referencia para la selección de países destinatarios así como para el seguimiento futuro de los progresos logrados en relación con las medidas adoptadas. Asimismo, se centrará en establecer los canales necesarios de comunicación, consulta y colaboración con los mandantes tripartitos, y los acuerdos de asistencia técnica en los que se definan las prioridades de acción con los países seleccionados así como la formulación y presentación de propuestas de cooperación técnica que apoyen la aplicación. Se elaborarán diversos documentos de información y promoción destinados a talleres y seminarios para presentar el plan de acción, su objetivo y las normas de la seguridad y la salud en el trabajo. Se elaborará para cada país una base de datos que reúna toda la información clave pertinente, en particular los datos relacionados con los indicadores de seguridad y salud en el trabajo antes mencionados. Más concretamente, las actividades abarcarán:

- la compilación sistemática de información específica pertinente en materia de seguridad y salud en el trabajo por países para sustentar el proceso de selección de los países en los que se realizarán actividades;
- la elaboración de módulos de promoción y otras herramientas generales de sensibilización en relación con el Convenio núm. 155, su Protocolo de 2002 y el Convenio núm. 187, incluido material de presentación destinado a especialistas de la OIT en el terreno y a las oficinas exteriores así como apoyo para la traducción de material a idiomas locales;
- la elaboración de un programa de formación sobre el enfoque de los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo;
- la asistencia a los países que emprendan análisis sobre las deficiencias legislativas para que puedan dar efecto y aplicar los convenios pertinentes sobre la seguridad y la salud en el trabajo;
- la elaboración de programas para promover la ratificación del Convenio núm. 155, de su Protocolo de 2002 y del Convenio núm. 187; y prestar asistencia en las distintas etapas del proceso de aplicación de estos instrumentos, incluida la ayuda para la preparación y actualización de los distintos componentes de los sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo;
- la promoción de la integración de la seguridad y la salud en el trabajo en los Programas de Trabajo Decente por País, según se vayan elaborando o revisando, y en otros procesos de programación de las Naciones Unidas;
- la participación en conferencias, coloquios y otras reuniones incluido el Día Mundial para la Seguridad y la Salud en el Trabajo;
- el fomento de la colaboración en toda la Oficina, incluida la sede, las oficinas exteriores y el Centro de Turín, sobre la base de las metas e indicadores establecidos;
- la realización de investigaciones sobre los efectos de las condiciones de trabajo seguras y saludables en la productividad y competitividad, tanto en los países en desarrollo como en los países industrializados, y la pertinencia de las normas internacionales del trabajo en este contexto, y
- la formulación de proyectos de cooperación técnica y la negociación con los donantes.

2.2. Fase principal (19 a 72 meses)

- La aplicación de programas en países seleccionados para promover la ratificación del Convenio núm. 155, de su Protocolo de 2002 y del Convenio núm. 187 y prestar asistencia en el proceso de aplicación de estos instrumentos, incluida la ayuda para la preparación y actualización de los distintos componentes de los sistemas nacionales previstos en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- la prestación de asistencia técnica para el fortalecimiento de determinados componentes del sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo como la legislación, la inspección y la formación, en particular a través de especialistas de las oficinas exteriores en seguridad y salud en el trabajo y normas;
- la aplicación del programa de cooperación técnica para promover la ratificación del Convenio núm. 155, de su Protocolo de 2002 y del Convenio núm. 187 y de otros convenios de seguridad y salud en el trabajo en un grupo de países seleccionados;
- la promoción de la integración de la seguridad y la salud en el trabajo en Programas de Trabajo Decente por País y en otros procesos de programación de las Naciones Unidas;
- la celebración de seminarios y talleres nacionales y subregionales para promover los sistemas y programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo y las funciones de los convenios sobre seguridad y salud en el trabajo;
- el apoyo a la preparación y actualización de perfiles nacionales de seguridad y salud en el trabajo;
- las actividades de sensibilización en los planos regional e internacional;
- la compilación y divulgación de información sobre mejores prácticas con miras a fomentar un enfoque de los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo a escala nacional, y
- la actualización continua de la base de datos.

3. Indicadores

38. Si bien los objetivos principales del plan acción son las actividades de sensibilización y el apoyo para la ratificación y aplicación efectiva del Convenio núm. 155, de su Protocolo de 2002 y del Convenio núm. 187, la ratificación y aplicación efectiva de otros convenios actualizados sobre seguridad y salud en el trabajo¹⁸ también se podrían considerar como un signo de progreso en los países que son parte en el Convenio núm. 155 y, en particular en el Convenio núm. 187. Los progresos se evaluarán sobre la base de todos o de algunos de los siguientes indicadores:

- número de ratificaciones del Convenio núm. 155, de su Protocolo de 2002 y del Convenio núm. 187;
- número de ratificaciones de otros convenios actualizados sobre seguridad y salud en el trabajo;
- número de países que han elaborado y adoptado un perfil nacional de seguridad y salud en el trabajo;
- número de países que han elaborado y adoptado una política y programa nacional de seguridad y salud en el trabajo;
- número de países que han presentado o adoptado la legislación nacional necesaria para la ratificación o aplicación;

¹⁸ Véase el anexo del Convenio núm. 187.

