



DÉCIMO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Informes de la Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo**Segunda parte: Normas internacionales del trabajo y derechos humanos***Índice*

	<i>Página</i>
III. Mejoras de las actividades normativas de la OIT: Informe sobre los progresos realizados.....	1
IV. Selección de los convenios y recomendaciones respecto de los cuales deberían solicitarse memorias en virtud del artículo 19 de la Constitución – Propuesta de un cuestionario en virtud del artículo 19 sobre instrumentos relativos a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.....	10
V. Formulario de memoria sobre la aplicación de convenios ratificados (artículo 22 de la Constitución): Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006	14
VI. Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente (CEART): Informe que será sometido a la CIT	16

Anexos

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)	17
II. Formulario de memoria relativa al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)	32
III. Formulario de memoria sobre los convenios fundamentales (Cuestionario en virtud del artículo 19)	43
IV. Formulario para la presentación de memorias acerca del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006	56

III. Mejoras de las actividades normativas de la OIT: Informe sobre los progresos realizados (Tercer punto del orden del día)

1. La Comisión pasó a examinar un documento ¹ relativo a las mejoras de las actividades normativas de la OIT, en el que se abordaban los progresos alcanzados en la formulación de un plan de acción definitivo para la puesta en práctica de la estrategia en materia de normas.
2. La representante del Director General, Sra. Cleopatra Doumbia-Henry, Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES), presentó el documento y destacó la importancia de sus anexos, en que se presentaban una propuesta de plan de acción para la promoción de las normas de seguridad y salud en el trabajo (SST), así como una nueva propuesta de revisión del formulario de memoria relativo al Convenio núm. 29 en virtud del artículo 22.
3. La Vicepresidenta trabajadora puso de relieve que cualquier plan de acción que tuviera por objeto la promoción de las normas debía formar parte integrante de la estrategia normativa global de la OIT, y no podía prepararse de manera fraccionada. La Oficina debía aclarar cómo pretendía velar por que en la ejecución del Pacto Mundial para el Empleo se procurase promover la ratificación y aplicación de las normas que se consideraban pertinentes en relación con la crisis, y dar cuenta de ello en la reunión de noviembre de la Comisión LILS. Una promoción de esa índole exigía que se estableciera una estrecha colaboración con las actividades de cooperación técnica. No se podía desdeñar la utilidad del enfoque por países en la promoción de los convenios actualizados, la ratificación de los convenios revisados y la denuncia de los convenios antiguos, pero también en este caso era necesario estrechar la colaboración con los departamentos técnicos, integrar sistemáticamente las normas en los Programas de Trabajo Decente por País y utilizar más eficazmente el Convenio núm. 144.
4. La oradora manifestó su satisfacción por la celebración de una reunión de un grupo de trabajo tripartito de expertos sobre el Convenio núm. 158 y la Recomendación núm. 166 ya entrado el bienio. Al no haber llegado el Grupo de Trabajo Cartier a un acuerdo en relación con la revisión del Convenio núm. 158, se mantenía el *statu quo* respecto del instrumento, que por consiguiente se debería haber promovido con carácter de convenio actualizado. La Vicepresidenta trabajadora recalcó la importancia de la protección frente a los despidos injustificados, sin la cual los trabajadores se hallarían en una situación próxima a la esclavitud en el lugar de trabajo. Los despidos injustificados podían utilizarse en contra de los sindicalistas y los dirigentes sindicales, con la consiguiente vulneración de los derechos democráticos de los trabajadores. Al preparar los documentos para la reunión, la Oficina debería hacer referencia al documento presentado en 2001 ² y a la ulterior Nota relativa al Convenio núm. 158 presentada en noviembre de 2009. No era cometido del grupo de trabajo tripartito de expertos decidir acerca del estatus del Convenio y de la Recomendación, pues esta decisión sólo competía al Consejo de Administración y a la Conferencia.
5. La oradora declaró que respaldaba las modificaciones propuestas en relación con el formulario de memoria relativo al Convenio núm. 29 y a la prolongación del ciclo de presentación de memorias en virtud del artículo 22, y valoró positivamente las conclusiones de la CEACR referentes a la tramitación de los comentarios transmitidos por

¹ Véase el documento GB.307/LILS/3.

² Véase el documento GB.280/LILS/WP/PRS/2/2.

las organizaciones de empleadores y de trabajadores en los años en los que no se debían presentar memorias, en particular los que planteaban alegatos de actos graves de incumplimiento de un determinado convenio.

6. La Vicepresidenta trabajadora observó que se habían registrado progresos notables en relación con el proceso de unificación de las bases de datos, en particular respecto al mayor acceso a la información y a la presentación de memorias. No obstante, le preocupaba la obtención de recursos suficientes para mantener el sistema e indicó que ello no debía afectar al presupuesto de NORMES. La Oficina debería estudiar cómo garantizar mayor acceso a la información y a los datos intersectoriales a la luz de la Declaración sobre la Justicia Social. Se congratuló de la publicación del repertorio de principios y comentarios de los órganos de control de la OIT sobre la economía informal, y consideraba que la Oficina debería publicar más estudios de esa índole, por ejemplo en relación con la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198). La oradora también valoró el impulso imprimido a la movilización de recursos por todos los cauces disponibles, entre ellos la cooperación técnica, la CSPO (Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario) y los productos de ámbito mundial. Toda la labor normativa (incluida la Declaración de 1998) debería dotarse con recursos adecuados, y se necesitaban aclaraciones acerca de si se había aprobado el programa que NORMES sometiera al Departamento de Asociaciones y Cooperación para el Desarrollo. La oradora respaldó la tarea relativa a los indicadores de trabajo decente y la inclusión de indicadores numéricos para evaluar el progreso de la libertad sindical y de asociación, y del derecho a la negociación colectiva.

7. La oradora acogió con satisfacción la propuesta de plan de acción en materia de seguridad y salud en el trabajo, a pesar de que el Grupo de los Trabajadores sospechaba que no se habían cursado muchas de las notificaciones relativas al número de lesiones y accidentes mortales que había sido comunicado por la Oficina. Además, la propuesta de plan de acción adolecía de una carencia grave: en ella no se hacía referencia a la libertad sindical y de asociación, ni al derecho a la negociación colectiva, considerados, sin embargo, como derechos habilitantes en la Declaración sobre la Justicia Social. Sin esos derechos, sería imposible que los trabajadores participaran en las acciones a escala empresarial, fundamentales para la prevención y la notificación de los accidentes de trabajo. En el plan de acción se debería abordar la necesidad de fortalecer el programa de seguridad y salud en el trabajo (SafeWork) e impulsar con más firmeza la seguridad y la salud en el trabajo sobre el terreno. Se precisaban una estrategia concreta, criterios claros y objetivos realistas. Sin embargo, a la oradora le preocupaba el hecho de si la Oficina disponía de recursos suficientes para apoyar el plan de acción, que se le antojaba ambicioso frente a la modestia de los recursos disponibles. La elaboración y la aplicación de los planes de acción nacionales era capital en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo, e implicaba una selección de países y un apoyo más firme a los ministerios de trabajo y a los interlocutores sociales respecto del marco básico de los derechos y obligaciones enunciados en el Convenio núm. 155 y la Recomendación núm. 164. Asimismo, era necesario centrarse en los sectores peligrosos y trabajar con los sindicatos, empleadores y ministerios competentes en cada sector, respecto de los correlativos convenios sectoriales, especialmente en materia de construcción, agricultura, industria química y minería. La oradora pidió explicaciones sobre el silencio respecto al vínculo que existía entre el trabajo precario e informal, por una parte, y el incumplimiento de las normas y estrategias en materia de seguridad y salud en el trabajo, por otra parte. El plan de acción también debería girar en torno a las siguientes medidas de prevención en el lugar de trabajo: el derecho de los empleados a elegir representantes en materia de seguridad, que deberían verse protegidos frente a la victimización y la discriminación; una formación adecuada y tiempo libre remunerado para los representantes en materia de seguridad; el derecho a conocer las disposiciones relativas a la seguridad y a recibir adecuada información del empleador; el derecho a la participación y la igualdad de representación en el comité conjunto de seguridad y salud en el trabajo, así como mayor apoyo a las PYME, donde no

solían existir esos comités. Otra carencia que presentaba la propuesta de plan de acción era la falta de una dimensión de género en su análisis. Con referencia a los indicadores del plan de acción, faltaba una medición de suma importancia, para averiguar si el descenso en el número de muertes y accidentes podía atribuirse a las medidas adoptadas.

8. El Vicepresidente empleador recalcó que los planes de acción definitivos debían englobar todos los elementos esenciales de los cuatro componentes de la estrategia normativa, incluidos un mecanismo de examen periódico para mantener vigente y actualizado el cuerpo de normas, y la claridad en los métodos de interpretación utilizados por los órganos de control de la OIT. Recordando la decisión adoptada por el Consejo de Administración en virtud de una recomendación formulada por la Comisión LILS, relativa a la celebración, en 2010, de una reunión de un grupo de trabajo tripartito de expertos relativa al Convenio núm. 158 y a la Recomendación núm. 166, el orador consideraba que la Oficina debería facilitar información más concreta sobre los preparativos ya realizados para la reunión, sobre todo habida cuenta de la confusión en cuanto al estatus de ambos instrumentos, así como del escepticismo de algunas partes, como los empleadores, dado su potencial para generar rigidez e incertidumbre jurídica en la relación de empleo.
9. Respecto a la elaboración de los planes de acción, el orador indicó que la ratificación de los convenios era potestad de los Estados Miembros de la OIT y que la Oficina debía abstenerse de imponer dicha ratificación. Al «promover» una ratificación, la Oficina debería aconsejar a los países que se abstuvieran de ratificar el instrumento si no disponían de la capacidad necesaria para su ejecución. De existir probabilidades de que, pese a la ratificación, hubiese incumplimiento, la Oficina debería poner de manifiesto que ese incumplimiento constituiría una violación de una obligación derivada del derecho internacional. Era preferible elaborar planes de acción encaminados a promover mejoras en cuestiones de importancia en materia laboral, como la seguridad y la salud en el trabajo, las inspecciones de trabajo y las condiciones de trabajo en sectores determinados, como el de la pesca, en lugar de centrarse generalmente en promover la ratificación de los convenios. En ese ámbito, las normas podían constituir elementos pertinentes para los planes de acción, pero eran tan sólo un componente más. Las unidades encargadas de dirigir los planes de acción deberían ser los departamentos técnicos (SafeWork, DECLARATION, SECTOR) y NORMES, si bien se debería contar con el asesoramiento y la participación de ACT/EMP y ACTRAV en todas las fases de la ejecución. El orador observó que, entre todas las comisiones del Consejo de Administración, la Comisión de Cooperación Técnica tal vez era la más competente para adoptar los futuros planes de acción.
10. Respecto al plan de acción sobre seguridad y salud en el trabajo, el Grupo de los Empleadores opinaba que contenía muchos elementos útiles, pero que en términos generales había sido concebido con una perspectiva normativa poco amplia, pues no tomaba plenamente en cuenta la dimensión práctica de la seguridad y la salud en el trabajo. Era necesario corregir este desequilibrio, por ejemplo considerando los nueve puntos sobre los diversos tipos de medidas de seguridad y salud en el trabajo contenidos en las conclusiones derivadas de la discusión sobre el Estudio General relativo a la seguridad y la salud en el trabajo. La estrategia destinada a promover la ratificación y la aplicación efectiva de los instrumentos sobre seguridad y salud en el trabajo debería englobarse en un plan de acción integral para la promoción de ese ámbito en su conjunto, y no sólo como un plan de acción aislado sobre las normas. Había también margen para introducir nuevas mejoras, como por ejemplo precisar el enfoque respecto del instrumento más reciente sobre seguridad y salud en el trabajo, a saber el Convenio núm. 187, y mostrar un planteamiento más cuidadoso con respecto al Convenio núm. 155 y su Protocolo de 2002, en vista de las diversas dificultades que planteaba su aplicación, según se indicaba en el Estudio General de 2009. El orador propuso que se aportaran modificaciones al texto del plan de acción, pidiendo que: en el párrafo 27, se solicitaran otros análisis de las necesidades de asistencia técnica sobre los temas señalados por la Comisión de Expertos en Aplicación de

Convenios y Recomendaciones; en el párrafo 33, se concediera mayor importancia a las PYME y la economía informal, que planteaban grandes dificultades respecto a la seguridad y la salud en el trabajo, y en el párrafo 37, se promovieran investigaciones sobre aplicaciones o prácticas particularmente pertinentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, que mejoraban también la productividad y eran asequibles para las pequeñas y medianas empresas y para los empleadores de la economía informal. Los dos primeros indicadores, señalados en el párrafo 38 relativos a la ratificación de los instrumentos sobre seguridad y salud en el trabajo, daban la impresión equivocada de que la ratificación fuera la primera medida que debían adoptar los Estados Miembros y la indicación más importante de los avances realizados. Por consiguiente, esos dos indicadores debían cambiarse al final de la lista. El cuarto indicador debía incluir una referencia a la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, así como a otras fuentes que pudieran proporcionar información sobre la aplicación, tales como informes de evaluación de los proyectos o informes de instituciones independientes y competentes en materia de seguridad y salud en el trabajo.

11. Con referencia a las conclusiones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones relativas a la tramitación de los comentarios transmitidos por las organizaciones de empleadores y de trabajadores en los años en los que no se deben presentar memorias, el orador subrayó que en lugar de tomar simplemente nota de estas conclusiones, tal como se indicaba en el párrafo 12, incumbía al Consejo de Administración velar por el funcionamiento adecuado de todos los diferentes órganos del sistema de control. Sin embargo, las propuestas formuladas por la CEACR parecían razonables y podían ser aprobadas. La CEACR debía examinar su funcionamiento en la práctica tras cierto período de tiempo, por ejemplo cada dos años.
12. Con respecto a las modificaciones propuestas en relación con el formulario de memoria relativo al Convenio núm. 29, el orador señaló que era necesario hallar una solución jurídica para el tratamiento de las disposiciones transitorias obsoletas del Convenio. El orador recordó que la propia CEACR, en el párrafo 196 de su Estudio General de 2007 sobre el trabajo forzoso, había propuesto que la Conferencia adoptase un protocolo por el que se derogasen las disposiciones transitorias. Indicó que, según el Estudio General de 2007, el párrafo 3 del artículo 1 no pertenecía a las disposiciones transitorias, contrariamente a lo declarado en el documento sobre el que se estaba debatiendo.
13. Sobre el tema de mejorar el acceso al sistema normativo y ampliar su visibilidad, el orador acogió con satisfacción la atención prestada en la nueva recopilación a los problemas relativos a la aplicación de las normas en la economía informal, pero lamentó que no se había consultado a ACT/EMP, ni probablemente a ACTRAV, sobre esta importante cuestión. Con respecto al ejercicio fundamental de medir el trabajo decente, el Consejo de Administración había aprobado la elaboración de reseñas de países pero aún no había tomado una decisión clara a fin de establecer indicadores numéricos para evaluar el progreso de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Comprobó con preocupación que se había hecho referencia solamente a las consultas realizadas con la CEACR y solicitó a la Oficina que consultara también a la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia e hiciera participar a ACT/EMP y ACTRAV a lo largo de todo el proceso.
14. La representante del Gobierno del Canadá, haciendo uso de la palabra en nombre del grupo de los países industrializados con economía de mercado (PIEM), acogió con beneplácito las continuas consultas sobre la política normativa y la interpretación de los convenios internacionales del trabajo, así como la preparación de la reunión de un grupo tripartito de expertos encargado de examinar el Convenio núm. 158 y la Recomendación núm. 166. El grupo de los PIEM refrendó el plan de acción propuesto sobre seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, la oradora señaló que los indicadores mencionados en el párrafo 38 del plan se referían a las medidas que habían de adoptar los Estados Miembros, más que a

la medición y supervisión minuciosas de las repercusiones de la acción de la OIT, de conformidad con lo dispuesto en el seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social, en virtud del cual se solicitaba que se evaluaran los resultados de las actividades de la OIT con objeto de respaldar las decisiones relativas al Programa y Presupuesto, así como otras decisiones de gobernanza. La Oficina debería proporcionar más información sobre cuándo los informes sobre los progresos realizados se entregarían al Consejo de Administración. Se alentaba a la Oficina a que ultimara a tiempo el plan de acción sobre los convenios fundamentales para la reunión del Consejo de Administración en noviembre de 2010, lo cual contribuiría a apoyar el logro de la ratificación universal de los convenios fundamentales para 2015, para lo cual se requerían aún 150 ratificaciones de 53 países.

15. Respecto al nuevo ciclo de presentación de memorias de tres años para los convenios fundamentales y de gobernanza, los PIEM reiteraban su petición de que se realizara una presentación sobre la manera en que se agruparían los convenios por objetivo estratégico, lo que permitiría entender mejor las implicaciones prácticas de esta agrupación. Era importante no debilitar los objetivos perseguidos con este ciclo de tres años, principalmente el de aliviar la carga de trabajo de los gobiernos, la Oficina y la CEACR. La oradora indicó que en las conclusiones de la CEACR sobre el tratamiento de los comentarios recibidos de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en los años en que no se debían presentar memorias, se incorporaban mecanismos adecuados para garantizar que las cuestiones graves sólo se abordarían fuera del ciclo de presentación de memorias periódicas y que se respetaría el debido procedimiento.
16. Los PIEM consideraban que las instrucciones del primer párrafo de la sección II del formulario de memoria del Convenio núm. 29 no estaban claras y sugerían la nueva redacción siguiente: «Sírvese facilitar indicaciones detalladas sobre las disposiciones de las leyes y reglamentos administrativos antes citados, o sobre cualesquiera otras medidas tomadas por las autoridades competentes, que garantizan la aplicación del párrafo 1 del artículo 1 y de los artículos 2, 25 y 26 del Convenio. Además, sírvase facilitar la información específicamente solicitada a continuación en relación con estos artículos. Sírvase tomar nota de que ya no se solicita la información relativa a los párrafos 2 y 3 del artículo 1 y a los artículos 3 a 24, pues estas disposiciones transitorias ya no se aplican, y sólo se reproducen para referencia.»
17. Los PIEM acogían con satisfacción el proyecto de unificación de las bases de datos y el desarrollo de un sistema de presentación de memorias en línea, y aguardaban con impaciencia que se les hiciera una demostración. El sitio web debía ser fácil de utilizar y mejorar el acceso a la información. En cuanto al nuevo Repertorio sobre la economía informal, la oradora solicitó algunas aclaraciones con respecto a su disponibilidad y distribución. El programa de cooperación técnica propuesto era una parte importante de la política normativa, y se solicitó más información sobre los resultados de la movilización de recursos y los avances en la ejecución del programa en 25 países.
18. El representante del Gobierno de la India apoyó el plan de acción relativo a los instrumentos sobre seguridad y salud en el trabajo. Debía asociarse activamente a las oficinas regionales y de los países en esta ejecución, que éstas estaban mejor situadas para detectar las deficiencias en lo que respectaba a las capacidades, los recursos, la infraestructura y la aplicación, tales como los peligros y riesgos existentes en los Estados Miembros en relación con la seguridad y la salud en el trabajo, con especial hincapié en el sector informal. Acogía favorablemente la modificación del ciclo de presentación de memorias, el enfoque esbozado por la CEACR con respecto a los comentarios recibidos de los interlocutores sociales al margen del ciclo de presentación de memorias periódicas, sobre todo cuando planteaban alegaciones graves, y el formulario de memoria simplificado relativo al Convenio núm. 29.