- número de comunicaciones remitidas por los Estados Miembros para notificar las decisiones que hayan adoptado para aplicar de manera efectiva el Convenio núm. 155, su Protocolo de 2002 y el Convenio núm. 187 y otros instrumentos de seguridad y salud en el trabajo;
- número de solicitudes de asistencia con miras a la ratificación o aplicación del Convenio núm. 155, de su Protocolo de 2002 y del Convenio núm. 187 y de otros instrumentos de seguridad y salud en el trabajo;
- número de países que han establecido, o mejorado sustancialmente, sistemas nacionales para el registro y la notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;
- número de países que han establecido una metodología y utilizan indicadores específicos de seguridad y salud en el trabajo;
- número de solicitudes de asistencia con miras a la ratificación o aplicación de instrumentos sobre seguridad y salud en el trabajo, en particular solicitudes de las autoridades nacionales para conocer los dictámenes o consejos jurídicos necesarios para la ratificación;
- número de países que han aplicado las *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001)*;
- número de casos en los que ha habido una mejora en la aplicación con arreglo a los comentarios positivos (expresiones de interés o de satisfacción) formulados por la Comisión de Expertos en relación con la aplicación del Convenio núm. 155, de su Protocolo de 2002 y del Convenio núm. 187 y de otros convenios sobre seguridad y salud en el trabajo;
- número de personas que han recibido efectivamente formación de la OIT y que han participado en actividades de fortalecimiento de la capacidad en materia de seguridad y salud en el trabajo organizadas a nivel nacional, regional e internacional;
- número de solicitudes de material de formación y documentos temáticos y de investigación que han de producirse, y
- número de Programas de Trabajo Decente por País que incluyen compromisos para mejorar el sistema de seguridad y salud en el trabajo.

IV. Seguimiento y evaluación

39. Los progresos del plan de acción serán objeto de un seguimiento anual y se evaluarán utilizando los indicadores antes mencionados. El seguimiento y la evaluación se realizarán con arreglo a los procedimientos ordinarios de la OIT.

V. Aportación institucional de la OIT

40. El plan de acción será la responsabilidad conjunta de NORMES y de SafeWork. Se aplicará en estrecha colaboración con las Oficinas de Actividades para los Empleadores y para los Trabajadores y en colaboración con las unidades competentes de la sede. Se tratará también de lograr la colaboración con las oficinas exteriores de la OIT, en particular con los especialistas en seguridad y salud en el trabajo y normas, así como con las unidades competentes del Centro de Turín. Se contratará a consultores y colaboradores externos con contratos de corta duración para que proporcionen el asesoramiento y asistencia necesarios.

Anexo II

Appl. 22.29
29. Trabajo forzoso, 1930

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA
FORMULARIO DE MEMORIA
RELATIVA AL
CONVENIO SOBRE EL TRABAJO FORZOSO, 1930 (NÚM. 29)

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

CONSEJOS PRÁCTICOS PARA LA REDACCIÓN DE LAS MEMORIAS

Primera memoria

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

Memorias subsiguientes

En las memorias subsiguientes, se debería facilitar información en particular sobre:

a) toda nueva medida legislativa u otras medidas relacionadas con la aplicación del Convenio;

b) las respuestas a las preguntas que figuran en el formulario de memoria sobre la aplicación práctica del Convenio (por ejemplo, datos estadísticos, resultados de inspecciones y decisiones judiciales o administrativas), así como sobre el envío de copias de la memoria a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, y sobre las observaciones que se hayan recibido de dichas organizaciones;

c) **las respuestas a los comentarios formulados por los órganos de control:** la memoria debe contener respuesta a todo comentario de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones o de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia con respecto a la aplicación del Convenio en su país.

Artículo 22 de la Constitución de la OIT

Memoria correspondiente al período comprendido
entre el _____ y el _____
presentada por el Gobierno de _____
relativa al

CONVENIO SOBRE EL TRABAJO FORZOSO, 1930 (núm. 29)

(ratificación registrada el _____)

- I. **Sírvase proporcionar una lista de las leyes, reglamentos administrativos, etc., que aplican las disposiciones del Convenio. En caso de no haber sido ya enviada esta documentación a la Oficina Internacional del Trabajo, sírvase incluir en esta memoria varios ejemplares de dichas leyes, reglamentos, etc.**

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

- II. **Sírvase facilitar, respecto de cada uno de los siguientes artículos del Convenio, indicaciones detalladas sobre las disposiciones de las leyes y reglamentos administrativos antes citados, o sobre cualesquiera otras medidas tomadas por las Autoridades Competentes que aplican el Convenio. Además, sírvase facilitar la información específicamente solicitada a continuación en relación con cada artículo.**

La información relativa a los párrafos 2 y 3 del artículo 1 y a los artículos 3 a 24 va no se solicita.

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

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

Artículo 1

1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas.

2. Con miras a esta supresión total, el trabajo forzoso u obligatorio podrá emplearse, durante el período transitorio, únicamente para fines públicos y a título excepcional, en las condiciones y con las garantías estipuladas en los artículos siguientes.

3. A la expiración de un plazo de cinco años a partir de la entrada en vigor del presente Convenio y cuando el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo prepare el informe a que se refiere el artículo 31, dicho Consejo examinará la posibilidad de suprimir sin nuevo aplazamiento el trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas y decidirá la conveniencia de inscribir esta cuestión en el orden del día de la Conferencia.

~~Sírvase indicar si el recurrir al trabajo forzoso u obligatorio en cualquier forma está todavía autorizado en uno o varios de los territorios a los cuales se aplica la ratificación del presente Convenio y, en caso afirmativo, sírvase indicar las formas de dicho trabajo forzoso u obligatorio, los territorios en los cuales está autorizado y las disposiciones legislativas o reglamentarias que permiten recurrir a él.~~

~~Si el período transitorio previsto en el párrafo 2 está todavía en vigor, sírvase indicar las medidas previstas en los territorios interesados para asegurar la aplicación del párrafo 1 de este artículo, así como la fecha en la cual estas medidas podrían entrar en vigor.~~

Artículo 2

1. A los efectos del presente Convenio, la expresión «trabajo forzoso u obligatorio» designa todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.

2. Sin embargo, a los efectos del presente Convenio, la expresión «trabajo forzoso u obligatorio» no comprende:

- a) cualquier trabajo o servicio que se exija en virtud de las leyes sobre el servicio militar obligatorio y que tenga un carácter puramente militar;
- b) cualquier trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales de los ciudadanos de un país que se gobierne plenamente por sí mismo;
- c) cualquier trabajo o servicio que se exija a un individuo en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial, a condición de que este trabajo o servicio se realice bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas y que dicho individuo no sea cedido o puesto a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado;
- d) cualquier trabajo o servicio que se exija en casos de fuerza mayor, es decir, guerra, siniestros o amenaza de siniestros, tales como incendios, inundaciones, hambre, temblores de tierra, epidemias y epizootias violentas, invasiones de animales, de insectos o de parásitos vegetales dañinos, y en general, en todas las circunstancias que pongan en peligro o amenacen poner en peligro la vida o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población;
- e) los pequeños trabajos comunales, es decir, los trabajos realizados por los miembros de una comunidad en beneficio directo de la misma, trabajos que, por consiguiente, pueden considerarse como obligaciones cívicas normales que incumben a los miembros de la comunidad, a condición de que la misma población o sus representantes directos tengan derecho a pronunciarse sobre la necesidad de esos trabajos.

Sírvase facilitar en particular cualquier información sobre las medidas tomadas por las autoridades competentes con el fin de establecer y hacer respetar un límite de demarcación entre las formas de servicio obligatorio que, en virtud de este artículo, están exceptuadas de la definición dada de los términos «trabajo forzoso u obligatorio» y las otras formas de servicio obligatorio. Sírvase precisar particularmente las garantías previstas para: asegurar que la imposición de servicios exigidos con un objetivo militar no sea utilizada sino con fines puramente militares; asegurar que los trabajos exigidos en

caso de fuerza mayor terminen tan pronto como hayan cesado las circunstancias que pusieren en peligro a la población o sus condiciones normales de existencia; evitar toda confusión entre los «pequeños trabajos comunales» y los trabajos públicos de que el Gobierno se encarga normalmente.

Sírvase indicar si algunas de las formas de servicio o trabajo obligatorio mencionadas en este artículo, y a las cuales no están obligados los ciudadanos del territorio metropolitano, han sido de hecho impuestas durante el período considerado a los habitantes de territorios no metropolitanos. En caso afirmativo, sírvase proporcionar cualquier información sobre la naturaleza e importancia de los trabajos o servicios efectuados.