- 19.** La representante del Gobierno de Cuba acogió con satisfacción la organización de una reunión tripartita de expertos para examinar el Convenio núm. 158 y la Recomendación núm. 166, y expresó el deseo de que la futura revisión de esas normas reforzara la protección ofrecida a los trabajadores que eran víctimas de un despido injustificado. El plan de acción propuesto sobre los instrumentos relativos a la seguridad y la salud en el trabajo sería sumamente útil para alentar a los responsables nacionales a que proporcionaran las orientaciones oportunas para poder aplicar las medidas en las empresas. La ratificación de los instrumentos pertinentes por parte del Gobierno de Cuba era un paso positivo hacia la creación de un entorno de trabajo seguro y saludable, que a su vez mejoraba la productividad y la competitividad de las empresas a través de la prevención de las enfermedades y los accidentes provocados por el trabajo. La oradora era partidaria de que se simplificase la propuesta de los formularios de memoria en virtud del artículo 22 y de la prolongación del ciclo de presentación de memorias para los convenios fundamentales, lo cual aligeraría la carga en materia de presentación de memorias. Los comentarios formulados por los interlocutores sociales eran importantes para mejorar la aplicación de la legislación nacional por la que se daba cumplimiento a los convenios ratificados, aunque correspondía a la CEACR realizar una evaluación objetiva e imparcial de las cuestiones planteadas en estos comentarios.
- 20.** El representante del Gobierno del Japón estaba de acuerdo en que se concediera importancia a la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo y dijo que, a dicho efecto, era necesaria una cooperación tripartita. Apoyó el plan de acción propuesto y sostuvo que la colaboración de especialistas en los distintos ámbitos y del Centro de Turín sería valiosa, y que la mayor visibilidad de los beneficios aportados por la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo sería de ayuda para los responsables de la formulación de políticas. Era importante fijar objetivos cuantitativos específicos para la prevención de los accidentes profesionales. Su Gobierno había fijado objetivos mensurables para evaluar los avances logrados a través de la aplicación del plan quinquenal puesto en marcha en 2008 para la prevención de los accidentes profesionales. Su país también había brindado asistencia a los países en desarrollo, principalmente a los países de la ASEAN, en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo, y colaboraba con la red de administradores de la seguridad y la salud en el trabajo en estos países (ASEAN-OSHNET), con miras a contribuir a la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo en la región.
- 21.** El representante del Gobierno de Nigeria, haciendo uso de la palabra en nombre del grupo africano, apoyaba el ciclo de presentación de memorias de tres años propuesto para los convenios fundamentales y de gobernanza y acogía favorablemente el plan de acción sobre los instrumentos relativos a la seguridad y la salud en el trabajo. Observó sin embargo que este plan de acción era muy elaborado y que su aplicación efectiva requería enormes recursos, por lo que apoyaba la iniciativa de la Oficina de movilizar los recursos financieros necesarios. La aplicación del plan de acción también haría necesario el fortalecimiento de la capacidad de los ministerios de trabajo, los inspectores del trabajo y los interlocutores sociales, sobre todo en la región de África. En vista del desafío que suponía para las PYME, debía prestarse una mayor atención a estas empresas en el plan de acción sobre seguridad y salud en el trabajo. Por último, recordó que su Gobierno, que estaba a punto de ratificar el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, había solicitado asistencia técnica a dicho efecto, y aprovechaba la ocasión para reiterar esta solicitud.
- 22.** El representante del Gobierno de Italia celebró que se fuese a organizar una reunión tripartita de expertos sobre el Convenio núm. 158 y la Recomendación núm. 166 y expresó su apoyo al plan de acción sobre los instrumentos relativos a la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo objetivo era mejorar la situación en materia de seguridad y salud en el trabajo en todo el mundo. En 2008, su país había adoptado un único texto legislativo global relativo a la seguridad y la salud en el trabajo, que era coherente con las normas internacionales y de la Unión Europea. Su Gobierno examinaba la posibilidad de ratificar

el Convenio núm. 155, su Protocolo de 2002 y el Convenio núm. 187. Acogía con satisfacción la agrupación de los convenios por objetivo estratégico a los efectos de la presentación de memorias, así como la prolongación del ciclo de presentación de memorias de dos a tres años para los convenios fundamentales y de gobernanza, y esperaba que ello aligeraría la carga de trabajo de los gobiernos y de la Oficina. Además, las aclaraciones aportadas por la CEACR en relación con las observaciones transmitidas por los interlocutores sociales fuera del ciclo de presentación de memorias periódicas habían sido de gran utilidad. También expresó su apoyo a la revisión de los formularios de memoria en virtud del artículo 22 y valoraba los esfuerzos realizados por la Oficina para unificar las bases de datos de NORMES y desarrollar el sistema de presentación de memorias en línea. También valoraba los esfuerzos realizados para mejorar la incidencia del sistema normativo a través de la cooperación técnica.

- 23.** La representante del Gobierno de Egipto acogió con satisfacción el plan de acción sobre los instrumentos relativos a la seguridad y la salud en el trabajo y destacó la importancia de que los objetivos en materia de seguridad y salud en el trabajo se examinaran y aplicaran en un contexto tripartito de consenso. La prolongación del ciclo de presentación de memorias para los convenios fundamentales y de gobernanza contribuiría a aligerar la carga de trabajo de los gobiernos y de la CEACR y, por lo tanto, esta Comisión podría examinar las cuestiones esenciales y evitar un examen repetitivo de los mismos comentarios. La revisión de los formularios de memoria en virtud del artículo 22 era un aspecto importante de la estrategia en materia de normas, la cual garantizaría que las memorias examinadas por la CEACR fueran más pertinentes y facilitaría el examen de los aspectos positivos y negativos de la situación existente en cada país. Los cambios aportados al formulario de memoria relativo al Convenio núm. 29 aligerarían la carga de los gobiernos en materia de presentación de memorias.
- 24.** El representante del Gobierno de Zambia indicó que el plan de acción sobre seguridad y salud en el trabajo llegaba en un momento muy oportuno, justo después del reciente cambio gradual de paradigma hacia un enfoque dinámico y sistémico de la seguridad y la salud en el trabajo, centrado en la prevención, tal como reflejaban los Convenios núms. 155 y 187, la Estrategia global de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo y el Estudio General del año anterior. Se estaba produciendo una degradación general de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el contexto de la crisis financiera y económica mundial, y debía actuarse a nivel de las empresas. Acogió con satisfacción la importancia concedida al tripartismo en el plan de acción. Por último, dijo que su Gobierno se había adherido al Programa de Trabajo Decente y que actualmente estaba aplicando su Programa de Trabajo Decente por País. Se había iniciado un proceso de consultas tripartitas con miras a la ratificación de los Convenios núms. 129, 155 y 187.
- 25.** La representante del Gobierno de México indicó que la aplicación del plan de acción propuesto sobre seguridad y salud en el trabajo dependía principalmente de recursos extrapresupuestarios y preguntó si éste incluía alguna disposición para poder aplicarlo en caso de que los donantes no aportaran financiación. Era importante integrar la prevención y la autogestión en el plan de acción con el fin de garantizar la prevalencia de las medidas preventivas por encima de las medidas correctivas. Por último, expresó su apoyo al formulario de memoria revisado relativo al Convenio núm. 29.
- 26.** La representante del Director General, en respuesta a la cuestión planteada por el Vicepresidente empleador en relación con los preparativos para la reunión tripartita de expertos sobre el Convenio núm. 158, indicó que en el informe se habían de reflejar fielmente las inquietudes expresadas por el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores, así como por los diversos representantes gubernamentales. Sería preciso celebrar otras consultas sobre el esquema del informe y para la formulación de propuestas

sobre el camino a seguir, y preparar varios estudios de casos. Habida cuenta de la carga de trabajo que confluía finales de 2010, sugirió que la reunión se celebrara a principios de 2011.

- 27.** En referencia a los comentarios formulados por el Vicepresidente empleador en relación con las conclusiones de la CEACR sobre el tratamiento de las observaciones transmitidas por los interlocutores sociales al margen del ciclo de presentación de memorias, la oradora añadió que el hecho de que en el informe sólo se invitara a la Comisión a tomar nota de las conclusiones no cuestionaba en modo alguno la función desempeñada por el Consejo de Administración a la hora de garantizar el correcto funcionamiento de los distintos órganos del sistema de supervisión.
- 28.** Respecto al formulario de memoria sobre el Convenio núm. 29 en virtud del artículo 22, y al plan de acción sobre seguridad y salud en el trabajo, la Oficina trataría de tener en cuenta, en la medida de lo posible, las observaciones formuladas durante la presente discusión. La oradora destacó que todos los planes de acción propuestos se elaboraban en colaboración con los departamentos técnicos respectivos de la Oficina. Los planes de acción eran de la Oficina y no de NORMES.
- 29.** En cuanto al repertorio de principios y comentarios de los órganos de control de la OIT sobre la economía informal, de momento sólo se había elaborado el proyecto de la publicación, que todavía no estaba disponible en la página web. Dada la importancia de la economía informal, el objetivo de la publicación era reunir todas las observaciones formuladas por los órganos de control en relación con el tema debatido, sin comentarios adicionales. Las labores para la unificación de las bases de datos de NORMES estaban avanzando muy bien y se confiaba en que pronto se obtuviese la aprobación necesaria y, con ello, la financiación, lo cual permitiría presentar el proyecto durante la reunión de noviembre del Consejo de Administración.
- 30.** En relación con la propuesta de un programa de cooperación técnica principal, la oradora recordó que la Oficina llevaba a cabo su labor en una coyuntura de recortes presupuestarios y que muchas de las medidas propuestas no se podían aplicar sin financiación complementaria de los donantes. Por lo tanto, confiaba en que el Departamento de Asociaciones y Cooperación para el Desarrollo pudiera desempeñar su función y encontrar dichos fondos. Las bajas tasas de ratificación para muchos de los convenios de la OIT se debían, en gran medida, a que la Oficina no había logrado ofrecer la asistencia necesaria para ayudar a los gobiernos a comprender y a darse cuenta de la importancia de las normas correspondientes.
- 31.** La Vicepresidenta trabajadora señaló que el debate había sido muy útil y aplaudió el apoyo manifestado por los gobiernos que continuaban ratificando los convenios, lo cual demostraba que seguían reconociendo su importancia y utilidad. Los gobiernos de los países en desarrollo podían ratificar los convenios antes de lograr su plena aplicación. Este era uno de los puntos fuertes de los convenios, ya que establecían un nivel al que los Estados podían aspirar, es decir, se empezaba en un umbral bajo y, con el tiempo, se iba mejorando la situación.
- 32.** El Vicepresidente empleador se congratuló del enriquecedor debate y agradeció la respuesta de la representante del Director General. Cuando se planteara la ratificación de los convenios había que ser razonable, ya que sólo se debía proceder a ello cuando se pudiera alcanzar un buen grado de aplicación.

33. La Comisión recomienda que el Consejo de Administración:

- a) *apruebe el plan de acción propuesto sobre normas de seguridad y salud en el trabajo, según se revise a la luz de la discusión, y que se adjunta en el anexo II;*
- b) *apruebe el 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) *tome las medidas oportunas en relación con el seguimiento de las 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 en noviembre de 2010;*
 - iii) *elabore otros planes de acción para la ratificación y aplicación efectiva de los convenios fundamentales y las normas sobre el trabajo en el sector pesquero, en vista de los comentarios formulados durante la discusión;*
 - iv) *informe a la Comisión sobre el actual examen de los formularios de memoria en virtud del artículo 22 relativos a los convenios sobre la seguridad y la salud en el trabajo;*
 - v) *informe a la Comisión sobre la aplicación de las modificaciones introducidas en el ciclo de presentación de memorias en virtud del artículo 22 y 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.*

IV. Selección de los convenios y recomendaciones respecto de los cuales deberían solicitarse memorias en virtud del artículo 19 de la Constitución – Propuesta de un cuestionario en virtud del artículo 19 sobre instrumentos relativos a los principios y derechos fundamentales en el trabajo
(Cuarto punto del orden del día)

34. La Comisión pasó a examinar un documento ³ sobre la selección de los convenios y las recomendaciones respecto de los cuales deberían solicitarse memorias en virtud del artículo 19 de la Constitución. Los anexos I y II del documento contenían formularios de memoria: el primero sobre los convenios fundamentales y el segundo sobre los instrumentos relativos a la libertad sindical y de asociación, y el derecho de negociación colectiva.
35. La representante del Director General recordó que, desde que se adoptara la Declaración sobre la Justicia Social, ésta era la tercera vez que la Oficina presentaba a la Comisión un formulario de memoria en virtud del artículo 19 de la Constitución sin contar con una decisión previa del Consejo de Administración sobre el punto recurrente que se había de inscribir en el orden del día de la CIT. Desgraciadamente, el Consejo de Administración todavía no había adoptado una decisión sobre el tema del punto recurrente para la reunión de la CIT de 2012. Sin embargo, sobre la base de las consultas celebradas en febrero de 2010, la Oficina había elaborado un proyecto de cuestionario sobre los ocho convenios fundamentales. Por consiguiente, en ausencia de orientación por parte del Consejo de Administración, la Oficina había presentado una serie de opciones en cuanto a si el Estudio General debía tratar de las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo o bien de una combinación limitada de las mismas.
36. La oradora explicó además que el Estudio General en virtud del artículo 19 tenía por objetivo presentar una panorámica de la legislación y la práctica en los Estados Miembros en cuanto a la aplicación de los convenios ratificados, así como las trabas a la ratificación con que se topaban los Estados Miembros que no habían ratificado los convenios de que se tratase. Añadió que 130 de los 183 Estados Miembros habían ratificado los ocho convenios fundamentales. Así, sólo 53 Estados Miembros tenían todavía que completar la ratificación de los ocho convenios. Además, sólo los Estados Miembros que no hubiesen ratificado los convenios pertinentes tenía que completar el cuestionario relativo al artículo 19. Los Estados Miembros que hubiesen ratificado los ocho convenios sólo tendrían que contestar las cuestiones de la sección relativa al «impacto de los instrumentos de la OIT». Por último, señaló que la Oficina había presentado a la Comisión dos versiones de un formulario de memoria y tres opciones contenidas en el párrafo 7, y se solicitaba a la Comisión que aprobase una de ellas.
37. El Vicepresidente empleador prefería la opción en la que se proponía que se trataran todas las categorías de convenios fundamentales a fin de garantizar mayor integración con los otros tres objetivos estratégicos, que guardaban relación entre sí. Respecto al anexo I, declaró que no quedaba claro de qué manera los países que habían ratificado algunos pero no todos los convenios fundamentales iban a presentar memorias. Las preguntas del formulario de memoria deberían ceñirse más al texto de los convenios pertinentes sin pretensión de reflejar las interpretaciones de la CEACR. Señaló algunos puntos específicos al respecto en los que, a su juicio, esto no se cumplía. En lo que respectaba al Convenio

³ Véase el documento GB.307/LILS/4.

núm. 29, en particular, dijo que siempre debía hacerse referencia a «trata de seres humanos con fines de trabajo forzoso» o a «trata de seres humanos que entrañe un trabajo forzoso» y no sólo a «trata de seres humanos», que no era sinónimo de trabajo forzoso. Con respecto al recuadro 3 del anexo I, cuestionaba la referencia a «impiden y prohíben el acoso sexual en el trabajo», y pidió que ésta se suprimiera o que se situara en contexto, ya que no se mencionaba en ninguna parte de los artículos 1, 2 o 3 del Convenio núm. 111. Con respecto al recuadro 6 del anexo I, subrayó que era necesario introducir algunos cambios en relación con los Convenios núms. 29 y 105; así, por ejemplo, en el primer y segundo puntos, debía suprimirse el término «servicios esenciales», ya que en estos Convenios no se hacía referencia a dichos servicios ni se daba una definición de los mismos. El recuadro 9 del anexo I debía volver a redactarse para reflejar mejor los términos del párrafo 1 del artículo 9 del Convenio núm. 138 y del párrafo 1 del artículo 7 del Convenio núm. 182. En el recuadro 17 del anexo I, el vínculo con el artículo 5 del Convenio núm. 111 no quedaba del todo claro. En cuanto al recuadro 18 del anexo I, reiteró que el Convenio núm. 29 no versaba sobre la «explotación laboral», sino sobre el «trabajo forzoso u obligatorio». Por último, en el recuadro 21 del anexo I, debía suprimirse la última frase, en la que se hacía referencia al posible trabajo forzoso en las zonas francas industriales, ya que no había ningún vínculo textual con los Convenios núms. 29 o 105.

- 38.** La Vicepresidenta trabajadora indicó que, de las tres opciones propuestas en el párrafo 7, el Grupo de los Trabajadores apoyaba el párrafo 7, c), que se centraba en la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva, por distintas razones. En primer lugar, un Estudio General que abarcara los ocho convenios fundamentales sería demasiado amplio y no permitiría realizar un examen detenido y minucioso del tema. En segundo lugar, era esencial centrarse en la libertad sindical y de asociación y en la negociación colectiva porque de los ocho convenios fundamentales estos dos eran los que tenían la tasa de ratificación más baja. En efecto, países muy poblados como los Estados Unidos, el Brasil, China y la India no habían ratificado ninguno o sólo uno de los dos convenios. Además, en Asia, sólo el 40 por ciento de los Estados Miembros habían ratificado los dos convenios o uno de ellos. Otra ventaja de optar por el párrafo 7, c), era que también incluía los Convenios núms. 135, 151 y 154, y sus recomendaciones correspondientes. En su reunión de marzo de 2009, el Consejo de Administración había acordado que todos estos instrumentos (excepto el Convenio núm. 135) podían ser objeto de un Estudio General en virtud del artículo 19, pero se había aplazado la decisión porque se había decidido abarcar el empleo con arreglo al seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social. Por último, la oradora hizo hincapié en que el Estudio General era una valiosa fuente de información para los Estados Miembros no sólo para eliminar los obstáculos que se oponían a la ratificación sino también para asistir a los países que hubiesen ratificado los convenios a lograr una mejor aplicación.
- 39.** La representante del Gobierno de Austria, haciendo uso de la palabra en nombre del grupo de los PIEM, destacó que en la Declaración de 1998 y en la de 2008 se concedía igual importancia a cada una de las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo. El grupo de los PIEM opinaba que estas cuatro categorías, recogidas en la Declaración de 1998 y en los convenios fundamentales de la OIT conexos, era un conjunto de derechos que se reforzaban mutuamente y que, por lógica, era mejor considerarlo de manera holística. Por consiguiente, el Estudio General debería abordar las cuatro categorías. La oradora temía también que una separación de las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo entrañara inevitablemente un espaciamiento inaceptablemente largo de los exámenes de la aplicación mundial de cualquiera de los convenios fundamentales. Si bien el grupo de los PIEM no deseaba adelantarse a la decisión que fuese a tomar el Consejo de Administración la próxima semana sobre la discusión recurrente en 2012, el grupo apoyaba los apartados que requerían decisión en el párrafo 7, a) y b). Por último, el grupo de los PIEM esperaba con interés la reunión programada para noviembre de 2010 del Comité Directivo constituido en

virtud de la Declaración de 2008, en la que se preveía que se examinaran los resultados de la primera discusión recurrente. En cuanto al ciclo de presentación de memorias, sería útil estudiar para el futuro (después de 2012) la posibilidad de armonizar el tema con el del Estudio General de manera que la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia pueda debatir el informe de la CEACR y presentar sus opiniones un año antes de la discusión recurrente. De esta forma, la dimensión normativa del tema podría abordarse adecuadamente en el informe para la discusión recurrente del siguiente año.