Artículo 3

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

Artículo 4

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

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

~~*Si, en la fecha en que el Convenio hubiera sido ratificado, existiese el trabajo forzoso u obligatorio en provecho de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado, sírvase indicar las medidas tomadas para su supresión.*~~

Artículo 5

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

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

~~*En caso de que las concesiones hechas a particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado implicasen disposiciones que tuvieran por consecuencia la imposición del trabajo forzoso u obligatorio a fin de producir o recolectar los productos que esos particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado utilizan y con los que comercian, sírvase indicar el carácter de este trabajo, así como las medidas tomadas con objeto de derogar dichas disposiciones y la fecha en que haya surtido efecto la derogación.*~~

Artículo 6

Los funcionarios de la administración, incluso cuando deban estimular a las poblaciones a su cargo a que se dediquen a una forma cualquiera de trabajo, no deberán

ejercer sobre esas poblaciones una presión colectiva o individual con el fin de hacerlas trabajar para particulares, compañías o personas jurídicas privadas.

~~Sírvase facilitar informaciones completas sobre la aplicación de este artículo.~~

Artículo 7

1. Los jefes que no ejerzan funciones administrativas no podrán recurrir al trabajo forzoso u obligatorio.

2. Los jefes que ejerzan funciones administrativas podrán recurrir al trabajo forzoso u obligatorio, con la autorización expresa de las autoridades competentes, en las condiciones previstas por el artículo 10 del presente Convenio.

3. Los jefes legalmente reconocidos que no reciban una remuneración adecuada en otra forma podrán disfrutar de servicios personales debidamente reglamentados, siempre que se tomen todas las medidas necesarias para evitar cualquier abuso.

~~Sírvase precisar cuál es la naturaleza de los servicios personales de los que los jefes legalmente reconocidos podrán beneficiarse cuando no reciben una remuneración adecuada. Sírvase indicar, si es posible, cuál es la proporción de la colectividad local sujeta a estos servicios y el número de días de trabajo por año para cada individuo que deberá ejecutar estas obligaciones.~~

Artículo 8

1. La responsabilidad de toda decisión de recurrir al trabajo forzoso u obligatorio incumbirá a las autoridades civiles superiores del territorio interesado.

2. Sin embargo, estas autoridades podrán delegar en las autoridades locales superiores la facultad de imponer trabajo forzoso u obligatorio, cuando este trabajo no implique el alejamiento de los trabajadores de su residencia habitual. Dichas autoridades podrán igualmente delegar en las autoridades locales superiores, en los períodos y en las condiciones que se estipulen en la reglamentación prevista en el artículo 23 del presente Convenio, la facultad de imponer un trabajo forzoso u obligatorio para cuya ejecución los trabajadores deban alejarse de su residencia habitual, cuando se trate de facilitar el traslado de funcionarios de la administración en ejercicio de sus funciones y el transporte de material de la administración.

Artículo 9

Salvo las disposiciones contrarias estipuladas en el artículo 10 del presente Convenio, toda autoridad facultada para imponer un trabajo forzoso u obligatorio no deberá permitir que se recurra a esta forma de trabajo sin cerciorarse previamente de que:

- a) el servicio o trabajo por realizar presenta un gran interés directo para la comunidad llamada a realizarlo;
- b) el servicio o trabajo es actual o inminentemente necesario;
- c) ha sido imposible procurarse la mano de obra voluntaria para la ejecución de este servicio o trabajo, a pesar de la oferta de salarios y de condiciones de trabajo iguales, por lo menos, a las que prevalecen en el territorio interesado para trabajos o servicios análogos;
- d) dicho trabajo o servicio no impondrá una carga demasiado pesada a la población actual, habida cuenta de la mano de obra disponible y de su aptitud para emprender el trabajo en cuestión.

~~Sírvase indicar la forma en que las autoridades competentes garantizan la observación de las cláusulas de protección mencionadas en los apartados a) a d) del artículo 9.~~

Artículo 10

1. El trabajo forzoso u obligatorio exigido a título de impuesto, y el trabajo forzoso u obligatorio a que recurran los jefes que ejerzan funciones administrativas para la realización de trabajos de utilidad pública, deberán ser suprimidos progresivamente.

2. En espera de esta abolición, cuando el trabajo forzoso u obligatorio se exija a título de impuesto, y cuando el trabajo forzoso u obligatorio se imponga por jefes que ejerzan funciones administrativas para la ejecución de trabajos de utilidad pública, las autoridades interesadas deberán cerciorarse previamente de que:

- a) el servicio o trabajo por realizar presenta un gran interés directo para la comunidad llamada a realizarlo;
- b) el servicio o trabajo es actual o inminentemente necesario;
- c) dicho trabajo o servicio no impondrá una carga demasiado pesada a la población actual, habida cuenta de la mano de obra disponible y de su aptitud para emprender el trabajo en cuestión;
- d) la ejecución de este trabajo o servicio no obligará a los trabajadores a alejarse del lugar de su residencia habitual;
- e) la ejecución de este trabajo o servicio estará dirigida de acuerdo con las exigencias de la religión, de la vida social y de la agricultura.

~~Sírvase indicar si se ha recurrido en un territorio al trabajo forzoso u obligatorio a título de impuesto, o al trabajo forzoso u obligatorio para la ejecución de obras de utilidad pública impuesto por jefes que ejercen funciones administrativas.~~

~~Sírvase precisar si los únicos trabajos forzosos u obligatorios impuestos por jefes que ejercen funciones administrativas se reducen a trabajos exigidos a título de impuesto y a trabajos de interés público con exclusión de los servicios personales mencionados en el artículo 7.~~

~~¿Es posible indicar si por un trabajo exigido a título de impuesto se entiende el trabajo efectuado por el contribuyente que deje de pagar dicho impuesto con el objeto de librarse del pago por medio de trabajos? ¿Es posible indicar el número de contribuyentes sometidos a trabajos exigidos a título de impuesto en el curso del período considerado y el número de días de trabajo exigido?~~

~~¿Es posible indicar el número de individuos obligados a efectuar trabajos públicos en el curso del período considerado y el promedio de días de trabajo por año para cada individuo sujeto a esta obligación? ¿Es posible indicar cuál es el género de trabajos públicos exigidos?~~

~~Sírvase indicar las medidas tomadas para asegurar la aplicación efectiva por las autoridades de las modalidades formuladas en los apartados a), b), c), d) y e) del párrafo 2 de este artículo y las medidas tomadas para suprimir el trabajo forzoso u obligatorio exigido a título de impuesto, o requerido para obras públicas por las autoridades administrativas.~~

Artículo 11

1. Sólo podrán estar sujetos al trabajo forzoso u obligatorio los adultos aptos del sexo masculino cuya edad no sea inferior a dieciocho años ni superior a cuarenta y cinco. Salvo para las categorías de trabajo previstas en el artículo 10 del presente Convenio, deberán observarse las limitaciones y condiciones siguientes:

- a) reconocimiento previo, siempre que sea posible, por un médico designado por la administración, para comprobar la ausencia de toda enfermedad contagiosa y la aptitud física de los interesados para soportar el trabajo impuesto y las condiciones en que habrá de realizarse;
- b) exención del personal escolar, alumnos y profesores, así como del personal administrativo en general;
- c) mantenimiento, en cada comunidad, del número de hombres adultos y aptos indispensables para la vida familiar y social;
- d) respeto de los vínculos conyugales y familiares.

2. A los efectos del apartado c) del párrafo 1 de este artículo, la reglamentación prevista en el artículo 23 del presente Convenio fijará la proporción de individuos de la población permanente masculina y apta que podrá ser objeto de un reclutamiento determinado, sin que esta proporción pueda, en ningún caso, exceder del 25 por ciento de esta población. Al fijar esa proporción, las autoridades competentes deberán tener en cuenta la densidad de población, el desarrollo social y físico de la misma; la época del año y el estado de los trabajos que van a efectuar los interesados en su localidad por su propia cuenta; de una manera general, las autoridades deberán respetar las necesidades económicas y sociales de la vida normal de la comunidad interesada.

~~*Sírvase indicar en particular qué proporción de individuos útiles de sexo masculino de la población permanente que puede ser objeto de un reclutamiento determinado para un trabajo forzoso u obligatorio ha sido fijada.*~~

Artículo 12

1. El período máximo durante el cual un individuo cualquiera podrá estar sujeto al trabajo forzoso u obligatorio, en sus diversas formas, no deberá exceder de sesenta días por cada período de doce meses, debiendo incluirse en estos sesenta días los días de viaje necesarios para ir al lugar donde se realice el trabajo y regresar.

2. Todo trabajador sujeto al trabajo forzoso u obligatorio deberá poseer un certificado que indique los períodos de trabajo forzoso u obligatorio que haya efectuado.

Artículo 13

1. Las horas normales de trabajo de toda persona sujeta al trabajo forzoso u obligatorio deberán ser las mismas que las que prevalezcan en el trabajo libre, y las horas de trabajo que excedan de la jornada normal deberán ser remuneradas con arreglo a las mismas tasas aplicadas a las horas extraordinarias de los trabajadores libres.

2. Se deberá conceder un día de reposo semanal a todas las personas sujetas a cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio, debiendo coincidir este día, siempre que sea posible, con el día consagrado por la tradición, o los usos del país o la región.

Artículo 14

1. Con excepción del trabajo previsto en el artículo 10 del presente Convenio, el trabajo forzoso u obligatorio, en todas sus formas, deberá ser remunerado en metálico y con arreglo a tasas que, para el mismo género de trabajo, no deberán ser inferiores a las vigentes en la región donde los trabajadores estén empleados, ni a las vigentes en la región donde fueron reclutados.