40. El representante del Gobierno de la India destacó la importancia de vincular los distintos informes en el marco del Estudio General a la discusión de la Declaración sobre la Justicia Social para que se pudiera llevar a cabo un análisis de los cuatro objetivos estratégicos, e hizo hincapié en la necesidad de establecer un equilibrio con respecto a la celebración de una discusión para cada categoría de principios y derechos fundamentales en el trabajo. Por consiguiente, era pertinente y lógico que todos los convenios fundamentales fueran objeto de discusión en el punto recurrente inscrito en el orden del día de la reunión de la CIT. En consecuencia, se deberían solicitar memorias en virtud del artículo 19 sobre las cuatro categorías. Consideraba, pues, que la opción más adecuada para el Estudio General era el párrafo 7, *b*).
41. El representante del Gobierno de China declaró que un Estudio General sobre todos los convenios fundamentales promovería la coherencia con el seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social. Los cuatro objetivos estratégicos de la Declaración sobre la Justicia Social eran indisociables y se reforzaban mutuamente, y se lograría reflexionar mejor sobre estos objetivos si se seleccionasen los apartados *a*) y *b*) del párrafo 7.
42. La representante del Gobierno de Nigeria, haciendo uso de la palabra en nombre del grupo africano, apoyó el párrafo 7, *c*), ya que brindaba la oportunidad de realizar un análisis profundo de los temas de la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva. Se debería evitar que las obligaciones de presentar memorias en virtud del artículo 19 coincidieran con las obligaciones de presentar memorias en virtud del artículo 22 a fin de aliviar la carga que para los Estados Miembros suponía la presentación de memorias. La oradora también estaba de acuerdo con la observación del Vicepresidente empleador de que el texto del Estudio General debería ajustarse lo más posible al texto de los instrumentos.
43. La representante del Gobierno de Egipto indicó que si se seleccionase el párrafo 7, *b*), resultaría más difícil para el Gobierno responder al cuestionario. Sería complicado reunir información sobre las prácticas en distintas esferas. Por consiguiente, sería preferible optar por el párrafo 7, *c*) o *d*), para garantizar un análisis detenido.
44. La representante del Gobierno de Portugal indicó que si bien, en términos generales, respaldaba la declaración de los PIEM, la opción del párrafo 7, *c*), permitiría un análisis de fondo y una discusión sobre cada una de las categorías de convenios fundamentales. Las memorias presentadas por los gobiernos harían posible el estudio exhaustivo de un tema, y el párrafo 7, *c*), permitiría el examen de los Convenios núms. 135, 151 y 153, junto con sus recomendaciones respectivas, además de los Convenios núms. 87 y 98.
45. La representante del Director General indicó que los Estados Miembros que hubieran ratificado algunos o todos los convenios pertinentes no estarían en la obligación de responder a las preguntas relativas a esos convenios. No obstante, en virtud de la Declaración sobre la Justicia Social, todos los países deberían responder a la parte del formulario de memoria relativa al impacto de los instrumentos de la OIT.
46. El Vicepresidente empleador subrayó que el párrafo 7, *b*), permitiría mayor integración del objetivo relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo con los otros tres objetivos estratégicos. Optar por el párrafo 7, *c*), significaría ciertamente centrar la

atención en dos normas, pero también supondría desdeñar la riqueza conceptual de los ocho convenios. No se haría justicia a la labor de la CEACR si se hiciera caso omiso de las otras tres categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo. Las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo estaban relacionadas entre sí. Además, la libertad sindical y de asociación, y la negociación colectiva, eran temas que se discutían sistemáticamente en el Comité de Libertad Sindical.

47. La Vicepresidenta trabajadora declaró que, si bien no cuestionaba el hecho de que las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo estuvieran vinculadas y relacionadas entre sí, la opción propuesta en el párrafo 7, c), garantizaría un enfoque más pertinente y útil para un Estudio General. Además, la Declaración sobre la Justicia Social ponía de relieve que «la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva son particularmente importantes para permitir el logro de esos cuatro objetivos estratégicos». Por último, señaló que el Comité de Libertad Sindical era un mecanismo para recibir y tramitar quejas, mientras que la finalidad del Estudio General era verificar la legislación y la práctica de los Estados Miembros en relación con un determinado tema.
48. Los representantes de los Gobiernos del Perú, el Brasil y México señalaron que en el Estudio General se debían tener plenamente en cuenta todos los convenios fundamentales, y en consecuencia respaldaron el punto que requiere decisión del párrafo 7, b).
49. La Vicepresidenta trabajadora consideró que un cuestionario en virtud del artículo 19 centrado en la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva no restaría importancia a los demás objetivos estratégicos. Sin embargo, dado que la opción de abordar todas las categorías de convenios fundamentales parecía recabar más apoyo, suscribiría esa opción.
50. El Vicepresidente empleador afirmó que deberían abordarse algunos puntos por él planteados en relación con el formulario de memoria y que confiaba en que la Secretaría introdujese los cambios necesarios.
51. La representante del Director General indicó que, de hecho, algunas de las cuestiones planteadas por el Vicepresidente empleador ya habían sido tratadas en Estudios Generales anteriores, así como en los formularios de memoria para esos Estudios, por lo que no quedaba claro qué cambios se esperaba que introdujera la Secretaría en el formulario de memoria propuesto.
52. La Vicepresidenta trabajadora indicó que basarse únicamente en la formulación exacta de los convenios equivaldría a hacer caso omiso de las realidades modernas, y en cualquier caso, su Grupo había aceptado la propuesta de abordar todas las categorías de convenios fundamentales siempre que no se modificara el formulario de memoria propuesto y, de no ser así, sería necesario prolongar la discusión.
53. ***A reserva de que el Consejo de Administración decida incluir en el orden del día de la 101.ª reunión (2012) de la Conferencia una discusión recurrente sobre el objetivo estratégico relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la Comisión recomienda que el Consejo de Administración:***
 - a) *pida a los gobiernos que para 2011 presenten memorias en virtud del artículo 19 de la Constitución, y*
 - b) *apruebe el formulario de memoria sobre los convenios fundamentales, que se presenta en el anexo III, sin perjuicio de tan sólo algunos cambios de redacción.*

V. Formulario de memoria sobre la aplicación de convenios ratificados (artículo 22 de la Constitución): Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006

(Quinto punto del orden del día)

54. La Comisión pasó a examinar un documento⁴ relativo al formulario de memoria sobre la aplicación de convenios ratificados (artículo 22 de la Constitución) relativo al Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006.
55. El Vicepresidente empleador agradeció el afán de simplificar el formulario de memoria en la medida de lo posible. En el informe se hacía referencia a las disposiciones vinculantes (artículos, reglas y normas), y a las que no lo eran (pautas). Propuso que en la tercera frase del párrafo 8 se sustituyese el verbo «deberían» por «podrían». Recalcó nuevamente la importancia de que en el formulario de memoria se reflejase fielmente el lenguaje del Convenio.
56. Además, el orador presentó una serie de comentarios de la Federación Internacional de Armadores (ISF). En la Parte I (V), referente al ámbito de aplicación del Convenio, convenía indicar que la legislación podía otorgar exoneraciones en virtud del párrafo 6 del artículo 2. En la regla 2.5 (Repatriación), el lenguaje utilizado debía reflejar con precisión el tenor actual del Convenio, y no los cambios propuestos por el Grupo de Trabajo OMI/OIT. Además, en la misma regla, la palabra «armadores» debía sustituirse por la de «buques». En la regla 2.7, el espacio del cuadro que empezaba por «¿De qué modo los niveles de dotación mínima de seguridad...?» debía rezar «¿De qué modo se determinan los niveles de dotación mínima de seguridad?», y el espacio siguiente debía eliminarse, toda vez que se refería a pautas de orientación y no a disposiciones de obligado cumplimiento. En la regla 3.1 (Alojamiento y servicios de esparcimiento), convenía hacer de entrada hincapié en la importancia de la fecha de colocación de la quilla del buque. La sexta viñeta debía situarse al principio y el espacio que empezaba por «¿Se tiene en cuenta en la legislación...?» debía redactarse de nuevo. En la regla 4.1 (Protección de la salud, atención médica, bienestar y protección social), el espacio que empezaba por «¿Se realizan inspecciones periódicas de los botiquines médicos...?» debía redactarse de nuevo. En la regla 4.2 (Responsabilidad del armador), el espacio que empezaba por «¿Qué tipo de garantías financieras deben constituir los armadores...?» debía rezar «¿Están los armadores o sus representantes obligados a...?». En la regla 4.4 (Acceso a las instalaciones de bienestar en tierra), el orador propuso que se sustituyese el verbo «deben» por «deberían», en consonancia con el texto del Convenio. En la regla 5.1.3 (Certificado de trabajo marítimo y declaración de conformidad laboral marítima), la primera viñeta debía reflejar la excepción tolerada, como la de los dhows y los juncos, y convenía hacer referencia a los buques recién construidos, a efectos de lograr una comprensión más clara. En la regla 5.2.1 (Inspecciones en los puertos), el lenguaje utilizado debía ajustarse a aquél empleado en relación con los inspectores del Estado del puerto. En la regla 5.2 (Procedimientos de tramitación de quejas en tierra), el espacio que se iniciaba por «¿Ha establecido su país procedimientos...?» debía redactarse de nuevo, de forma que se reflejase la disposición correspondiente del Convenio, en la que se apuntaba la posibilidad de presentar quejas, y no se hacía referencia a la instauración de un procedimiento para presentar quejas. A reserva de esos cambios, el orador respaldó el punto que requería decisión.
57. La Vicepresidenta trabajadora agradeció a la Oficina el formulario de memoria, que se había sometido a un grado de consulta sin precedentes desde noviembre de 2009 y cuyo

⁴ Véase el documento GB.307/LILS/5.

concepto aplaudía, ya que estaba destinado a aliviar la carga que para los gobiernos suponía la presentación de memorias. Expresó el deseo de que constase que la Parte B del Convenio formaba parte integrante de este último y no era una mera recomendación, por lo que los Estados Miembros debían concederle la merecida consideración. La Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF) no tenía más observaciones que formular sobre el presente texto del formulario de memoria, y su representante refrendó el punto que requería decisión.

- 58.** El representante del Gobierno de la India y la representante del Gobierno de Nigeria refrendaron el formulario de memoria propuesto, así como el punto que requería decisión.
- 59.** El representante del Gobierno de China consideraba que el formulario de memoria era coherente con el Convenio y acogió con beneplácito su estructura simplificada. Consideraba que la parte A del formulario de memoria podría requerir una interpretación más detenida y propuso que la Oficina instaurase un mecanismo de evaluación especial para dicho formulario. También agregó que la obligación de facilitar estadísticas podría incrementar la carga que para los gobiernos suponía la presentación de memorias, y sugirió que en vez de ser un requisito fuese una opción.
- 60.** La representante del Director General explicó que, a la hora de preparar el presente formulario de memoria, se habían tomado en consideración todos los comentarios recibidos en el plazo señalado del 10 de febrero de 2010, incluidos los formulados por la ISF, y que las propuestas presentadas por el Vicepresidente empleador figuraban en un segundo correo electrónico con comentarios, recibidos de la ISF una vez vencido dicho plazo. Si bien la segunda serie de comentarios se refería en parte a cuestiones de estilo, algunos de ellos afectaban al fondo. De estos últimos, algunos como aquél formulado sobre el párrafo 6 del artículo II, se basaban en interpretaciones incorrectas del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006. Otros, en cambio, merecerían un debate más detenido. Si bien la Oficina estaba en condiciones de facilitar una explicación respecto a los puntos sustantivos, correspondía al Consejo de Administración decidir si ésta debía detenerse en todos los puntos planteados por la ISF y si había acuerdo en el seno de la Comisión para que se tomasen en cuenta.
- 61.** La Vicepresidenta trabajadora observó que sólo debían considerarse los comentarios recibidos dentro del plazo señalado, y se oponía a que se examinasen más a fondo puntos sustantivos que se hubieran presentado una vez vencido el plazo señalado, pues ello era contrario a las reglas acordadas para el proceso de consulta. Tenía la impresión de que la mayoría de los miembros de la Comisión eran partidarios de que se adoptase el texto actual del formulario de memoria.
- 62.** La representante del Gobierno del Canadá coincidía en que ya habían concluido las consultas con los expertos nacionales y añadió que la mayoría de los representantes gubernamentales presentes no podrían reconsiderar su posición al respecto, ni esa tarde ni al día siguiente.
- 63.** El Vicepresidente empleador recalcó que no era un experto en el tema y pidió a la Comisión que comprendiese que él sólo se había limitado a transmitir la declaración de la ISF indicada anteriormente. Sugirió que se celebrasen más consultas con la Oficina y que se aplazase la adopción de la decisión hasta el día siguiente.
- 64.** La representante del Gobierno de Francia declaró que no era partidaria de ese aplazamiento. Recordó que el informe ya se había enviado a los expertos marítimos de los países y que las consultas ya habían concluido. No estaba en condiciones de aprobar cambio alguno en la presente reunión y exhortó a que se aprobase el formulario de memoria en su estado actual.

65. La Comisión aprobó el formulario de memoria a reserva de los cambios de redacción que la Oficina estimase oportuno introducir.
66. *La Comisión recomienda que el Consejo de Administración apruebe el formulario de memoria en virtud del artículo 22 relativo al Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, presentado en el anexo IV.*

VI. Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente (CEART): Informe que será sometido a la CIT (Sexto punto del orden del día)

67. La Comisión pasó a examinar un documento ⁵ en que se facilitaba información a la Comisión. En él figuraba un punto que requería decisión relativo al examen que realizara la Comisión de Reuniones Sectoriales y Técnicas y Cuestiones Afines del informe de la décima reunión del Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente (CEART), y la transmisión del informe a la CIT en su 99.^a reunión (junio de 2010) para que la Comisión de Aplicación de Normas lo examinase en primera instancia.
68. La Vicepresidenta trabajadora declaró que respaldaba el punto que requería decisión.
69. El Vicepresidente empleador tomó nota de que la Comisión STM también había examinado ese informe, lo cual no hacía más que resaltar las ventajas de reformar el Consejo de Administración y de prescindir de sus comisiones de suerte que sólo se cuente con el Consejo de Administración. Respaldó el punto que requería decisión.
70. *La Comisión recomienda que el Consejo de Administración:*
- i) *tome nota del examen que realizó la Comisión de Reuniones Sectoriales y Técnicas y Cuestiones Afines del informe de la décima reunión del Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente (CEART), y*
 - ii) *remita el informe a la CIT en su 99.^a reunión (junio de 2010) para que la CEACR lo examine en primera instancia.*

Ginebra, 22 de marzo de 2010.

Puntos que requieren decisión: párrafo 33;
párrafo 53;
párrafo 66;
párrafo 70.

⁵ Véase el documento GB.307/LILS/6/1.

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 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 (SST). 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 SST. 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 costo 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 articulación del Programa de Trabajo Decente en 2001 y 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, la OIT y sus mandantes han dedicado especial atención a mejorar la situación mundial de SST así como a incrementar la pertinencia e incidencia de las herramientas y medidas vigentes relacionadas con la SST. En la discusión general sobre las actividades normativas de la OIT en la esfera de la SST celebrada en la 91.ª reunión (2003) de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), se llegó a un amplio consenso sobre la necesidad de que se dieran a conocer mejor los problemas que se plantean en materia de SST y se les prestase una mayor atención en todo el mundo. La

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.

adopción de la Estrategia global en materia de SST 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 CIT (junio de 2009), constituye un amplio análisis actualizado de la situación mundial relativa a la SST y proporciona una orientación útil sobre la aplicación práctica de estos instrumentos. Al examinar el Estudio General, la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (Comisión de la Conferencia), adoptó una serie de conclusiones que, entre otras cosas, exhortaban a la Oficina a desarrollar un plan de acción y a brindar orientaciones al respecto⁵. Sobre la base de dichas conclusiones, que también tuvieron en cuenta acontecimientos recientes como la adopción del Convenio núm. 187, la Oficina tomó medidas con miras a 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 el plan de acción en cuestión. El presente plan de acción responde a esta invitación tomando como punto de partida los nueve puntos que figuran en las conclusiones adoptadas por la Comisión de la Conferencia. 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 SST, en muchos países de todas las regiones del mundo, se está procurando mejorar la situación de SST 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 37 nuevas ratificaciones⁷. Según la información facilitada en relación con la presentación de

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, párrafo 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 Zelandia, República de Corea, Fiji, Níger, República Árabe Siria, Bahreín y Tayikistán*; el **Protocolo de 2002 relativo al Convenio núm. 155**: siete ratificaciones de *Eslovenia, Finlandia, Albania, El Salvador, Suecia, Luxemburgo y República Árabe Siria*, y el **Convenio núm. 187**: 14 ratificaciones de *Eslovaquia, Japón, República de Corea, Reino Unido, Finlandia, Suecia, Cuba, República Checa, Dinamarca, Níger, España, Chipre, Serbia y República de Moldova*.

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 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 SST 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 SST 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 SST 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 SST, así como a los tres instrumentos dedicados con carácter específico a la SST. Este plan de acción se propone contribuir a este objetivo. Se dedicará especial atención a aquellos sectores de actividad económica en los que las medidas de SST son particularmente importantes. Asimismo, se abordarán los retos a los que se enfrentan las pequeñas y medianas empresas (PYME) y la economía informal. Este plan de acción 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 SST.

1. Copartícipes en la puesta en práctica del Plan

7. Con el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medioambiente (SafeWork) y el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES) 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 SST y en normas 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 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 adopten medidas destinadas a mejorar la SST de conformidad con 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, en la discusión recurrente sobre el empleo, y en las

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*.

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*.

conclusiones sobre la promoción del empleo rural para reducir la pobreza. El objetivo del plan de acción es también garantizar, en consulta con las oficinas exteriores interesadas, que se tenga debida cuenta del Convenio núm. 155, su Protocolo de 2002 y el Convenio núm. 187 en los Programas de Trabajo Decente por País.

9. SafeWork y NORMES 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. Se dedicará especial atención a los países en los que existan brechas significativas en términos de derechos de asociación y sindicación y de negociación colectiva, y de prácticas en materia de diálogo social, con el fin de garantizar que organizaciones de trabajadores y de empleadores fuertes e independientes, y sus representantes, puedan utilizar efectivamente el asesoramiento técnico facilitado, en particular a nivel nacional y de determinados sectores. La colaboración consistirá, por ejemplo, en prestar asesoramiento técnico sobre la elaboración y aplicación de programas de cooperación técnica relativos a la SST y en intercambiar información de forma sistemática y recíproca sobre las necesidades de asistencia técnica y los proyectos.
10. En lo que respecta al fortalecimiento de capacidades, 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, se desarrollará un número considerable de actividades destinadas a formar 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 SST y hacer un seguimiento adecuado de su eficacia.
11. Se desplegarán esfuerzos para aumentar la visibilidad de la necesidad de mejoras continuas en el área de SST de conformidad con el 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 SST 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 SST, 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 SST 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 SST 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 SST 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 SST 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 de SST. 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 SST 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 capacidades en relación con la SST. 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 SST en las oficinas exteriores y mejorar las capacidades en aquellas oficinas que carecen de un especialista en SST, 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 SST 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 capacidades en los Estados Miembros de la OIT. En el ámbito de la SST, la creación de

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/.

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 SST. Tales conocimientos abarcan: directrices técnicas; metodologías para establecer estadísticas sobre el registro y la notificación de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales; 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 teniendo en cuenta que la SST 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 SST, 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 SST 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 SST, en particular los convenios y recomendaciones sobre SST 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 SST sino también impulsar la ratificación de otros instrumentos ¹¹. 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 SST. También se desplegarán 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, la situación general de cada país, la índole de los problemas y las capacidades nacionales para hacer frente a los problemas relacionados con la SST 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 SST a escala nacional que ayude 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 SST. Se proporcionará apoyo en forma de material de

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.

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 SST. Es importante elaborar perfiles nacionales de SST, 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 la legislación correspondiente una vez hayan ratificado los convenios.