2. Cuando se trate de un trabajo impuesto por jefes en ejercicio de sus funciones administrativas, deberá introducirse, cuanto antes, el pago de los salarios de acuerdo con las tasas indicadas en el párrafo anterior.

3. Los salarios deberán pagarse a los propios trabajadores y no a su jefe de tribu o a otra autoridad.

4. Los días de viaje para ir al lugar del trabajo y regresar deberán contarse como días de trabajo para el pago de los salarios.

5. El presente artículo no impedirá que se proporcionen a los trabajadores, como parte del salario, las raciones de alimentos acostumbradas, y estas raciones deberán ser, por lo menos, de un valor equivalente a la suma de dinero que pueden representar; pero no se hará ningún descuento del salario para el pago de impuestos, ni por los alimentos, vestidos y alojamiento especiales proporcionados a los trabajadores para mantenerlos en estado de continuar su trabajo, habida cuenta de las condiciones especiales del empleo, o por el suministro de herramientas.

Sírvase indicar las medidas tomadas para implantar el sistema de pagos de salarios, de conformidad con las disposiciones del párrafo 2 del artículo 14.

Artículo 15

1. Cualquier legislación referente a la indemnización de los accidentes del trabajo y cualquier legislación que prevea una indemnización para las personas a cargo de los trabajadores fallecidos o inválidos, que estén o vayan a entrar en vigor en el territorio interesado, deberán aplicarse a las personas sujetas al trabajo forzoso u obligatorio en las mismas condiciones que a los trabajadores libres.

2. En todo caso, cualquier autoridad competente que recurra al trabajo forzoso u obligatorio deberá estar obligada a asegurar la subsistencia de dichos trabajadores cuando, a consecuencia de un accidente o de una enfermedad que resulte de su trabajo, se encuentren total o parcialmente incapacitados para subvenir a sus necesidades. Esta autoridad también deberá estar obligada a tomar las medidas necesarias para asegurar la subsistencia de cualquier persona a cargo del trabajador, en caso de incapacidad o de fallecimiento resultante del trabajo.

Artículo 16

1. Las personas sujetas al trabajo forzoso u obligatorio no deberán ser transferidas, salvo en caso de necesidad excepcional, a regiones donde las condiciones climáticas y alimentarias sean tan diferentes de aquellas a que se hallen acostumbradas que constituyan un peligro para su salud.

2. En ningún caso se autorizará este traslado de trabajadores sin que se hayan aplicado todas las medidas de higiene y de alojamiento necesarias para su instalación y para proteger su salud.

3. Cuando no se pueda evitar dicho traslado, se tomarán medidas para garantizar la aclimatación progresiva de los trabajadores a las nuevas condiciones climáticas y alimentarias, previo informe del servicio médico competente.

4. Cuando estos trabajadores deban ejecutar un trabajo regular al que no se hallen acostumbrados, se deberán tomar las medidas necesarias para lograr su adaptación a este género de trabajo, especialmente en lo que se refiere al entrenamiento progresivo, a las horas de trabajo, a los intervalos de descanso y al mejoramiento o aumento de las raciones alimenticias que puedan ser necesarias.

~~Si las personas sometidas a trabajo forzoso u obligatorio han debido ser trasladadas en las condiciones previstas en el párrafo 1 del artículo 16, sírvase indicar en virtud de qué necesidad ha tenido lugar dicho traslado y precisar las medidas tomadas en virtud de los párrafos 2, 3 y 4 para proteger su salud y habituarlas a las nuevas condiciones de alimentación, clima y trabajo.~~

Artículo 17

Antes de autorizar el recurso al trabajo forzoso u obligatorio en trabajos de construcción o de conservación que obliguen a los trabajadores a vivir en los lugares de trabajo durante un período prolongado, las autoridades competentes deberán cerciorarse de que:

1) se han tomado todas las medidas necesarias para asegurar la higiene de los trabajadores y garantizarles la asistencia médica indispensable, y, en particular: *a)* que dichos trabajadores serán sometidos a un examen médico antes de comenzar los trabajos, y a nuevos exámenes, a intervalos determinados, mientras dure su empleo; *b)* que se dispone de un personal médico suficiente y de los dispensarios, enfermerías, ambulancias y hospitales requeridos para hacer frente a todas las necesidades, y *c)* que las condiciones de sanidad de los lugares de trabajo, el suministro de agua potable, víveres, combustible y utensilios de cocina y, cuando sea necesario, las condiciones de vivienda y vestido son satisfactorias;

2) se han tomado las medidas necesarias para garantizar la subsistencia de la familia del trabajador, especialmente facilitando el envío a la misma de una parte del salario por medio de un procedimiento seguro y con el consentimiento o a solicitud del trabajador;

3) los viajes de ida de los trabajadores al lugar de trabajo y los de regreso estarán garantizados por la administración, bajo su responsabilidad y a sus expensas, y la administración facilitará estos viajes utilizando al máximo todos los medios de transporte disponibles;

4) en caso de enfermedad o de accidente que cause una incapacidad de trabajo de cierta duración, la repatriación de los trabajadores estará a cargo de la administración;

5) todo trabajador que desee permanecer como trabajador libre a la expiración de su período de trabajo forzoso u obligatorio tendrá la facultad de hacerlo, sin perder sus derechos a la repatriación gratuita, durante un período de dos años.