20. Se proporcionarán orientaciones sobre políticas en la materia a través de talleres de proyectos de cooperación técnica y redes de formación en SST, 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 orientaciones destinadas a asegurar las consultas y la cooperación de los trabajadores y de sus representantes sobre cuestiones relativas a la SST 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. Las informaciones disponibles 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 de SST; *b)* han establecido o están estableciendo una política nacional de SST; *c)* han puesto en marcha o están poniendo en marcha programas nacionales de SST; *d)* han solicitado la ayuda de la OIT para elaborar legislación relacionada con la SST, 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 declarados que obstaculizan 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 SST obsoletos o que no han ratificado ningún convenio sobre SST. Como parte de las medidas generales de sensibilización, se pondrán a disposición buenos ejemplos de políticas y programas nacionales de SST 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 lagunas en la legislación, investigaciones y elaboración de herramientas para apoyar las acciones que se emprendan en materia de SST y para 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 SST 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 SST y cursos de formación destinados a los responsables de la elaboración de políticas sobre el establecimiento de SST como prioridad.
23. El objetivo final de los programas nacionales de SST 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 relativas 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)*;
- promover actividades de formación para los trabajadores, sus representantes en materia de SST, directores y empleadores;
- constituir y respaldar a comités eficaces de seguridad y salud;
- promover productos de información sobre SST 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 SST.

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 SST y la seguridad social, en el sentido de que una cultura de prevención en materia de SST puede tener efectos positivos en los sistemas de seguridad social.

25. Se realizará estudios en diferentes áreas con el fin de respaldar la estrategia de base de este plan de acción. 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 SST, la función de la legislación en el fortalecimiento de los sistemas nacionales de SST, 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 SST que sean especialmente rentables, asequibles o se adapten mejor a las necesidades de las PYME y de la economía informal. Además, se emprenderán estudios que aborden la dimensión de género de la SST.

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, incluso mediante análisis específicos de las necesidades técnicas. Esto incrementaría las posibilidades de superar en una etapa temprana las dificultades que obstaculizan 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. *Mejorar las condiciones de SST en las PYME y en la economía informal*

Fomentar y apoyar los esfuerzos desplegados para mejorar las condiciones de SST en las PYME y en la economía informal

29. Sobre la base de la experiencia adquirida y de los estudios realizados en este ámbito, se desplegarán esfuerzos para examinar la manera de abordar los retos a los que se enfrentan las PYME y la economía informal a la hora de aplicar las medidas de SST y de mejorar las condiciones de SST. 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 empresas (WISE)¹² y del Programa mejoras laborales en el desarrollo de los barrios (WIND)¹³.

¹² 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.

¹³ Programa concebido para promover mejoras prácticas en los hogares agrícolas a través de las iniciativas de las familias de aldeas.

2.5. *Otras acciones para potenciar la incidencia de las medidas de SST*

Promover y respaldar los esfuerzos destinados a aumentar el impacto del Convenio núm. 155, de su Protocolo de 2002 y del Convenio núm. 187 como medio para reforzar los sistemas nacionales de SST y mejorar las condiciones en ese ámbito

30. Dado el carácter constantemente evolutivo del mundo del trabajo, la SST es, por necesidad, un ámbito en el que se deben desarrollar de forma continua medidas de prevención y protección adecuadas para hacer frente a nuevos y emergentes riesgos en el trabajo y a 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 SST debe basarse en esfuerzos continuos destinados a mejorar las condiciones de trabajo y la aplicación de un enfoque de sistemas de gestión de la SST con arreglo al modelo «Plan-Do-Check-Act» (planificar-aplicar-verificar-actuar) como se plasma, entre otras cosas, en los tres instrumentos abarcados por el plan de acción. En el marco de la labor de promoción de una cultura de prevención en materia de seguridad y salud se desplegarán esfuerzos para sensibilizar a los miembros de la fuerza laboral y de la dirección a todos los niveles. Se recopilará y compartirá información sobre prácticas óptimas de puesta en práctica de medidas de SST y de cumplimiento de los convenios en la materia.
31. Como se subraya en el Estudio General sobre SST 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 SST y, en particular, del número y la naturaleza de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Estos datos revisten particular importancia para poder establecer prioridades en cuanto a las medidas y a los sectores económicos que requieren una atención especial, y como medio para ayudar a las empresas a prevenir accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo. Además, las estructuras y metodología empleadas por los sistemas nacionales para el registro y 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 SST. 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. Se desplegarán esfuerzos para utilizar esta información como indicador de las repercusiones de la labor realizada en este ámbito en la medida que sea posible y pertinente. En este sentido, se tratará de dar a conocer mejor la lista de enfermedades profesionales recientemente adoptada¹⁴ y promover su utilización en el marco de la actualización de las listas de enfermedades profesionales nacionales.
32. 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 SST. El Convenio núm. 187 prevé que los programas nacionales de SST deberán incluir objetivos,

¹⁴ 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.

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 decente ¹⁵, 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.

33. 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 SST 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 inspección ¹⁶. 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).

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 SST 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

¹⁵ Véase, entre otros, el documento GB.306/17/5.

¹⁶ 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.

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».

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 SST 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.

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 SST 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 SST. 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 SST antes mencionados y se la incorporará en la base de datos de NORMES, cuando proceda. Más concretamente, las actividades abarcarán:

- la compilación sistemática de información específica pertinente en materia de SST 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 SST;
- la asistencia a los países que emprendan análisis sobre las deficiencias legislativas para que puedan dar efecto y aplicar los convenios pertinentes sobre SST;
- 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 SST;
- la promoción de la integración de la SST 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;
- la realización de investigaciones sobre las aplicaciones o prácticas en materia de SST que sean especialmente rentables, asequibles o se adapten mejor a las necesidades de las PYME y la economía informal;
- el apoyo a los esfuerzos nacionales por incorporar las disminuciones en el número de muertes y accidentes como indicador de progreso de los programas nacionales de SST, 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 SST en un grupo de países seleccionados;
- la promoción de la integración de la SST 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 SST y las funciones de los convenios sobre seguridad y salud en el trabajo;
- el apoyo a la preparación y actualización de perfiles nacionales de SST;
- 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;
- la actualización continua de la base de datos;
- el desarrollo de nuevos indicadores para medir y evaluar el impacto de las actividades emprendidas en el marco del plan de acción, y
- la realización de investigaciones que aborden la dimensión de género de la SST.

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 SST¹⁸ 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 SST;
- número de países que han elaborado y adoptado un perfil nacional de SST;
- número de países que han elaborado y adoptado una política y programa nacional de SST;
- número de países que han presentado o adoptado la legislación nacional necesaria para la ratificación o aplicación;
- 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 SST;
- 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 SST;
- 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 SST, 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 los órganos de control en relación con la aplicación del Convenio núm. 155, de su Protocolo de 2002 y del Convenio núm. 187 y de otros convenios sobre SST;
- 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 SST organizadas a nivel nacional, regional e internacional;
- número de solicitudes de material de formación y documentos temáticos y de investigación que han de producirse;
- número de Programas de Trabajo Decente por País que incluyen compromisos para mejorar el sistema de SST;
- información presentada por los países sobre las disminuciones en el número de muertes, accidentes y enfermedades que se han registrado gracias a una mejor puesta en práctica de las medidas de SST en los lugares de trabajo, y

¹⁸ Véase el anexo del Convenio núm. 187.

-
- número de casos en que los mandantes, con el apoyo de la OIT, adoptan leyes, perfiles nacionales o sectoriales o una política o programa, mejoran la aplicación o ratifican los convenios en materia de SST.

IV. Seguimiento y evaluación

39. Los progresos en cuanto a la puesta en práctica de este plan de acción serán objeto de un seguimiento anual y se evaluarán utilizando los indicadores antes mencionados. La Oficina preparará informes sobre los progresos realizados y los someterá al Consejo de Administración. El seguimiento y la evaluación se realizarán con arreglo a los procedimientos ordinarios de la OIT. Se tendrá en cuenta la posibilidad de verse en la necesidad de realizar ajustes en el plan de acción, incluidos sus indicadores, en función de la experiencia que se adquiriera durante su puesta en práctica.

V. Aportación institucional de la OIT

40. El plan de acción será la responsabilidad conjunta de SafeWork y de NORMES. 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. Sírvese 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.**

Sírvese 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. Sírvese facilitar 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 los artículos 1, 1), 2 y 25 del Convenio. Además, sírvase facilitar la información específicamente solicitada a continuación en relación con dichos artículos.**

Sírvese tomar nota de que ya no se solicita información relativa a los párrafos 2 y 3 del artículo 1 y a los artículos 3 a 24 debido a que estas disposiciones transitorias ya no son aplicables y figuran sólo a fines de referencia.

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. Sírvese 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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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. Sírvase 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. Sírvase 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. Sírvase 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**

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».

empleadores y/o de trabajadores, o si ha sido comunicada a organismos distintos de las mismas, sírvase proporcionar informaciones sobre las circunstancias particulares que existan eventualmente en su país y que explicarían esta situación.

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

Anexo III

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO
MEMORIAS SOBRE
CONVENIOS NO RATIFICADOS Y RECOMENDACIONES

*(artículo 19 de la Constitución de la
Organización Internacional del Trabajo)*

FORMULARIO DE MEMORIA SOBRE LOS CONVENIOS FUNDAMENTALES

(CUESTIONARIO EN VIRTUD DEL ARTÍCULO 19)

Ginebra

2010

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

El artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo se refiere a la adopción por la Conferencia de convenios y de recomendaciones, así como a las obligaciones que de ello se derivan para los Miembros de la Organización. Las disposiciones pertinentes de los párrafos 5, 6 y 7 de este artículo rezan así:

5. En el caso de un Convenio:

...

- e)* si el Miembro no obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, no recaerá sobre dicho Miembro ninguna otra obligación, a excepción de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en el convenio, precisando en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo, e indicando las dificultades que impiden o retrasan la ratificación de dicho convenio.

...

6. En el caso de una Recomendación:

...

- d)* salvo la obligación de someter la recomendación a la autoridad o autoridades competentes, no recaerá sobre los Miembros ninguna otra obligación, a excepción de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en la recomendación, precisando en qué medida se han puesto o se propone poner en ejecución las disposiciones de la

recomendación, y las modificaciones que se considere o pueda considerarse necesario hacer a estas disposiciones para adoptarlas o aplicarlas.

7. En el caso de un Estado federal, se aplicarán las siguientes disposiciones:

- a) respecto a los convenios y recomendaciones que el gobierno federal considere apropiados de acuerdo con su sistema constitucional para la adopción de medidas en el ámbito federal, las obligaciones del Estado federal serán las mismas que las de los Miembros que no sean Estados federales;
- b) respecto a los convenios y recomendaciones que el gobierno federal considere más apropiados, total o parcialmente, de acuerdo con su sistema constitucional, para la adopción de medidas por parte de los Estados, provincias o cantones constitutivos que por parte del Estado federal, el gobierno federal:
...
 - iv) informará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo respecto a cada uno de esos convenios que no haya ratificado, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de la legislación y la práctica de la federación y sus Estados, provincias o cantones constitutivos, precisando en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo;
 - v) informará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo respecto a cada una de esas recomendaciones, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de la legislación y la práctica de la federación y sus Estados, provincias o cantones constitutivos, precisando en qué medida se han puesto o se propone poner en ejecución las disposiciones de la recomendación y las modificaciones que se considere o pueda considerarse necesario hacer a estas disposiciones para adoptarlas o aplicarlas....

De conformidad con estas disposiciones, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo ha examinado y aprobado el siguiente formulario de memoria, que se ha preparado con el objeto de facilitar la comunicación uniforme de los datos solicitados.

MEMORIA

que el Gobierno de remitirá a más tardar el 28 de febrero de 2011, de conformidad con el artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, sobre el estado de la legislación y la práctica nacionales con respecto a las cuestiones sobre las que versan los instrumentos a que se hace referencia en el siguiente cuestionario.

Cuestionario en virtud del artículo 19 sobre los convenios fundamentales

Convenios

- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)
 Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)
 Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)
 Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)

N.B.: Sírvase escribir su respuesta en el recuadro automáticamente extensible que figura bajo cada pregunta. Le rogamos que, siempre que sea posible, acompañe a sus declaraciones la referencia a la disposición correspondiente de su legislación nacional indicada entre paréntesis.

Las siguientes preguntas se refieren a las cuestiones tratadas en los Convenios núms. 29, 105, 87, 98, 100, 111, 138 y 182.	Sírvase indicar si y en qué medida se aplican los Convenios en su país. Sírvase dar, cuando proceda, una <i>respuesta detallada</i> a las preguntas específicas que se formulan respecto a cada artículo.	Sírvase facilitar, cuando proceda, una referencia específica (enlaces en Internet) a las disposiciones de la <i>legislación pertinente</i> .
---	---	--

Parte I. Fortalecer el marco jurídico en el ámbito de los principios y derechos fundamentales en el trabajo

Garantías constitucionales y jurídicas	
1. ¿Contiene la Constitución de su país disposiciones a efectos de: <ul style="list-style-type: none"> ■ prohibir la exacción del trabajo forzoso u obligatorio; ■ prohibir el trabajo infantil o sus peores formas; 	(Incluya, por favor, la definición de trabajo forzoso u obligatorio y los casos excluidos de la misma.) <p style="text-align: right;">C29, artículos 1, 1), 2, 1) y 2)</p> <p style="text-align: right;">C138, artículo 1; C182, artículo 1</p>

<ul style="list-style-type: none"> ■ prohibir la discriminación directa e indirecta en el empleo y la ocupación; ■ establecer el principio de igual remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor; ■ garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores y de los empleadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas; ■ garantizar el reconocimiento de los derechos de negociación colectiva de los empleadores o de sus organizaciones, y de las organizaciones de trabajadores? 	<p>(Incluya, por favor, la definición de discriminación directa e indirecta.)</p> <p>(Incluya, por favor, la definición de «remuneración» y de «trabajo de igual valor».)</p>	<p>C111, artículo 1</p> <p>C100, artículo 1</p> <p>C87, artículo 2</p> <p>C98, artículo 4</p>
<p>2. Sírvase indicar las disposiciones de la legislación nacional que:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ prohíben la exacción de trabajo forzoso u obligatorio; ■ prohíben la trata de seres humanos y definen dicho delito; ■ prohíben las peores formas de trabajo infantil, a saber: a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud (como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados); b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas, y c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes; ■ prohíben el trabajo peligroso (es decir, el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad) de los menores de 18; ■ establecen una edad mínima de admisión al empleo o al trabajo; ■ establecen una edad mínima de admisión a trabajos ligeros que no perjudiquen a la salud de los niños o dificulten su asistencia a la escuela o su participación en programas de formación profesional; 	<p>(Incluida la definición de trabajo forzoso u obligatorio y los casos que constituyen excepciones a la aplicación de la misma.)</p> <p>(Sírvase indicar, en particular, si la legislación nacional especifica cuáles son los tipos de trabajo peligrosos.)</p> <p>(Sírvase indicar en particular si dicha edad coincide con la edad en que cesa la obligación escolar.)</p> <p>(Sírvase indicar, en particular, la edad mínima para dicho tipo de empleo y los tipos de trabajos ligeros que el Gobierno ha establecido.)</p>	<p>C29, artículos 1, 1), 2, 1) y 2)</p> <p>C29 artículos 1, 1), 2, 1) y 25</p> <p>C182, artículo 3, cláusulas a) a c)</p> <p>C182, artículo 3, cláusula d)</p> <p>C138, artículos 2, 1), 2, 3) y 2, 4)</p> <p>C138, artículo 7, 1) y 3)</p>

<ul style="list-style-type: none"> ■ prohíben la discriminación directa e indirecta en el empleo y la ocupación; 	<p>(Sírvasse incluir la definición de discriminación directa e indirecta e indicar si se prohíben explícitamente los siguientes motivos de discriminación: raza, sexo, color, religión, opinión política, ascendencia nacional y origen social, así como cualquier otro motivo.)</p>	C111, artículo 1
<ul style="list-style-type: none"> ■ establecen el principio de igual remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor; 	<p>(Sírvasse incluir la definición de «remuneración» y de «trabajo de igual valor».)</p>	C100, artículo 1
<ul style="list-style-type: none"> ■ impiden y prohíben el acoso sexual en el trabajo, que es una forma de discriminación por razón de sexo; 	<p>(Sírvasse incluir la definición de acoso sexual e indicar cómo se garantiza la protección tanto contra el acoso sexual con contrapartida (<i>quid pro quo</i>), como en razón de entornos de trabajo hostiles.)</p>	C111, artículos 1, 2 y 3
<ul style="list-style-type: none"> ■ garantizan los derechos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores a: <ul style="list-style-type: none"> – redactar sus estatutos y reglamentos; – elegir a sus representantes; – organizar su administración y sus actividades; – formular sus programas de acción sin injerencia; – constituir federaciones y confederaciones; – afiliarse a organizaciones internacionales; 		C87, artículos 3 y 5
<ul style="list-style-type: none"> ■ garantizan que las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución por vía administrativa; 		C87, artículo 4
<ul style="list-style-type: none"> ■ prohíben la discriminación antisindical, con aplicación de las sanciones correspondientes; 		C98, artículos 1 y 3
<ul style="list-style-type: none"> ■ protegen a las organizaciones de trabajadores y de empleadores contra los actos de injerencia de unas respecto de otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes, como por ejemplo, disposiciones por las que se prohíban dichos actos y se prevean las sanciones pertinentes; 		C98, artículos 2 y 3
<ul style="list-style-type: none"> ■ promueven el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria entre organizaciones de empleadores y de trabajadores, con objeto de reglamentar las condiciones de empleo por medio de convenios colectivos; 		C98, artículo 4
<ul style="list-style-type: none"> ■ prevén mecanismos para la solución de conflictos. 		C87, artículo 3; C98, artículo 4

<p>3. Sírvase indicar las medidas de carácter general que pueden aplicarse al ejercicio de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva por las organizaciones de empleadores y de trabajadores como, por ejemplo, la legislación general relativa a las asociaciones y reuniones, las leyes relativas a la seguridad del Estado y al estado de excepción o los códigos penales.</p>	<p>C87, artículos 1-11; C98, artículos 1-6</p>
<p>4. Sírvase indicar:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ qué categorías de trabajadores quedan excluidas del ámbito de aplicación de las disposiciones de no discriminación o de igualdad de remuneración, las razones de dicha exclusión, y si y cómo se garantizan en la práctica la no discriminación y la igualdad de remuneración de dichos grupos de trabajadores; ■ toda ley o disposición que limite el tipo de trabajo que las mujeres pueden realizar o que las excluyan de ciertas ocupaciones, o bien limiten su acceso al empleo o determinadas ocupaciones o su continuación en los mismos; ■ si existen casos excluidos de la cobertura de la legislación sobre la edad mínima; ■ qué categorías de trabajadores están excluidas del ámbito de aplicación de las disposiciones relativas a la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, o están cubiertas por normativas específicas; ■ si el servicio militar obligatorio, las obligaciones cívicas normales, el trabajo en virtud de una condena, el trabajo obligatorio en casos de fuerza mayor y los pequeños trabajos comunales están excluidos de la definición de trabajo forzoso u obligatorio. 	<p>(Por ejemplo, trabajadores agrícolas, ocasionales, migrantes, trabajadores de la economía informal, trabajadores domésticos y trabajadores de zonas francas industriales.)</p> <p>C100; C111</p> <p>C111, artículos 1, 2 y 3</p> <p>(Por ejemplo, empresas o explotaciones agrícolas familiares, trabajo doméstico, trabajo agrícola, fuerza de trabajo migrante y trabajadores por cuenta propia.)</p> <p>C138, artículos 4, 1) y 5, 1)</p> <p>(Por ejemplo, el servicio público, los trabajadores agrícolas, domésticos, migrantes, los trabajadores de zonas francas industriales y los trabajadores de la economía informal.)</p> <p>C87, artículos 1-11; C98, artículos 1-6</p> <p>C29, artículo 2, 2). a), b), c), d) y e)</p>

<p>5. Sírvase indicar:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ toda restricción impuesta a la libertad de los trabajadores para dejar el empleo mediante preaviso razonable, en particular en la <i>función pública</i> y los <i>servicios esenciales</i>; ■ las disposiciones de la legislación nacional que rigen la disciplina en el trabajo, inclusive las disposiciones específicas relativas a los <i>funcionarios públicos</i>, los <i>servicios esenciales</i> y la <i>gente de mar</i>; ■ las disposiciones de la legislación nacional que rigen el derecho de participar en una huelga sin riesgo de sanción mediante el trabajo forzoso; sírvase indicar si la participación en una huelga o en ciertas huelgas (como, por ejemplo, las huelgas declaradas ilegales) puede ser penada mediante sanciones como el trabajo obligatorio; ■ las disposiciones de la legislación nacional que rigen los derechos y las libertades de expresión, reunión y asociación, inclusive toda disposición que limite esos derechos y libertades y cuyo incumplimiento sea penado con sanciones como el trabajo forzoso, la privación de libertad y la reeducación mediante el trabajo. 	<p style="text-align: right;">C29, artículos 1, 1) y 2, 1)</p> <p style="text-align: right;">C105, artículo 1, c)</p> <p style="text-align: right;">C105, artículo 1, d)</p> <p style="text-align: right;">C105, artículo 1, a)</p>
<p>6. Sírvase indicar si existen convenios colectivos nacionales o sectoriales en aplicación de los convenios fundamentales, y en qué medida se aplican.</p>	<p style="text-align: right;">C29, C105, C87, C98, C100, C111, C138, C182</p>
<p>Aplicación</p>	
<p>7. Sírvase indicar las disposiciones de la legislación nacional que prevén sanciones penales en los casos en que se exige ilegalmente el trabajo forzoso u obligatorio. Sírvase declarar asimismo si existen disposiciones penales para castigar la trata de seres humanos.</p>	<p style="text-align: right;">C29, artículo 25</p> <p>(Sírvase proporcionar toda información sobre los procedimientos penales establecidos para la aplicación de dichas disposiciones y sobre las sanciones penales infligidas.)</p>
<p>8. Sírvase indicar las disposiciones de la legislación nacional que garantizan penas adecuadas u otras sanciones en caso de incumplimiento de la legislación que prohíbe las peores formas de trabajo infantil y el trabajo peligroso, y por las que se establece una edad mínima de admisión al empleo o al trabajo.</p>	<p style="text-align: right;">C138, artículo 9, 1); C182, artículo 7, 1)</p>

9. Sírvase indicar, si y cómo se garantizan el control y la aplicación efectivos de las leyes y políticas para luchar contra la discriminación y promover la igualdad en general y la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor.	(Entre otras cosas, mediante inspección del trabajo, órganos nacionales sobre igualdad u otros órganos especializados, tribunales y cualquier otro mecanismo o procedimiento de prevención y solución de controversias.)	C111, artículos 2 y 3; C100, artículo 2
10. Sírvase indicar cómo se garantiza el control y la aplicación efectivos de la legislación nacional relativa a la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva.		C87; C98
11. Sírvase indicar si, a la hora de interpretar la legislación nacional, los tribunales se han remitido a los principios y derechos contemplados en los convenios fundamentales.	(Inclusive si se ha hecho referencia específica a los convenios de la OIT.)	C29, C105, C87, C98, C100, C111, C138, C182
12. Sírvase indicar si existen órganos o mecanismos especializados para hacer cumplir los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y proporcionar información sobre su mandato y funcionamiento.	(Inclusive procedimientos constitucionales especiales, órganos especializados de inspección del trabajo, etc.)	C29, C105, C87, C98, C100, C111, C138, C182

Parte II. Aplicación en la práctica de los principios y derechos fundamentales en el trabajo

Programas/políticas/planes de acción nacionales sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo		
13. ¿Se ha formulado algún programa/política/plan de acción para eliminar el trabajo infantil o sus peores formas?		C138, artículo 1; C182, artículos 1, 6, 1), 7, 2)

14. Sírvase indicar si existe una política nacional para promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación («política nacional de igualdad»).	(Inclusive si dicha política: – se aplica a los sectores público y privado; – aborda los siguientes motivos de discriminación: raza, sexo, color, religión, opinión política, ascendencia nacional y origen social, o cualquier otro motivo.)	C111, artículo 2
15. Sírvase indicar: ■ los elementos de la política nacional de igualdad, las medidas que se han adoptado para garantizar su aplicación efectiva y los resultados que se han logrado; ■ los pasos dados para promover la utilización de métodos de evaluación del trabajo basados en criterios objetivos y no discriminatorios.	(Inclusive las medidas jurídicas o administrativas, las políticas públicas, los convenios colectivos, las políticas o programas de acción positiva, estudios, guías prácticas, campañas de sensibilización y formación, creación de órganos especializados, políticas en el lugar de trabajo, mecanismos de aplicación especializados, etc. Indique también cómo se están evaluando los resultados.) (Tanto en el sector público como en el privado.)	C111, artículos 2 y 3 C100, artículo 3
16. Sírvase indicar las medidas especiales, tales como leyes o políticas que se hayan adoptado para corregir la discriminación o posición desventajosa de ciertos grupos en el pasado (acción positiva).	(Inclusive de grupos como <i>minorías étnicas, pueblos indígenas y tribales, trabajadores con responsabilidades familiares, etc.</i>)	C111, artículo 5
17. Sírvase indicar si existe una política/programa/plan de acción nacional para la eliminación del trabajo forzoso, incluida la trata de seres humanos para el trabajo o la explotación sexual.	(Sírvase incluir medidas de prevención y protección, en particular en relación con los grupos más vulnerables, como, por ejemplo, las <i>mujeres, los jóvenes, los migrantes, los trabajadores domésticos, etc.</i>)	C29, artículos 1,1), 2,1) y 25

Estadísticas y otra información sobre la aplicación en la práctica		
<p>18. ¿Se ha recopilado información estadística u otro tipo de datos empíricos, como:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ encuestas y estudios sobre trabajo infantil y sus conclusiones; ■ número de contravenciones de las normas sobre trabajo infantil registradas, procesadas/tramitadas, sancionadas (inclusive mediante sanción penal); ■ información/datos, en caso de existir, sobre enfermedades o accidentes infantiles derivados del trabajo; ■ tasa de matriculación escolar y tasa de asistencia a la escuela; ■ registros de inspección del trabajo y sus conclusiones sobre trabajo infantil; ■ todo resultado documentado de la ejecución de un plan/programa de acción, incluido el número de niños liberados de trabajo infantil o de sus peores formas, y que se hayan beneficiado del servicio proporcionado? 	(Datos desglosados por sexos.)	C138; C182
<p>19. Sírvase indicar si y cómo se recaba y analiza información con el fin de determinar la diferencia de remuneración entre hombres y mujeres, el carácter y el alcance de la discriminación y de las desigualdades por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional y origen social, y con el fin de eliminar las diferencias identificadas.</p>	(Inclusive estadísticas desglosadas por género con respecto a la distribución de hombres y mujeres en los sectores público y privado por niveles salariales, sector de actividad económica y niveles dentro de las distintas categorías profesionales. También, encuestas, estudios, etc.)	C111, artículos 2 y 3; C100, artículo 2

20. Sírvase indicar si en su país se han registrado prácticas que constituyen o podrían constituir casos de trabajo forzoso a tenor de lo dispuesto en los convenios. Indique, por favor, las medidas adoptadas o contempladas para erradicar tales prácticas, en particular en relación con los grupos más vulnerables, como, por ejemplo, los <i>trabajadores migrantes</i> , los <i>trabajadores domésticos</i> , los <i>trabajadores agrícolas</i> o los <i>miembros de comunidades indígenas</i> . Sírvase indicar asimismo si tales prácticas han sido identificadas en zonas francas industriales y, en caso afirmativo, cualesquiera medidas adoptadas para erradicarlas.	C29, artículos 1, 1) y 2, 1); C105, artículo 1, b), e)
21. Sírvase proporcionar las estadísticas disponibles, desglosadas por sexos, sobre el número de condenas de personas juzgadas culpables por exigir ilegalmente trabajo forzoso y/o por trata de seres humanos, el número de personas liberadas de trabajo forzoso/trata, así como cualquier otra información estadística relativa a la ejecución de planes/programas de acción nacionales destinados a eliminar el trabajo forzoso y la trata.	C29; C105
22. Sírvase proporcionar todas las estadísticas de que se disponga sobre el porcentaje de trabajadores sindicados y de empleadores federados, el número de organizaciones de empleadores y de trabajadores del país, el número de convenios colectivos válidos, la cobertura de los convenios colectivos, las violaciones verificadas de la libertad sindical y de asociación o del derecho de negociación colectiva y la imposición de las sanciones pertinentes.	C87, artículos 1-11; C98, artículos 1-6

Parte III. Convenios fundamentales y diálogo social

23. Sírvase indicar la función que desempeñan las organizaciones de trabajadores y de empleadores, el diálogo social y el tripartismo en la formulación y la ejecución de las distintas medidas destinadas a erradicar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio y la trata de seres humanos.	C29 y C105
---	------------

24. Sírvase indicar en particular si se han celebrado o deberían celebrarse en su país consultas tripartitas de ámbito nacional en relación con la erradicación del trabajo forzoso u obligatorio y la trata de seres humanos.	C29 y C105
25. Sírvase indicar el modo en que las propuestas relativas a la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva se someten a consulta tripartita y si existen mecanismos tripartitos con funciones de control del respeto de estos principios.	C87 y C98
26. Sírvase indicar de qué modo participan las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la promoción de la comprensión, la aceptación y la puesta en práctica del principio de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación.	C111, artículo 3
27. ¿Existen otros motivos adicionales de discriminación prohibidos en virtud de la legislación? Y, de ser así, ¿cómo participaron las organizaciones de empleadores y de trabajadores, o cualquier otro órgano pertinente, en la determinación de tales motivos adicionales?	(Cualquier motivo diferente de la raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional y origen social.) C111, artículo 1, 1), b)
28. Sírvase indicar si y cómo participan las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la aplicación efectiva del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor.	(Inclúyanse los convenios colectivos, la participación en órganos tripartitos, los estudios conjuntos, la elaboración de herramientas prácticas y guías, los análisis sobre igualdad de remuneración, etc.) C100, artículo 4
29. Sírvase indicar si se han celebrado consultas con los interlocutores sociales para formular y ejecutar programas de acción destinados a eliminar las peores formas de trabajo infantil y a la hora de determinar los tipos de trabajo considerados peligrosos.	C138, artículo 3, 2); C182, artículos 4, 1) y 6, 1)

Parte IV. Impacto de los Instrumentos de la OIT

30. ¿Qué obstáculos dificultan o retrasan la ratificación de los Convenios núms. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 y 182 y cuáles son las perspectivas de ratificación de dichos Convenios? Sírvase indicar cualquier medida adoptada o contemplada para superar dichos obstáculos.	(Indíquese cualquier dificultad que presenten los Convenios, ya sea en relación con la legislación o con la práctica nacional, o cualquier otro motivo que impida o retrase su ratificación.)
31. ¿Hasta qué punto se han aplicado, o se ha propuesto aplicar, los Convenios arriba mencionados, aun en ausencia de ratificación?	
Preguntas dirigidas a todos los Estados Miembros	
32. ¿Se incorporan automáticamente los convenios fundamentales de la OIT, desde su ratificación al ordenamiento jurídico nacional?	
33. ¿Qué sugerencias desearía formular su país en relación con una posible acción normativa de la OIT?	(Por ejemplo, nuevas normas, revisiones, etc.)
34. ¿Se ha presentado alguna solicitud recabando el apoyo de la OIT en materia de políticas o de cooperación técnica para aplicar los Convenios arriba mencionados? En caso afirmativo ¿cuál ha sido el impacto de dicho apoyo?	
35. ¿Cuáles son las necesidades futuras de su país en términos de asesoría en materia de políticas o de cooperación técnica para alcanzar los objetivos de los Convenios arriba mencionados?	
36. Sírvase 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 OIT.	
37. Sírvase indicar si ha recibido de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas observaciones acerca del cumplimiento efectivo o previsto de los instrumentos a los que se refiere la presente memoria. De ser así, sírvase comunicar una copia de las observaciones recibidas junto con los comentarios que estime oportuno formular.	

Anexo IV

Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO – GINEBRA

FORMULARIO PARA LA PRESENTACIÓN DE MEMORIAS ACERCA
DEL CONVENIO SOBRE EL TRABAJO MARÍTIMO, 2006

El presente formulario de memoria va 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 tenor 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».

Es posible que las cuestiones tratadas en el presente Convenio no entren en el ámbito de competencia inmediato del ministerio encargado de las cuestiones laborales, por lo que la preparación de una memoria completa sobre el Convenio podría requerir la celebración de consultas con otros ministerios u organismos públicos competentes.

Consejos prácticos para la redacción de las memorias

Primera memoria

1. Si se trata de la primera memoria que prepara el Gobierno tras la entrada en vigor del Convenio en su país, debería aportarse una información completa sobre la forma en que su país ha dado cumplimiento a sus obligaciones dimanantes del Convenio, con inclusión de las medidas adoptadas en relación con cada una de las preguntas contenidas en este formulario de memoria.

Memorias subsiguientes

2. En las memorias subsiguientes, normalmente sólo hará falta facilitar información sobre los puntos siguientes:
 - 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, y
 - c) **las respuestas a los comentarios formulados por los órganos de control.** La memoria debe contener una respuesta a todo comentario que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones o la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia haya formulado y dirigido al Gobierno con respecto a la aplicación del Convenio en su país.

Utilización de este formulario de memoria

3. Este formulario de memoria se divide en dos partes. **En la parte I, titulada «Cuestiones Generales», se solicita información y documentación justificativa. En la parte II, titulada «Información Específica», se indican algunas cuestiones que deberían contemplarse en la memoria. El formulario de memoria ha sido concebido para su fácil cumplimentación,** tanto desde el punto de la forma como del fondo. Se invita a los Miembros a que primero utilicen la versión electrónica del formulario de memoria; habrán de introducir la información solicitada en el espacio ampliable que aparece junto a cada pregunta. Asimismo, se adjunta una versión impresa para aquellas administraciones nacionales que no tengan la posibilidad de utilizar el formulario de memoria electrónico, de tal manera que puedan facilitar las respuestas con referencia a las preguntas correspondientes.
4. Desde un punto de vista sustantivo, una de las novedades del Convenio es la insistencia en garantizar no sólo el cumplimiento de sus disposiciones, sino también la presentación de pruebas documentales que corroboren dicho cumplimiento. Por consiguiente, al aplicar el Convenio, los Miembros ya habrán presentado documentos como la declaración de conformidad laboral marítima (DCLM) según lo preceptuado en la regla 5.1.3, y habrán suministrado una información que también es necesaria para la presentación de memorias con arreglo al artículo 22 de la Constitución. A fin de aprovechar la información ya facilitada, en varias preguntas formuladas en la parte II del presente formulario se sugiere la siguiente declaración como respuesta posible:

«Encontrará información adecuada sobre todos los temas en la DCLM adjunta, parte I /parte II .
5. Si la información que figura en la parte I o la parte II de la DCLM abarcara todos los temas de la sección de que se trate y cumpliera cabalmente todos los requisitos previstos en el párrafo 10, *a*) y/o *b*) de la norma A5.1.3, con la debida consideración de la pauta B5.1.3, se podrá puntuar () en una (o en ambas) casilla(s) que aparecen al final de la declaración, en cuyo caso no se requerirá responder a cada una de las preguntas de la sección de que se trate. No obstante, en la sección ubicada a continuación de las preguntas correspondientes se podrá facilitar información adicional acerca del modo en que se aplica en el país considerado la regla considerada. Asimismo, en algunas de las reglas o de las normas se prevé que la autoridad competente de cada Miembro habrá de presentar varios tipos de documentos relacionados con el cumplimiento de las obligaciones (por ejemplo, el formulario de informe médico normalizado para su utilización a bordo de buques que enarbolen el pabellón del Miembro con arreglo a lo previsto en el párrafo 2 de la norma A4.1 y la pauta B4.1.2). Se solicitarán, en su caso, copias de esos documentos específicos en la parte correspondiente al encabezamiento titulado «Documentación».
6. Además, para obviar la necesidad de referirse con detalle al contenido de las medidas específicas, en el presente formulario se podrá hacer referencia a las disposiciones pertinentes de la legislación, el convenio colectivo u otro documento del que se haya facilitado copia a la Oficina en español, francés o inglés (en relación con la parte I, titulada «Cuestiones Generales»).
7. Debajo de la sección titulada «Información adicional» figura un apartado que lleva el encabezamiento «Explicaciones». Se solicitan explicaciones en los casos en que una medida de aplicación nacional difiera de los requisitos prescritos en las normas contenidas en la parte A del Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006. Ello incluiría, por ejemplo, casos de equivalencias sustanciales referidas en el párrafo 3 del artículo VI, y de consideraciones que se hayan formulado sobre la aplicación de medidas nacionales diferentes previstas en virtud del párrafo 6 del artículo II. Aun cuando en la parte I de la DCLM se haya hecho referencia a equivalencias sustanciales, se deberá dar la explicación correspondiente, en particular sobre cómo el Miembro considerado no estaba en condiciones de aplicar los principios y derechos correspondientes en la forma prevista en la

parte A del Código (párrafo 3 del artículo VI) o sobre cómo la medida nacional cumple en todos los aspectos materiales con el requisito correspondiente de la parte A. En el caso de que así se determine conforme al párrafo 6 del artículo II, lo que deberá comunicarse también al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo (párrafo 7 del artículo II), se deberá dar una explicación sobre el motivo por el cual se determinó que no sería razonable ni factible en el momento actual aplicar algunos elementos particulares del Código a un buque o ciertas categorías de buques (párrafo 6 del artículo II).

8. Cabría observar que el presente formulario de memoria tiene en cuenta los artículos y el Reglamento, así como las disposiciones de la parte A del Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, y se refiere igualmente, cuando procede, a las pautas que no son obligatorias contenidas en la parte B del Código. Su objetivo es proporcionar orientación sobre cómo los Miembros deberían aplicar las disposiciones (obligatorias) de la parte A del Código. De conformidad con el párrafo 2 del artículo VI, los Miembros «darán debida consideración al cumplimiento de sus responsabilidades en la forma prevista en la parte B del Código». La índole especial de las pautas de la parte B del Código se refleja en el ejemplo y la explicación que se dan en los párrafos 9 y 10 de la Nota Explicativa del Reglamento y el Código. Con arreglo a lo estipulado en la última frase del párrafo 10 «... si sigue las orientaciones previstas en la parte B, el Miembro interesado, al igual que los órganos de la OIT encargados de verificar la aplicación de los convenios internacionales del trabajo, podrá estar seguro, sin más consideraciones, de que las medidas adoptadas por el Miembro son adecuadas para cumplir las responsabilidades enunciadas en las disposiciones pertinentes de la parte A». Esta declaración se basa en la opinión formulada por el Consejero Jurídico en 2003 sobre la relación existente entre las partes A y B del Código (véase el anexo del presente formulario de memoria para el texto completo de esta opinión).

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 marítimo, 2006
(ratificación registrada el _____)

Parte I. Cuestiones generales

I. Medidas de aplicación

Sírvase proporcionar una lista de las leyes, los reglamentos y los convenios colectivos por los que se apliquen las disposiciones del Convenio, y en los que se haga especial referencia a los derechos en el empleo y los derechos sociales de la gente de mar mencionados en el artículo IV. **Sírvase suministrar una copia de esas leyes, reglamentos y convenios colectivos. De poderse consultar en Internet, sírvase indicar el enlace al documento correspondiente en vez de suministrar la versión impresa del documento considerado.**

Si, por el hecho de su ratificación, las disposiciones del Convenio adquiriesen fuerza de ley en su país, sírvase indicar las disposiciones constitucionales en virtud de las cuales han surtido dicho efecto.