~~Cuando un trabajador sometido a trabajo forzoso u obligatorio ha tenido que vivir en los lugares de trabajo durante períodos prolongados, sírvase indicar las medidas tomadas por la autoridad competente para la aplicación de las disposiciones contenidas en los párrafos 1 a 5 de este artículo.~~

Artículo 18

1. El trabajo forzoso u obligatorio para el transporte de personas o de mercancías, por ejemplo, el de los cargadores y el de los barqueros, deberá ser suprimido lo antes posible, y hasta que se suprima, las autoridades competentes deberán dictar reglamentos que determinen especialmente: *a)* la obligación de no utilizar este trabajo sino para facilitar el transporte de funcionarios de la administración en el ejercicio de sus funciones, el transporte del material de la administración o, en caso de absoluta necesidad, para el transporte de otras personas que no sean funcionarios; *b)* la obligación de no emplear en

dichos transportes sino a hombres que hayan sido reconocidos físicamente aptos para este trabajo, después de pasar un examen médico, siempre que dicho examen sea posible, y en caso de que no lo fuere, la persona que contrate esta mano de obra deberá garantizar, bajo su propia responsabilidad, que los obreros empleados tienen la aptitud física requerida y que no padecen ninguna enfermedad contagiosa; c) la carga máxima que podrán llevar los trabajadores; d) la distancia máxima desde el lugar donde trabajen al lugar de su residencia; e) el número máximo de días al mes, o en cualquier otro período, en que podrá exigirse a los trabajadores este trabajo, comprendiendo en este número los días del viaje de regreso; f) las personas que estarán autorizadas a exigir esta forma de trabajo forzoso u obligatorio, y hasta qué punto estarán facultadas para exigirlo.

2. Al fijar los máximos a que se refieren los incisos c), d) y e) del párrafo precedente, las autoridades competentes deberán tener en cuenta todos los elementos pertinentes, especialmente el de la aptitud física de la población que va a ser reclutada, la naturaleza del itinerario que tiene que recorrer y las condiciones climatológicas.

3. Las autoridades competentes también deberán tomar disposiciones para que el trayecto diario normal de los portadores no exceda de una distancia que corresponda a la duración media de una jornada de trabajo de ocho horas, entendiéndose que para determinarla se deberá tener en cuenta no sólo la carga que hay que llevar y la distancia por recorrer, sino también el estado del camino, la época del año y todos los demás factores de importancia; si fuera necesario imponer a los portadores algunas horas de marcha extraordinarias, deberán ser remuneradas con arreglo a tasas más elevadas que las normales.

~~Sírvase indicar las medidas tomadas con objeto de suprimir el trabajo forzoso u obligatorio en el transporte de personas y mercancías.~~

Artículo 19

1. Las autoridades competentes deberán solamente autorizar el recurso a cultivos obligatorios como un método para prevenir el hambre o una carencia de productos alimenticios, y siempre a reserva de que los alimentos o los productos así obtenidos se conviertan en propiedad de los individuos o de la colectividad que los haya producido.

2. El presente artículo no deberá tener por efecto la supresión de la obligación de los miembros de la comunidad de ejecutar el trabajo impuesto por la ley o la costumbre, cuando la producción se encuentre organizada, según la ley y la costumbre, sobre una base comunal, y cuando los productos o los beneficios resultantes de la venta de estos productos sean propiedad de la colectividad.

~~Sírvase indicar si se ha hecho uso de la facultad de recurrir a cultivos obligatorios y, en caso afirmativo, con qué fines se ha autorizado dicho recurso.~~

~~Sírvase indicar el número aproximado de días de trabajo, durante el período considerado, para cada individuo que deberá efectuar cultivos obligatorios.~~

~~Sírvase indicar cuáles son las garantías previstas para asegurar que los individuos o la colectividad que hayan obtenido productos que provienen de cultivos obligatorios disponen libremente de la propiedad de dichos alimentos o productos.~~

Artículo 20

Las legislaciones que prevean una represión colectiva aplicable a toda una comunidad por delitos cometidos por cualquiera de sus miembros no deberán establecer, como método represivo, el trabajo forzoso u obligatorio por una comunidad.