II. Documentos principales

Sírvase proporcionar en inglés, francés o español, o una traducción al inglés con arreglo a lo dispuesto en el párrafo 12 de la norma A5.1.3, una copia del certificado tipo de trabajo marítimo, incluida la parte I de la declaración de conformidad laboral marítima (DCLM), además de uno o varios ejemplos de una parte II de la DCLM que haya preparado un armador y que su país haya aceptado, al expedir un certificado para uno o varios buques. (Se deberá suprimir del ejemplo o de los ejemplos los datos específicos de identificación del buque o del armador). (En la parte II del presente formulario de memoria se solicitará documentación adicional sobre otros particulares).

III. Derechos y principios fundamentales

Sírvase indicar cómo se han tenido en cuenta, en el marco del Convenio, los siguientes derechos y principios fundamentales mencionados en el artículo III:

a)	salvo que su país haya ratificado los Convenios núms. 87 y 98: la libertad de asociación y la libertad sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;	
b)	salvo que su país haya ratificado los Convenios núms. 9 y 105: la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;	

c) salvo que su país haya ratificado los Convenios núms. 138 y 182: la abolición efectiva del trabajo infantil;	
d) salvo que su país haya ratificado los Convenios núms. 100 y 111: la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.	

IV. Autoridad competente y consulta

Sírvase indicar qué autoridad o autoridades competentes están facultadas para emitir y controlar la aplicación de reglamentos, ordenanzas u otras instrucciones con respecto al tema contemplado en el Convenio (artículo II, párrafo 1 a)).	
Sírvase enumerar las organizaciones de armadores y de gente de mar a las que la autoridad o las autoridades competentes consultan acerca de las cuestiones relativas a la aplicación del Convenio.	

V. Ámbito de aplicación

¿Se contempla en las medidas de aplicación del Convenio, en calidad de marino, a toda persona que esté empleada o contratada, o que trabaje en cualquier puesto a bordo de un buque al que se aplique el Convenio (artículo II, párrafos 1, f), y 2)?	En caso de respuesta negativa, sírvase explicarlo:
¿Han surgido dudas con respecto a la condición de gente de mar que pudiera ostentar alguna categoría de personas?	En caso de respuesta afirmativa, sírvase facilitar información completa sobre el proceso de consulta y su resultado (artículo II, párrafo 3):
¿Han surgido dudas en cuanto a si el Convenio se aplica a un buque, a una categoría particular de buques o a un medio de navegación similar?	En caso de respuesta afirmativa, sírvase facilitar información completa sobre el proceso de consulta y su resultado (artículo II, párrafo 5):

VI. Control de la aplicación

Sírvase resumir las disposiciones de leyes o reglamentos u otras medidas por las que se prohíbe la infracción de los requisitos del Convenio y, de conformidad con la legislación internacional, se establecen sanciones o se exige la adopción de medidas correctivas adecuadas para desalentar tales infracciones (artículo V, párrafo 6).	
--	--

VII. Información estadística

Sírvase *ya sea* facilitar los datos solicitados más abajo *o* remitirse a los informes pertinentes presentados a organismos como la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD) (*Informe anual sobre el Transporte Marítimo*), la Organización Marítima Internacional (OMI), o la Organización Mundial de la Salud (OMS), y proporcionar una copia de dichos informes o una referencia al sitio web público que contenga los datos siguientes:

Datos solicitados	Buques que realizan viajes internacionales o viajes entre puertos de otros países	Buques que no realizan viajes internacionales o viajes entre puertos de otros países	La información es sólo estimativa pues no se recopilan oficialmente los datos sobre este asunto
Número de marinos que trabajan en los buques cubiertos por el Convenio			
Número de marinos que son nacionales o residentes o están domiciliados de otro modo en el territorio			
Número de servicios privados de contratación y colocación que operan en el territorio (de haberlos)			
Distribución de género entre la gente de mar			
Número de buques que enarbolan su pabellón con un arqueo bruto superior a 3.000			
Número de buques con un arqueo bruto inferior a 3.000 e igual o superior a 500			
Número de buques con un arqueo bruto inferior a 500 e igual o superior a 200 (sírvase indicar si se trata de una estimación)			
Número de buques con un arqueo bruto inferior a 200 (sírvase indicar si se trata de una estimación)			

Parte II. Información específica

1. La presente sección de la Memoria se articula igual que el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (CTM, 2006). Se subdivide en cinco Títulos (Títulos 1-5), en cada uno de los cuales se recogen las reglas y disposiciones conexas de los Códigos, y se recaba información específica sobre la manera en que se han aplicado en cada país. Por razones de comodidad, en el presente formulario se enuncian los requisitos básicos en cada ámbito¹. Para cada pregunta se indican las disposiciones pertinentes del Convenio, a fin de facilitar la consulta del texto.
2. Valga señalar que en las disposiciones previstas en cada regla se incluye también una referencia a las pautas que figuran en la parte B del Código del Convenio. Tal como se menciona supra en el punto 8 de los «Consejos prácticos para la redacción de las memorias» los Miembros no están obligados a seguir dichas pautas a la hora de aplicar las reglas y normas. Sin embargo, si un Miembro decide hacerlo, los órganos de control no deberán considerar nuevamente si el Miembro de que se trate ha aplicado de manera adecuada o suficiente las disposiciones pertinentes del Convenio.

¹ La descripción de los requisitos básicos obedece al texto adoptado por una reunión tripartita de expertos celebrada en septiembre de 2008, cuando se adoptaron las *Pautas para las inspecciones por el Estado del pabellón en virtud del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006* (MEFS/2008/8 (Rev.)), y en el texto del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006.

Título 1. Requisitos mínimos para trabajar a bordo de buques

Regla 1.1 – Edad mínima Norma A1.1; véase también la pauta B1.1	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Ninguna persona menor de 16 años podrá ser empleada, contratada ni trabajar a bordo de un buque. ■ La gente de mar menor de 18 años no podrá ser empleada, contratada ni realizar trabajos cuando éstos puedan resultar peligrosos para su salud o su seguridad. ■ Deberá prohibirse el trabajo nocturno a la gente de mar menor de 18 años. (El término «nocturno» comprende un período de al menos nueve horas contando a más tardar desde la medianoche; este período no podrá terminar antes de las 5.00 horas de la madrugada). ■ Debería prestarse una atención especial a las necesidades de la gente de mar menor de 18 años, de conformidad con la legislación nacional. 	
Encontrará información adecuada sobre todos los temas en la DCLM adjunta, parte I <input type="checkbox"/> / parte II <input type="checkbox"/> Sírvase puntuar una o ambas casillas, o facilitar la información pertinente en la columna de la derecha.	
¿Cuál es la edad mínima para la gente de mar? (regla 1.1, párrafo 1; norma A1.1, párrafo 1).	
¿Cómo se define el período «nocturno»? (norma A1.1, párrafo 2).	
¿Se prohíbe el trabajo nocturno a la gente de mar menor de 18 años? (norma A1.1, párrafo 2).	
¿Se hacen excepciones a la prohibición del trabajo nocturno? (norma A1.1, párrafo 3).	En caso de respuesta afirmativa, sírvase describir someramente las excepciones:
¿Se prohíbe que la gente de mar menor de 18 años sea empleada cuando el trabajo pueda resultar peligroso para su salud o su seguridad? (norma A1.1, párrafo 4).	
¿Qué tipos de trabajo se considera que pueden resultar peligrosos para la salud o la seguridad de la gente de mar menor de 18 años? (norma A1.2, párrafo 4).	
Información adicional sobre la aplicación de la regla 1.1 (véase <i>supra</i> : «Consejos prácticos para la redacción de las memorias», punto 5).	
Explicaciones (véase <i>supra</i> : «Consejos prácticos para la redacción de las memorias», punto 7).	

Regla 1.2 – Certificado médico Norma A1.2; véase también la pauta B1.2	
<ul style="list-style-type: none"> ■ La gente de mar no deberá trabajar a bordo de un buque si no es titular de un certificado médico válido que acredite su aptitud física para desempeñar sus funciones. ■ Los certificados de la gente de mar que trabaja a bordo de buques que realizan habitualmente viajes internacionales deberán ser expedidos en inglés. ■ El certificado médico deberá ser expedido por un médico debidamente habilitado y no haber caducado. ■ El período de vigencia del certificado será: <ul style="list-style-type: none"> — de un máximo de dos años, a menos que el marino sea menor de 18 años, en cuyo caso será de un año; — de un máximo de seis años en el caso de los certificados de percepción de los colores. <p>NB: También se considerarán válidos en virtud de los presentes requisitos los certificados expedidos con arreglo al Convenio internacional sobre normas de formación, titulación y guardia para la gente de mar, 1978 (Convenio de Formación), o que cumplan en sustancia los requisitos aplicables de dicho Convenio, en su forma enmendada.</p>	
Encontrará información adecuada sobre todos los temas en la DCLM adjunta, parte I <input type="checkbox"/> / parte II <input type="checkbox"/> Sírvase puntuar una o ambas casillas, o facilitar la información pertinente en la columna de la derecha.	

¿Debe la gente de mar ser titular de un certificado médico válido que acredite su aptitud física para desempeñar sus funciones? (regla, 1.2, párrafo 1; norma A1.2, párrafo 1).	
¿Qué requisitos (u orientaciones) se han fijado en relación con la naturaleza del examen médico y el derecho de impugnación? (norma A1.2, párrafos 2 y 5).	
¿Qué requisitos se exigen a las personas autorizadas para expedir certificados médicos y certificados que se refieran únicamente a la vista? (norma A1.2, párrafo 4).	
¿Cuáles son los períodos de vigencia de los certificados médicos y de percepción de los colores? (norma A1.2, párrafo 7).	
Información adicional sobre la aplicación de la regla 1.2 (véase <i>supra</i> : «Consejos prácticos para la redacción de las memorias», punto 5).	
Explicaciones (véase <i>supra</i> : «Consejos prácticos para la redacción de las memorias», punto 7).	
Documentación: sírvase proporcionar en inglés (véase la norma A1.2, párrafo 10) un ejemplo de certificado médico tipo.	

Regla 1.3 – Formación y calificaciones	
<ul style="list-style-type: none"> ■ La gente de mar deberá ser formada para trabajar a bordo de un buque o ser titular de un certificado que acredite que tiene las competencias profesionales u otras cualificaciones para ejercer sus funciones. ■ La gente de mar deberá completar con éxito una formación sobre seguridad individual a bordo. ■ En caso de ratificarse el Convenio núm. 74, deben cumplirse las obligaciones dimanantes del mismo. <p><i>NB: También se considerarán válidas atendiendo a los presentes requisitos la formación y los certificados con arreglo al Convenio internacional sobre normas de formación, titulación y guardia para la gente de mar, 1978 (Convenio de Formación), en su forma enmendada.</i></p>	
Encontrará información adecuada sobre todos los temas en la DCLM adjunta, parte I <input type="checkbox"/> / parte II <input type="checkbox"/> Sírvase puntuar una o ambas casillas, o facilitar la información pertinente en la columna de la derecha.	
¿Ha de ser formada toda la gente de mar para trabajar a bordo de un buque o ser titular de un certificado que acredite que tiene las competencias profesionales u otras cualificaciones para ejercer sus funciones? (regla 1.3, párrafo 1 – véase también el párrafo 4).	
¿Está obligada toda la gente de mar a completar con éxito una formación sobre seguridad individual a bordo? (regla 1.3, párrafo 2).	
¿Se consideran válidas la formación y los certificados de conformidad con el Convenio internacional sobre normas de formación, titulación y guardia para la gente de mar, 1978 (Convenio de Formación), en su forma enmendada? (regla 1.3, párrafo 3).	
Información adicional sobre la aplicación de la regla 1.3 (véase <i>supra</i> : «Consejos prácticos para la redacción de las memorias», punto 5).	
Explicaciones (véase <i>supra</i> : «Consejos prácticos para la redacción de las memorias», punto 7).	

Regla 1.4 – Contratación y colocación**Norma A1.4; véase también la pauta B1.4.1**

- Los servicios de contratación y colocación de los marinos deberán ser gratuitos.
- Cuando se presten servicios privados de contratación y colocación de los marinos en su territorio, los Miembros deberán encargarse de instaurar un sistema eficaz de inspección y supervisión de dichos servicios (*regla 5.3; norma A5.3, párrafo 1*).
- Cuando el servicio de contratación y colocación que se presta para que los marinos nacionales trabajen a bordo de buques que enarbolan su pabellón corra a cargo de organizaciones de gente de mar en el territorio del Miembro, deberá prestarse de conformidad con la norma prevista en el Convenio.
- Todo servicio público de contratación o colocación de gente de mar deberá prestarse de una manera ordenada que promueva los derechos en el empleo de la gente de mar en virtud del Convenio.
- De recurrir los armadores a servicios de contratación y colocación radicados en Estados que no sean parte en el CTM de 2006, los Estados del pabellón serán los encargados de exigir que dichos armadores cuenten con un sistema adecuado que garantice, en la medida de lo factible, que dichos servicios de contratación y colocación estén en conformidad con las disposiciones de la norma A1.4.

	Sírvase puntear las casillas correspondientes que figuran a continuación, o facilitar la información solicitada.
De prestarse en su país servicios privados de contratación y colocación de gente de mar o de prestar organizaciones de gente de mar servicios para colocar marinos en buques que enarbolan su pabellón, sírvase facilitar información sobre el sistema normalizado de concesión de licencias o emisión de certificados, u otras formas de reglamentación (<i>regla 1.4; norma A1.4, párrafos 2, 3, 4 y 5</i>), y el sistema de inspección y supervisión de la prestación de dichos servicios (<i>norma A1.4, párrafo 6</i>).	No se presta este tipo de servicios privados en nuestro país <input type="checkbox"/>
De prestarse en su país servicios públicos de contratación y colocación, sírvase indicar los principios básicos que garantizan su prestación ordenada (<i>norma A1.4, párrafo 1</i>). Véanse las orientaciones proporcionadas en la pauta B1.4.1, párrafo 2.	No se presta este tipo de servicios públicos en nuestro país <input type="checkbox"/>
De prestarse en su país servicios públicos o privados de contratación y colocación de gente de mar, sírvase describir los mecanismos y procedimientos que se utilizan para investigar las quejas relativas a sus actividades (<i>norma A1.4, párrafo 7</i>).	No se prestan servicios públicos o privados en nuestro país <input type="checkbox"/>
De recurrir los armadores de buques a servicios de contratación y colocación que estén radicados en países que no han ratificado el Convenio, ¿qué tipo de medidas se prevé que tomen a fin de asegurar, en la medida de lo factible, que esos servicios estén en conformidad con las disposiciones del Convenio? (<i>regla 1.4, párrafo 3; norma A1.4, párrafos 9 y 10</i>).	Encontrará información adecuada sobre este tema en la DCLM adjunta, parte I <input type="checkbox"/> / parte II <input type="checkbox"/>
Información adicional sobre la aplicación de la regla 1.4 (véase <i>supra</i> : «Consejos prácticos para la redacción de las memorias», punto 5).	
Explicaciones (véase <i>supra</i> : «Consejos prácticos para la redacción de las memorias», punto 7).	

Título 2. Condiciones de empleo

<p>Regla 2.1 – Acuerdos de empleo de la gente de mar Norma A2.1; véase también la pauta B2.1</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Cada marino deberá tener su acuerdo de empleo de la gente de mar (en adelante, AEGM) firmado tanto por la gente de mar como por el armador o el representante del armador (o, si no es asalariado, otras pruebas de acuerdos contractuales o similares). ■ En los AEGM deberán figurar al menos las materias señaladas en la norma A2.1, apartados a) a j) del párrafo 4 y, cuando proceda, el apartado k), del CTM, 2006 (<i>norma A2.1, párrafo 4</i>). ■ Cuando un AEGM esté total o parcialmente constituido por un convenio colectivo, dicho convenio deberá estar también disponible a bordo del buque, con mención de las disposiciones pertinentes redactadas en inglés o traducidas a este idioma (excepto para los buques que sólo realicen viajes nacionales) (<i>norma A2.1, párrafo 2</i>). ■ La gente de mar deberá tener la oportunidad de examinar el AEGM y pedir asesoramiento sobre el mismo antes de firmarlo (<i>norma A2.1, párrafo 1, b</i>)). ■ Se deberá proporcionar a la gente de mar un documento que contenga una relación de su servicio a bordo (sin mención de apreciación alguna sobre la calidad del trabajo de la gente de mar ni indicación sobre su salario) (<i>norma A2.1, párrafos 1, e), y 3; pauta B2.1.1, párrafo 1</i>). ■ La gente de mar deberá poder obtener fácilmente información sobre las condiciones de su empleo cuando se encuentre a bordo, información a la que también deberán poder acceder con facilidad las autoridades competentes en el supuesto de que se lleve a cabo una inspección a bordo. ■ Los plazos mínimos de preaviso para la terminación anticipada de un AEGM deberán venir señalados en la legislación o reglamentación pertinente. 	
<p>Encontrará información adecuada sobre todos los temas en la DCLM adjunta, parte I <input type="checkbox"/>/ parte II <input type="checkbox"/> Acuerdo de empleo de la gente de mar <input type="checkbox"/>/Disposiciones de los convenios colectivos (se podrá proporcionar también un enlace al sitio web público que contenga los convenios colectivos vigentes)</p>	
<p>Sírvase puntuar una o más casillas, o facilitar la información pertinente en la columna de la derecha.</p>	
<p>¿Cuáles son los plazos mínimos de preaviso que deberán cumplir la gente de mar y los armadores para la terminación anticipada de un AEGM? <i>(norma A2.1, párrafo 5).</i></p>	
<p>¿Se prevén en la legislación o reglamentación nacionales, o bien en los convenios colectivos, las circunstancias que justifican la terminación anticipada de un acuerdo de empleo con un plazo de preaviso más breve o sin preaviso alguno? <i>(norma A2.1 párrafo 6).</i></p>	<p>En caso de respuesta afirmativa, sírvase resumir las disposiciones previstas a tal efecto:</p>
<p>Sírvase resumir los requisitos que establece su país para garantizar que se conceda a la gente de mar la oportunidad de examinar su AEGM y pedir asesoramiento sobre el mismo antes de firmarlo <i>(norma A2.1, párrafo 1, b)).</i></p>	
<p>Sírvase resumir los requisitos que establece su país para garantizar que la gente de mar pueda obtener fácilmente a bordo una información clara sobre las condiciones de su empleo <i>(norma A2.1, párrafo 1, d)).</i></p>	
<p>Información adicional relativa a la aplicación de la regla 2.1 (véase <i>supra</i> «Consejos prácticos para la redacción de las memorias», punto 5).</p>	
<p>Explicaciones (véase <i>supra</i> «Consejos prácticos para la redacción de las memorias», punto 7).</p>	
<p>Documentación: sírvase facilitar en inglés (véanse <i>norma A2.1, párrafo 2 y (véanse también las orientaciones proporcionadas en la pauta B2.1.1, párrafo 1)</i>):</p> <ul style="list-style-type: none"> — un ejemplar del documento aprobado que contenga una relación del servicio a bordo de la gente de mar (<i>norma A2.1, párrafos 1 y 3</i>); — un ejemplar de AEGM tipo (<i>norma A2.1, párrafo 2, a)</i>); — las partes pertinentes de todo convenio colectivo aplicable (<i>norma A2.1, párrafo 2, b)</i>). 	

<p>Regla 2.2 – Salarios Norma A2.2; véase también la pauta B2.2</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ■ La gente de mar deberá percibir a intervalos no superiores a un mes la totalidad de la remuneración que se le adeude, de conformidad con su acuerdo de empleo y con los convenios colectivos aplicables. ■ La gente de mar tendrá derecho a un estado de cuentas mensual, en el que se indiquen su salario mensual y todas las deducciones autorizadas * (como las remesas**). ■ Los Estados del pabellón tal vez estimen conveniente exigir que los armadores lleven a bordo de sus buques documentos como una copia de la nómina o de los registros electrónicos. ■ Los recargos por servicios de envío de remesas/** deben ser razonables, y deben aplicarse tipos de cambio acordes con los requisitos nacionales. <p>* No se podrán aplicar a la remuneración deducciones que no estén autorizadas, como el pago de gastos de viaje hacia o desde el buque.</p> <p>** Una remesa es un acuerdo con arreglo al cual, a petición de la gente de mar, se remite a intervalos periódicos una parte de los ingresos del marino a su familia, a las personas a su cargo o a sus beneficiarios legales, durante el período en el que la gente de mar se encuentra embarcada.</p>	
<p>Encontrará información adecuada sobre todos los temas en la DCLM adjunta, parte I <input type="checkbox"/>/ parte II <input type="checkbox"/></p> <p>Sírvase puntuar una o ambas casillas, o facilitar la información pertinente en la columna de la derecha.</p>	
<p>¿Cuáles son los datos principales que deben constar en el estado de cuentas mensual que la gente de mar tiene derecho a recibir a bordo? (regla 2.2 y norma A2.2, párrafo 2).</p>	
<p>Sírvase describir a grandes rasgos las medidas adoptadas por los armadores para proporcionar a la gente de mar un medio para remitir la totalidad o parte de sus ingresos a su familia, a las personas a su cargo o a sus beneficiarios (norma A2.2, párrafos 3 y 4).</p>	
<p>¿Cómo se determinan el carácter razonable del gasto cobrado, en su caso, por el armador por el servicio de remesas mencionado, y el cambio de moneda correspondiente? (norma A2.2, párrafo 5).</p>	
<p>Para aquellos países que adoptan una legislación o reglamentación nacional aplicable al cálculo o la determinación de la cuantía de los salarios de la gente de mar: ¿se ha dado la debida consideración a las orientaciones proporcionadas en la pauta B2.2 (norma A2.2, párrafo 6)?</p>	<p>En caso de respuesta afirmativa, sírvase resumir o proporcionar una referencia a la legislación nacional pertinente de conformidad con la parte I, punto I.</p>
<p>Información adicional relativa a la aplicación de la regla 2.2 (véase <i>supra</i>: «Consejos prácticos para la redacción de las memorias», punto 5).</p>	
<p>Explicaciones (véase <i>supra</i>: «Consejos prácticos para la redacción de las memorias», punto 7).</p>	

<p>Regla 2.3 – Horas de trabajo y de descanso Norma A2.3; véase también la pauta B2.3</p>
<ul style="list-style-type: none"> ■ El número máximo de horas de trabajo o el número mínimo de horas de descanso debe señalarse en la legislación o reglamentación nacional pertinente (el número mínimo de horas de descanso no debe ser inferior a diez horas por cada período de veinticuatro horas, ni a setenta y siete horas por cada período de siete días; o el número máximo de horas de trabajo no debe ser superior a catorce horas por cada período de veinticuatro horas, ni a setenta y dos horas por cada período de siete días). ■ Deberá tenerse en cuenta el peligro que representa la fatiga de la gente de mar. ■ Las horas de descanso no podrán agruparse en más de dos períodos, uno de los cuales deberá ser de al menos seis horas ininterrumpidas, y el intervalo entre dos períodos consecutivos de descanso no excederá de catorce horas. ■ Todo pase de revista u otro ejercicio obligatorio deberá realizarse de forma que perturbe lo menos posible los períodos de descanso y no provoque fatiga. ■ Los marinos que deban permanecer en situación de disponibilidad tendrán derecho a un período de descanso compensatorio que sea adecuado si, por requerirse sus servicios, resultara perturbado su período de descanso.

<ul style="list-style-type: none"> ■ El programa de servicio en el mar y en los puertos para cada cargo deberá colocarse en un lugar fácilmente accesible a bordo del buque en un formato normalizado y en el idioma o los idiomas de trabajo del buque y en inglés, al igual que los límites aplicables que fije la legislación, la reglamentación o el convenio colectivo aplicable. ■ Las horas diarias de trabajo o descanso de la gente de mar deberán registrarse en un formato normalizado, en el idioma o los idiomas de trabajo del buque y en inglés, y deberán ser rubricados por la gente de mar (que recibirá una copia) y por el capitán (o persona autorizada). 	
<p>Encontrará información adecuada sobre todos los temas en la DCLM adjunta, parte I <input type="checkbox"/>/ parte II <input type="checkbox"/></p> <p>Sírvase puntuar una o ambas casillas, o facilitar la información pertinente en la columna de la derecha.</p>	
<p>¿Qué criterio se sigue en su país a la hora de aplicar los requisitos para el cumplimiento de la regla 2.3, el número máximo de horas de trabajo o el número mínimo de horas de descanso? (Regla 2.3, párrafos 1 y 2).</p>	<p>Número máximo de horas de trabajo <input type="checkbox"/></p> <p>Número mínimo de horas de descanso <input type="checkbox"/></p>
<p>Sírvase indicar cómo se tiene en cuenta el peligro que representa la fatiga de la gente de mar (norma A2.3, párrafo 4).</p>	
<p>Sírvase indicar el número máximo de horas de trabajo o el número mínimo de horas de descanso incluidas las medidas que hayan podido adoptarse para la gente de mara menor de 18 años (norma A2.3, párrafos 2 y 5; norma A1.1, párrafo 2; véanse las orientaciones proporcionadas en la pauta B2.3.1).</p>	<p>¿Cuántas horas de trabajo por cada período de 24 horas? ___</p> <p>¿Cuántas horas de trabajo por cada período de 7 días? ___</p> <p>o</p> <p>¿Cuántas horas de descanso por cada período de 24 horas? ___</p> <p>¿Cuántas horas de descanso por cada período de 7 días? ___</p> <p>Medidas para la gente de mar menor de 18 años:</p>
<p>¿Se prohíbe en todos los casos prever más de 2 períodos de descanso por cada período de 24 horas? ¿Debe ser el período de descanso por cada período de 24 horas igual o superior a 6 horas? ¿Debe ser siempre el intervalo entre los períodos de descanso de 14 horas como máximo? (norma A2.3, párrafo 6).</p>	<p>En caso de respuesta negativa, sírvase facilitar la información necesaria.</p>
<p>Sírvase indicar los requisitos relacionados con la reducción al mínimo de las perturbaciones provocadas por los distintos tipos de ejercicio, así como con la concesión del período de descanso compensatorio que se contempla en la norma A2.3, párrafos 7, 8, 9 y 14.</p>	
<p>¿Cuál es el número habitual de horas de trabajo de la gente de mar incluidas las medidas que se hayan adoptado para la gente de mar menor de 18 años? (norma A2.3, párrafo 3; norma A1.1, párrafo 2; véanse las orientaciones proporcionadas en la pauta B2.3.1).</p>	
<p>¿Se ha registrado o autorizado algún convenio colectivo en que se toleren excepciones a los límites establecidos? (norma A2.3, párrafo 13).</p>	<p>En caso de respuesta afirmativa, sírvase facilitar una copia de las disposiciones pertinentes en el apartado «Documentación» <i>infra</i>.</p>
<p>¿Qué medidas están previstas para garantizar el registro preciso del número de horas de trabajo o descanso? (norma A2.3, párrafo 12).</p>	
<p>Información adicional relativa a la aplicación de la regla 2.3 (véase <i>supra</i>: «Consejos prácticos para la redacción de las memorias», punto 5).</p>	
<p>Explicaciones (véase <i>supra</i>: «Consejos prácticos para la redacción de las memorias», punto 7).</p>	
<p>Documentación: sírvase facilitar en inglés (véase norma A2.3, párrafos 10 y 11):</p> <ul style="list-style-type: none"> — una copia del organigrama del trabajo a bordo (norma A2.3, párrafos 10 y 11); — una copia de los registros de las horas diarias de trabajo o de las horas diarias de descanso de la gente de mar en el formato normalizado establecido por la autoridad competente (norma A2.3, párrafo 12); — una copia de las disposiciones de todo convenio colectivo autorizado o registrado que establezca un número de horas de trabajo o permita excepciones a los límites establecidos (norma A2.3, párrafos 3 y 13). 	

Regla 2.4 – Derecho a vacaciones
Norma A2.4; véase también la pauta B2.4

- Se deberá permitir que la gente de mar disfrute de vacaciones anuales pagadas.
- Se ha de conceder a la gente de mar un permiso para bajar a tierra, en aras de su salud y de su bienestar, y de conformidad con los requisitos operativos de sus puestos.
- El período total mínimo de vacaciones anuales pagadas debe establecerse en la legislación.
- Sin perjuicio de que un convenio colectivo o la legislación o los reglamentos aplicables establezcan un método distinto de cálculo, el período total mínimo de vacaciones anuales pagadas se calculará sobre la base de 2,5 días civiles por mes de empleo.
- Salvo en los casos previstos por la autoridad competente, se deberá prohibir todo acuerdo que implique una renuncia a las vacaciones anuales pagadas mínimas.

Encontrará información adecuada sobre todos los temas en los documentos adjuntos:

Acuerdo de empleo de la gente de mar / Disposiciones de los convenios colectivos

Sírvase puntear una o ambas casillas, o facilitar la información pertinente en la columna de la derecha.

¿Qué duración total tienen como mínimo las vacaciones anuales pagadas para la gente de mar a bordo de los buques que enarbolan el pabellón de su país?
 (norma A2.4, párrafos 1 y 2).

¿Cómo se calcula en su país la duración total mínima de las vacaciones pagadas a que tiene derecho la gente de mar?
 (norma A2.4, párrafo 2; véanse también las orientaciones proporcionadas en la pauta B2.4).

¿Ha autorizado la autoridad competente de su país algún acuerdo para renunciar al derecho al período total mínimo de vacaciones anuales pagadas?
 (norma A2.4, párrafo 3).

En caso afirmativo, sírvase indicar los criterios para otorgar tales autorizaciones:

¿Están obligados los armadores a conceder un número adecuado de permisos a la gente de mar para bajar a tierra?
 (regla 2.4, párrafo 2).

Información adicional relativa a la aplicación de la regla 2.4 (véase *supra*: «Consejos prácticos para la redacción de las memorias», punto 5).

Explicaciones (véase *supra*: «Consejos prácticos para la redacción de las memorias», punto 7).

Documentación: sírvase facilitar una copia de las disposiciones de los convenios colectivos aplicables que prevean un método de cálculo del período total mínimo de vacaciones anuales pagadas distinto del calculado sobre la base de 2,5 días civiles por mes de empleo (norma A2.4, párrafo 2).

En el supuesto de que las disposiciones no estén disponibles en inglés, francés o español, le agradeceremos facilite un resumen en uno de estos tres idiomas.

Regla 2.5 – Repatriación
Norma A2.5; véase también la pauta B2.5

- La gente de mar tiene derecho a ser repatriada sin costo alguno para ella, salvo que el Código disponga de otra cosa.
- La gente de mar tiene derecho a ser repatriada en las circunstancias siguientes:
 - cuando el acuerdo de empleo de la gente de mar expire mientras ésta se encuentre en el extranjero;
 - cuando dé por terminado el acuerdo de empleo de la gente de mar:
 - el armador, o
 - la gente de mar, por causas justificadas, y
 - cuando la gente de mar no pueda seguir desempeñando sus funciones en el marco del acuerdo de empleo que haya suscrito o no quepa esperar que las cumpla en circunstancias específicas.

<ul style="list-style-type: none"> ■ Los derechos de repatriación de la gente de mar deberán venir contemplados en la legislación, en los reglamentos, en otras medidas o en los convenios de negociación colectiva. ■ Los buques deberán constituir una garantía financiera para asegurar que la repatriación pueda llevarse a cabo. ■ Se deberá llevar a bordo un ejemplar de las disposiciones nacionales aplicables a la repatriación, el cual se pondrá a disposición de la gente de mar en un idioma apropiado. ■ Se deberá facilitar la repatriación de la gente de mar que preste servicio en buques que atraquen en los puertos o atraviesen las aguas territoriales de un país. ■ No se deberá denegar el derecho de repatriación a un marino a causa de las circunstancias financieras del armador, o de la incapacidad o falta de voluntad de éste para reemplazar al marino. 	
<p>Encontrará información adecuada sobre todos los temas en los documentos adjuntos: Acuerdo de empleo de la gente de mar <input type="checkbox"/> / Disposiciones de los convenios colectivos <input type="checkbox"/> Sírvase puntuar una o ambas casillas, o facilitar la información pertinente en la columna de la derecha.</p>	
¿Qué tipo de garantía financiera constituyen los buques que arbolan pabellón de su país? (regla 2.5, párrafo 2).	
¿En qué circunstancias (incluido el período máximo de prestación de servicios a bordo de un buque) tiene la gente de mar derecho a la repatriación? (regla 2.5, párrafo 1; norma A2.5, párrafos 1 y 2; véanse las orientaciones proporcionadas en la pauta B2.5.1, párrafos 1 y 2).	
¿Está previsto algún caso en que la gente de mar deba asumir los gastos de su repatriación? (norma A2.5, párrafo 3).	En caso de respuesta afirmativa, sírvase indicar las circunstancias:
¿Qué ayudas deben ser otorgadas por los armadores en la repatriación de la gente de mar? (norma A2.5, párrafo 2, c); véanse las orientaciones proporcionadas en la pauta B2.5.1, párrafos 3 a 5).	
¿Ha rechazado su país alguna solicitud de facilitar la repatriación de un marino? (norma A2.5, párrafos 7 y 8).	En caso de respuesta afirmativa, sírvase facilitar la información pertinente.
<p>Información adicional relativa a la aplicación de la regla 2.5 (véase <i>supra</i>: «Consejos prácticos para la redacción de las memorias», punto 5).</p>	
<p>Explicaciones (véase <i>supra</i>: «Consejos prácticos para la redacción de las memorias», punto 7).</p>	
<p>Documentación: sírvase facilitar:</p> <ul style="list-style-type: none"> — una copia de las disposiciones relativas al derecho a la repatriación de la gente de mar de todo convenio de negociación colectiva aplicable (norma A2.5, párrafo 2); — un ejemplo tipo de documentación que se acepta o expide en relación con la garantía financiera que deben constituir los armadores (regla 2.5, párrafo 2). <p>En el supuesto de que esta documentación no esté disponible en inglés, francés o español, le agradeceremos facilite un resumen en uno de los tres idiomas.</p>	

Regla 2.6 – Indemnización de la gente de mar en caso de pérdida del buque o de naufragio
Norma A2.6; véase también la pauta B2.6

- Deberán establecerse reglas que aseguren que, en caso de pérdida o de naufragio de un buque, el armador abone a cada uno de los marinos a bordo una indemnización por el desempleo resultante de la pérdida del buque o del naufragio.

Encontrará información adecuada sobre todos los temas en los documentos adjuntos:
 Acuerdo de empleo de la gente de mar / Disposiciones de los convenios colectivos
Sírvase puntuar una o ambas casillas, o facilitar la información pertinente en la columna de la derecha.

<p>¿Cómo se calcula la indemnización sufragada por los armadores a la gente de mar en caso de lesión, pérdida o desempleo debido a la pérdida del buque o su naufragio (incluida cualquier limitación aplicable)? (norma A2.6, párrafo 1; véanse las orientaciones proporcionadas en la pauta B2.6, párrafo 1).</p>	
<p>Información adicional relativa a la aplicación de la regla 2.6 (véase <i>supra</i>: «Consejos prácticos para la redacción de las memorias», punto 5).</p>	
<p>Explicaciones (véase <i>supra</i>: «Consejos prácticos para la redacción de las memorias», punto 7).</p>	

<p>Regla 2.7 – Niveles de dotación Norma A2.7; véase también la pauta B2.7</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Los buques deben tener un número suficiente de marinos empleados a bordo, con el fin de garantizar que las operaciones del buque se efectúen en condiciones de seguridad, eficiencia y protección, teniéndose en cuenta los asuntos relativos al cansancio de la gente de mar, así como a la naturaleza y a las condiciones particulares del viaje. ■ Cada buque debe contar con una dotación adecuada, de conformidad con el documento de dotación de seguridad, o con otro documento equivalente expedido por la autoridad competente. ■ Los niveles de dotación deberán tener en cuenta los requisitos previstos sobre alimentación y servicio de fonda. 	
<p>Encontrará información adecuada sobre todos los temas en la DCLM adjunta, parte I <input type="checkbox"/> / parte II <input type="checkbox"/> Sírvase puntuar una o ambas casillas, o facilitar la información pertinente en la columna de la derecha.</p>	
<p>¿Los niveles de dotación mínima de seguridad determinados o aprobados por la autoridad competente evitan o reducen al mínimo el exceso de horas de trabajo, y aseguran un descanso suficiente para la gente de mar a fin de garantizar la seguridad del buque y de su personal en todas las condiciones de funcionamiento, tomando en consideración la naturaleza y condiciones particulares de un viaje? (regla 2.7; norma A2.7, párrafos 1 y 2; véanse las orientaciones proporcionadas en la pauta B2.7).</p>	
<p>¿De qué modo los niveles de dotación mínima de seguridad cumplen los requisitos previstos en la regla 3.2 y la norma A3.2 sobre alimentación y servicio de fonda? (norma A2.7, párrafo 3).</p>	<p>La respuesta se deduce de la documentación solicitada a continuación <input type="checkbox"/></p>
<p>Si hay quejas o conflictos referentes a la determinación de los niveles de dotación mínima de seguridad en un buque ¿cómo se resuelven? (Véanse las orientaciones proporcionadas en la pauta B2.7).</p>	
<p>Información adicional relativa a la aplicación de la regla 2.7 (véase <i>supra</i>: «Consejos prácticos para la redacción de las memorias», punto 5).</p>	
<p>Explicaciones (véase <i>supra</i>: «Consejos prácticos para la redacción de las memorias», punto 7).</p>	
<p>Documentación: para cada tipo de buque (pasajeros, carga, etc.) sírvase facilitar, en inglés, un ejemplo representativo de documento sobre dotación mínima de seguridad o equivalente expedido por la autoridad competente (norma A2.7, párrafo 1), junto con información sobre el tipo de buque de que se trata, su arqueado bruto y el número de marinos que habitualmente trabaja a bordo.</p>	

Regla 2.8 – Progresión profesional y desarrollo de las aptitudes y oportunidades de empleo de la gente de mar Norma A2.8; véase también la pauta B2.8	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Todo Miembro deberá adoptar políticas nacionales encaminadas a fortalecer las competencias, las calificaciones y las oportunidades de empleo de la gente de mar domiciliada en su territorio. ■ Deberán establecerse objetivos claros para la orientación profesional, la educación y la formación de la gente de mar incluida la formación permanente cuyas tareas a bordo del buque estén relacionadas principalmente con la seguridad de las operaciones y de la navegación del buque. 	
Según nuestros registros no hay gente de mar domiciliada en nuestro territorio <input type="checkbox"/> Sírvase puntuar una o ambas casillas, o facilitar la información pertinente en la columna de la derecha.	
¿Se ha dotado su país de políticas nacionales para alentar la progresión profesional y desarrollo de las aptitudes y oportunidades de empleo de la gente de mar domiciliada en su país? (regla 2.8, párrafo 1; norma A2.8, párrafos 1 y 3; véanse las orientaciones proporcionadas en la pauta B2.8.1).	En caso de respuesta negativa, sírvase facilitar información al respecto:
¿Lleva su país un registro o una lista de la gente de mar que rijan su acceso al empleo de ésta, véanse las orientaciones proporcionadas en la pauta B2.8.2?	No disponemos de registros o listas que rijan el empleo de la gente de mar <input type="checkbox"/>
Información adicional relativa a la aplicación de la regla 2.8 (véase <i>supra</i> : «Consejos prácticos para la redacción de las memorias», punto 5).	
Explicaciones (véase <i>supra</i> : «Consejos prácticos para la redacción de las memorias», punto 7).	