Artículo 21

No se recurrirá al trabajo forzoso u obligatorio para los trabajos subterráneos que se realicen en las minas.

Artículo 22

Las memorias anuales que los Miembros que ratifiquen el presente Convenio habrán de presentar a la Oficina Internacional del Trabajo, en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, sobre las medidas que hayan tomado para dar efecto a las disposiciones del presente Convenio, contendrán una información lo más completa posible, sobre cada territorio interesado, referente a la amplitud con que se haya utilizado el trabajo forzoso u obligatorio en ese territorio, y a los puntos siguientes: fines para los que se ha efectuado este trabajo; porcentaje de enfermedades y mortalidad; horas de trabajo; métodos para el pago de los salarios, tasas de los salarios, y cualquier otro dato de interés.

Artículo 23

1. Las autoridades competentes deberán dictar una reglamentación completa y precisa sobre el empleo del trabajo forzoso u obligatorio, para hacer efectivas las disposiciones del presente Convenio.

2. Esta reglamentación deberá contener, especialmente, reglas que permitan a cada persona sujeta al trabajo forzoso u obligatorio presentar a las autoridades todas las reclamaciones relativas a las condiciones de trabajo y que garanticen que estas reclamaciones serán examinadas y tomadas en consideración.

~~Sírvase facilitar un resumen de la reglamentación adoptada para el cumplimiento de este artículo si no han sido ya comunicadas estas informaciones al responder a otros epígrafes.~~

~~Sírvase proporcionar toda información útil sobre las reclamaciones recibidas en virtud de la reglamentación dictada de conformidad con las disposiciones del párrafo 2 del artículo 23 y sobre las medidas tomadas en consecuencia.~~

Artículo 24

Deberán tomarse medidas adecuadas, en todos los casos, para garantizar la estricta aplicación de los reglamentos relativos al empleo del trabajo forzoso u obligatorio, ya sea mediante la extensión al trabajo forzoso u obligatorio de las funciones de cualquier organismo de inspección creado para la vigilancia del trabajo libre, ya sea mediante cualquier otro sistema conveniente. También deberán tomarse medidas para que las personas sujetas al trabajo forzoso conozcan el contenido de estos reglamentos.

~~Sírvase indicar las disposiciones adoptadas a los fines de la inspección del trabajo forzoso u obligatorio y mencionar las medidas tomadas para que los reglamentos lleguen a conocimiento de las personas sujetas al trabajo forzoso.~~

Artículo 25

El hecho de exigir ilegalmente trabajo forzoso u obligatorio será objeto de sanciones penales, y todo Miembro que ratifique el presente Convenio tendrá la obligación de cerciorarse de que las sanciones impuestas por la ley son realmente eficaces y se aplican estrictamente.

Sírvase proporcionar toda información sobre los procedimientos penales entablados para la aplicación de este artículo y sobre las sanciones penales infligidas.

Artículo 26

1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicarlo en los territorios sujetos a su soberanía, jurisdicción, protección, tutela o autoridad, siempre que tenga derecho a aceptar obligaciones que se refieran a cuestiones de jurisdicción interior. Sin embargo, si este Miembro quiere acogerse a las disposiciones del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberá acompañar su ratificación de una declaración en la que indique:

- 1) los territorios respecto de los cuales pretende aplicar las disposiciones del presente Convenio sin modificaciones;
- 2) los territorios respecto de los cuales pretende aplicar las disposiciones del presente Convenio con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
- 3) los territorios respecto de los cuales se reserva su decisión.

2. La declaración antes mencionada se considerará como parte integrante de la ratificación y producirá sus mismos efectos. Todo Miembro que formule una declaración similar podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a las reservas formuladas en virtud de los apartados 2) y 3) del párrafo 1 de este artículo.

III. Sírvese indicar si los tribunales ordinarios de justicia u otros han dictado resoluciones sobre cuestiones de principio relativas a la aplicación del Convenio. En caso afirmativo, sírvase proporcionar el texto de dichas resoluciones.

IV. Sírvese facilitar indicaciones generales sobre la manera de aplicar el Convenio, proporcionando, por ejemplo, resúmenes de los informes de inspección, información relativa al número y naturaleza de las infracciones observadas y cualquier otro detalle relacionado con la aplicación práctica del Convenio.

V. Sírvese indicar a qué organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores se ha comunicado copia de la presente memoria, de conformidad con el párrafo 2 del artículo 23 de la Constitución de la OIT¹. En el caso de que no se haya comunicado copia de la memoria a las organizaciones representativas de empleadores y/o de trabajadores, o si ha sido comunicada a organismos distintos de las mismas, sírvase proporcionar informaciones sobre las circunstancias particulares que existan eventualmente en su país y que explicarían esta situación.

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

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