Título 3. Alojamiento, instalaciones de esparcimiento, alimentación y servicio de fonda

Regla 3.1 – Alojamiento y servicios de esparcimiento Norma A3.1; véase también la pauta B3.1	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Todos los buques deben cumplir las normas mínimas establecidas por el CTM, 2006, con el fin de facilitar y mantener alojamientos e instalaciones de esparcimiento decentes para la gente de mar que trabaja o vive a bordo, o ambas cosas, conformes con la promoción de la salud y el bienestar de la gente de mar. ■ El espacio de alojamiento de la gente de mar debe ser seguro y decente y cumplir las disposiciones nacionales por las que se aplica el CTM, 2006 (<i>norma A3.1; párrafo 1</i>). ■ El capitán o una persona designada debe realizar inspecciones frecuentes del alojamiento de la gente de mar (<i>norma A3.1, párrafo 18</i>), cuyos resultados deben asentarse en un registro; los registros han de estar disponibles para la verificación. ■ Debe prestarse una atención especial a los requisitos relativos a: <ul style="list-style-type: none"> – el tamaño de los dormitorios y otros espacios de alojamiento (<i>norma A3.1, párrafos 9 y 10</i>); – la calefacción y la ventilación (<i>norma A3.1, párrafo 7</i>); – el ruido, las vibraciones y otros factores ambientales (<i>norma A3.1, párrafo 6,h</i>); – las instalaciones sanitarias e instalaciones conexas (<i>norma A3.1, párrafos 11 y 13</i>); – la iluminación (<i>norma A3.1, párrafo 8</i>); – la enfermería (<i>norma A3.1, párrafo 12</i>). ■ Los requisitos previstos en la regla 3.1 también son aplicables a: <ul style="list-style-type: none"> – las instalaciones de esparcimiento (<i>norma A3.1, párrafos 14 y 17</i>); – la normativa sobre la seguridad y la salud en el trabajo y la prevención de accidentes en buques, a la luz de las necesidades específicas de la gente de mar que vive y trabaja a bordo (<i>norma A3.1, párrafos 2, a) y 6, h</i>)). ■ En su país, los buques construidos* antes de la fecha de entrada en vigor del CTM, 2006, deben: <ul style="list-style-type: none"> – facilitar y mantener alojamientos e instalaciones de esparcimiento decentes para la gente de mar que trabaja o vive a bordo, o ambas cosas, conformes con la promoción de la salud y el bienestar de la gente de mar y en concordancia con la legislación nacional (<i>regla 3.1, párrafo 1</i>), y – cumplir las normas establecidas en los Convenios núms. 92 y/o 133, si se aplican en su país (por haber sido ratificados, ya sea mediante la ratificación del Convenio núm. 147, con el que existe una equivalencia sustancial, o el Protocolo de 1996 relativo al Convenio núm. 147, o por cualquier otra vía) (<i>regla 3.1, párrafo 2</i>). <p>Los requisitos contenidos en el Código relativos a la construcción y el equipamiento de buques no se aplican a éstos, salvo disposición contraria de la legislación nacional. Sí son aplicables los demás requisitos del Código.</p> <p>* Se considerará que un buque ha sido construido en la fecha en que se colocó su quilla o en la fecha en que el buque se hallaba en una fase análoga de construcción.</p> 	

<p>Encontrará información sobre todos los temas en la DCLM adjunta, parte I <input type="checkbox"/>/ parte II <input type="checkbox"/></p> <p>Sírvase puntuar una o ambas casillas, o facilitar la información pertinente en la columna de la derecha.</p>	
<p>¿Ha adoptado su país legislación para garantizar que todos los buques a los que se aplica el Convenio y que enarbolan su pabellón (incluidos los construidos antes de la entrada en vigor del Convenio para su país) mantienen alojamientos e instalaciones de esparcimiento decentes para los marinos a bordo? (regla 3.1, párrafo 1; norma A3.1, párrafo 1)</p>	<p>En caso de respuesta afirmativa, sírvase resumir el contenido de las disposiciones legislativas al respecto:</p>
<p>En el caso de buques construidos antes de la entrada en vigor del Convenio para su país, ¿son aplicables los requisitos pertinentes contenidos en los Convenios núms. 92 ó 133 (o el Convenio núm. 147 o su Protocolo) respecto de cuestiones relativas a la construcción y el equipamiento? (regla 3.1, párrafo 2)</p>	<p>En caso de respuesta negativa, sírvase indicar los tipos de requisitos que se consideran relativos a la construcción y el equipamiento y que, por tanto, no son aplicables a esos buques:</p>
<p>¿Se tiene en cuenta en la legislación por la que se establecen las normas mínimas de alojamiento e instalaciones de esparcimiento a bordo para la gente de mar los requisitos relativos a la seguridad y la salud en el trabajo y la prevención de accidentes contenidos en la regla 4.3 y en el Código? (norma A3.1, párrafo 2, a))</p>	<p>En caso de respuesta negativa, sírvase explicar de qué manera se han tenido en cuenta esos requisitos:</p>
<p>¿Se efectúan las inspecciones exigidas en virtud de la regla 5.1.4 cuando un buque se matricula por primera vez o cuando se matricula de nuevo y/o cuando los espacios de alojamiento de la gente de mar son objeto de modificaciones importantes? (norma A3.1, párrafo 3)</p>	<p>En caso de respuesta negativa, sírvase dar una explicación al respecto:</p>
<p>Sírvase describir someramente los requisitos generales establecidos por su país, en aplicación del párrafo 6, a) a f) de la norma A3.1, respecto de los espacios de alojamiento.</p>	
<p>¿Se han hecho excepciones (aparte del caso de los buques de pasaje y los buques para fines especiales) con respecto a la ubicación de los camarotes? (norma A3.1, párrafo 6, c) y d))</p>	<p>En caso de respuesta afirmativa, sírvase indicar los tipos de excepciones permitidas:</p>
<p>Sírvase describir someramente las medidas adoptadas por su país para prevenir la exposición a niveles peligrosos de ruido y de vibraciones así como de otros factores ambientales. (norma A3.1, párrafo 6, h))</p>	
<p>Sírvase describir someramente los requisitos sobre ventilación y calefacción que establece su país en aplicación del párrafo 7 de la norma A3.1.</p>	
<p>Sírvase describir someramente los requisitos sobre iluminación que establece su país en aplicación del párrafo 8 de la norma A3.1.</p>	
<p>Sírvase describir someramente los requisitos sobre los camarotes que establece su país en aplicación del párrafo 9 de la norma A3.1.</p>	
<p>Sírvase describir someramente los requisitos sobre comedores que establece su país en aplicación del párrafo 10 de la norma A3.1.</p>	
<p>Sírvase describir someramente los requisitos sobre instalaciones sanitarias y servicios de lavandería que establece su país en aplicación de los párrafos 11 y 13 de la norma A3.1.</p>	
<p>Sírvase describir someramente los requisitos sobre enfermería que establece su país en aplicación del párrafo 12 de la norma A3.1.</p>	
<p>Sírvase describir someramente los requisitos sobre instalaciones, comodidades y servicios de esparcimiento que establece su país en aplicación de los párrafos 14, 15 y 17 de la norma A3.1.</p>	
<p>¿Se han establecido excepciones para los buques de un arqueo bruto inferior a 200? (norma A3.1, párrafos 20 y 21)</p>	<p>En caso de respuesta afirmativa, sírvase indicar los tipos de excepciones permitidas:</p>
<p>¿Se han permitido variantes para tener en cuenta los intereses de la gente de mar con prácticas religiosas y sociales diferentes? (norma A3.1, párrafo 19)</p>	<p>En caso de respuesta afirmativa, sírvase indicar los tipos de variantes permitidos:</p>

<p>¿Con qué frecuencia debe realizar el capitán o una persona bajo sus órdenes las inspecciones a bordo de los alojamientos de la gente de mar, y cuáles son los requisitos sobre el registro y la verificación de esas inspecciones? (norma A3.1, párrafo 18)</p>	
<p>Información adicional relativa a la aplicación de la regla 3.1 (véase <i>supra</i>: «Consejos prácticos para la redacción de las memorias», punto 5).</p>	
<p>Explicaciones (véase <i>supra</i>: «Consejos prácticos para la redacción de las memorias», punto 7).</p>	

<p>Regla 3.2 – Alimentación y servicio de fonda Norma A3.2; véase también la pauta B3.2</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Los alimentos y el agua potable deben tener una calidad y valor nutritivo apropiados y servirse en cantidades suficientes, tomándose en consideración las necesidades del buque y los distintos orígenes culturales y religiosos de la gente de mar a bordo. ■ La comida debe proporcionarse gratuitamente a la gente de mar durante su periodo de contratación. ■ Todo marino empleado como cocinero del buque* y encargado de la preparación de las comidas debe tener la formación y las cualificaciones exigidas para ejercer esta función. ■ Los marinos empleados como cocineros del buque deben ser mayores de 18 años. ■ El capitán o una persona designada deben realizar con frecuencia inspecciones documentadas de la comida, agua potable y las instalaciones del servicio de fonda. <p>* La expresión «cocinero del buque» se aplica a todo marino encargado de la preparación de las comidas (regla 3.2, párrafo 3; norma A3.2, párrafos 3 y 4).</p>	
<p>Encontrará información sobre todos los temas en la DCLM adjunta, parte I <input type="checkbox"/>/ parte II <input type="checkbox"/></p> <p>Sírvase puntear una o ambas casillas, o facilitar la información pertinente en la columna de la derecha.</p>	
<p>¿Se exige a los armadores que proporcionen gratuitamente a la gente de mar a bordo del buque, durante su período de contratación, alimentos y agua potable de calidad, valor nutritivo y cantidad apropiados, tomándose en consideración los distintos orígenes culturales y religiosos? (regla 3.2, párrafos 1 y 2; norma A3.2, párrafo 2, a))</p>	
<p>¿Se dan instrucciones u orientaciones a los buques en relación con la organización y el equipo del servicio de fonda con el fin de cumplir los requisitos establecidos en el párrafo 2, b) de la norma A3.2?</p>	<p>En caso de respuesta afirmativa, sírvase indicar la naturaleza de las instrucciones u orientaciones y la frecuencia con que se emiten:</p>
<p>¿Se exige a los cocineros del buque haber completado un curso de formación aprobado o reconocido por la autoridad competente? (norma A3.2, párrafos 2, c), 3 y 4)</p>	<p>En caso de respuesta afirmativa, sírvase describir a grandes rasgos los elementos principales del curso de formación:</p>
<p>¿Se han concedido dispensas para permitir que un cocinero no plenamente cualificado preste servicio como cocinero del buque de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 6 de la norma A3.2?</p>	<p>En caso de respuesta afirmativa, sírvase indicar con qué frecuencia y en qué tipo de casos se concedieron dispensas:</p>
<p>¿Con qué frecuencia y de qué manera deben realizarse las inspecciones documentadas a bordo, ya sea por el capitán o bajo sus órdenes, en relación con:</p> <ul style="list-style-type: none"> – las provisiones de víveres y agua potable; – los locales y equipos utilizados para el almacenaje y manipulación de víveres y agua potable; – la cocina y demás instalaciones utilizadas para preparar y servir comidas? <p>(norma A3.2, párrafo 7)</p>	
<p>¿Se exige que los cocineros sean mayores de 18 años? (norma A3.2, párrafo 8)</p>	

Información adicional relativa a la aplicación de la regla 3.2 (véase *supra*: «Consejos prácticos para la redacción de las memorias», punto 5).

Explicaciones (véase *supra*: «Consejos prácticos para la redacción de las memorias», punto 7).

Título 4. Protección de la salud, atención médica, bienestar y protección social

Regla 4.1 – Atención médica a bordo de buques y en tierra Norma A4.1; véase también la pauta B4.1

- La gente de mar debe estar cubierta por medidas adecuadas para la protección de su salud y tener un acceso rápido y adecuado a la atención médica, incluida la atención dental esencial, mientras esté trabajando a bordo.
- La atención médica a bordo debe incluir los servicios de un médico calificado (o, en los casos en que se permita, al menos de un marino a cargo), un botiquín, equipo médico y una guía médica así como un sistema preestablecido para obtener el asesoramiento de especialistas desde tierra.
- La protección de la salud y la atención médica deben suministrarse sin costo alguno para la gente de mar, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.
- La gente de mar debe estar autorizada a visitar sin demora a un médico o dentista calificado en los puertos de escala, cuando ello sea factible.

ATENCIÓN MÉDICA A BORDO

Encontrará información sobre todos los temas en la DCLM, parte I / parte II
acuerdo de empleo de la gente de mar /disposiciones de los convenios colectivos

Sírvase puntear una o ambas casillas, o facilitar la información pertinente en la columna de la derecha.

¿Se han adoptado medidas para garantizar que se brinde a la gente de mar que trabaje en buques que enarbolan el pabellón de su país protección de la salud, incluido el rápido acceso a bordo al diagnóstico y tratamiento por personal médico y/o odontológico calificado, y el acceso a los servicios, medicamentos, equipo y asesoramiento necesarios, que sea comparable con la que gozan los trabajadores en tierra? (regla 4.1, párrafo 1; norma A4.1, párrafos 1, a) y b), 3 y 4, a) a c))	En caso de respuesta afirmativa, sírvase describir someramente los requisitos pertinentes:
¿En qué circunstancias debe el armador/capitán permitir a un marino visitar sin demora a un médico o dentista calificado en los puertos de escala? (norma A4.1, párrafo 1, c))	
¿Se ofrecen gratuitamente tratamientos médicos y odontológicos, los medicamentos necesarios y otros cuidados conexos a la gente de mar? (regla 4.1, párrafo 2; norma A4.1, párrafo 1, d))	En caso de respuesta negativa, sírvase indicar qué porcentaje de gastos tiene que sufragar la gente de mar:
¿Están obligados los armadores a asumir el costo de la atención médica prestada a los marinos cuando desembarcan en un puerto extranjero? (regla 4.1, párrafo 2; norma A4.1, párrafo 1, d))	En caso de respuesta negativa, sírvase indicar qué porcentaje de gastos tiene que sufragar la gente de mar:
¿Se realizan inspecciones periódicas de los botiquines médicos, equipo médico y guías médicas de los buques para garantizar su adecuado mantenimiento? (norma A4.1, párrafo 4, a); véanse las orientaciones que figuran en el párrafo 4 de la pauta B4.1.1))	En caso de respuesta afirmativa, sírvase indicar con qué periodicidad:
¿Se exige que los buques lleven equipo adecuado y mantengan actualizada la información de contacto para comunicarse por radio o por satélite con el fin de obtener asesoramiento médico desde tierra mientras están de travesía? (norma A4.1, párrafos 1, b) y 4, d); véanse las orientaciones que figuran en el párrafo 6 de la pauta B4.1.1))	

ATENCIÓN MÉDICA EN TIERRA	
¿Se permite a los marinos a bordo de buques que navegan en las aguas territoriales de su país o que atracan en sus puertos acceder a instalaciones médicas en tierra en caso de que necesiten atención médica u odontológica inmediata? (regla 4.1, párrafo 3; véanse las orientaciones que figuran en la pauta B4.1.3))	El país no tiene litoral <input type="checkbox"/>
¿Existe alguna ley que disponga el establecimiento de un sistema de comunicación por radio, satélite o cualquier otro medio para poder proporcionar asesoramiento médico gratuito a cualquier hora del día o de la noche a todos los buques? (norma A4.1, párrafo 4, d))	El país no tiene litoral <input type="checkbox"/> En caso de respuesta negativa, sírvase explicar si se proporciona algún servicio y, en su caso, mencione los obstáculos que impiden la prestación de los servicios:
Información adicional relativa a la aplicación de la regla 4.1 (véase <i>supra</i> : «Consejos prácticos para la redacción de las memorias», punto 5).	
Explicaciones (véase <i>supra</i> : «Consejos prácticos para la redacción de las memorias», punto 7).	
Documentación: sírvase facilitar: – un ejemplar del formulario normalizado de informe médico para la gente de mar (norma A4.1, párrafo 2; véanse las orientaciones que figuran en el párrafo 1 de la pauta B4.1.2)); – una copia de los requisitos relativos al botiquín, el equipo médico y la guía médica (norma A4.1, párrafo 4, a); véanse las orientaciones que figuran en los párrafos 4 y 5 de la pauta B4.1.1)).	

Regla 4.2 – Responsabilidad del armador Norma A4.2; véase también la pauta B4.2	
<ul style="list-style-type: none"> ■ La gente de mar tiene derecho a recibir ayuda y apoyo material del armador en relación con las consecuencias financieras de de una enfermedad, lesión o muerte ocurridas mientras preste servicio en virtud de un acuerdo de empleo de la gente de mar o que se deriven del empleo en virtud de ese acuerdo. ■ Los armadores deben sufragar los gastos de atención médica, incluido el tratamiento médico, los medicamentos necesarios y aparatos terapéuticos, así como el alojamiento y alimentación fuera del hogar hasta la recuperación de la gente de mar enferma o herida, o hasta que se compruebe el carácter permanente de la enfermedad o de la discapacidad. ■ Los armadores deben constituir una garantía financiera para asegurar el pago de una indemnización en caso de muerte o de discapacidad prolongada de la gente de mar como resultado de un accidente del trabajo, una enfermedad o un riesgo profesionales, de conformidad con lo dispuesto en la legislación nacional, en el acuerdo de empleo o en un convenio colectivo de la gente de mar. ■ Deben adoptarse medidas para proteger los bienes dejados a bordo por la gente de mar enferma, lesionada o fallecida. 	
<p>Encontrará información sobre todos los temas en los documentos adjuntos: acuerdo de empleo de la gente de mar <input type="checkbox"/>/ disposiciones de los convenios colectivos <input type="checkbox"/></p> <p>Sírvase puntear una o ambas casillas, o facilitar la información pertinente en la columna de la derecha.</p>	
¿Ha adoptado su país disposiciones jurídicas por las que se exija a los armadores que proporcionen a la gente de mar ayuda y apoyo material en relación con las consecuencias financieras, incluidos los gastos de sepelio, de una enfermedad, lesión o muerte ocurridas mientras preste servicio en virtud de un acuerdo de empleo de la gente de mar o que se deriven del empleo en virtud de ese acuerdo? (regla 4.2, párrafo 1; norma A4.2, párrafos 1 y 3)	En caso de respuesta afirmativa, sírvase citar esas disposiciones si existen en español, francés o inglés; si están en otro idioma, le agradeceremos que resuma su contenido:
¿Se limita en la legislación nacional el período durante el cual el armador está obligado a sufragar los gastos médicos y de otro tipo en que se hubiera incurrido por lesión o enfermedad de la gente de mar y a pagar el salario de la gente de mar desembarcada? (norma A4.2, párrafos 2 y 4)	En caso de respuesta afirmativa, sírvase especificar el número de semanas, contadas a partir del día en que se produjo la lesión o del comienzo de la enfermedad, durante las cuales el armador es responsable de pago:
¿Exime la legislación nacional de responsabilidad al armador en algunos casos? (norma A4.2, párrafo 5)	En caso de respuesta afirmativa, sírvase indicar en qué casos:

<p>¿Qué tipos de garantías financieras deben constituir los armadores para asegurar el pago de una indemnización en caso de muerte o de incapacidad prolongada de la gente de mar como resultado de un accidente de trabajo, una enfermedad o un riesgo profesionales? (norma A4.2, párrafo 1, b))</p>	
<p>¿Se ha previsto algún caso en que la obligación de los armadores de sufragar los gastos en concepto de atención médica, alimentación y alojamiento, así como los gastos de sepelio, sea asumida por los poderes públicos? (norma A4.2, párrafo 6; véanse las orientaciones que figuran en los párrafos 2 y 3 de la pauta B4.2))</p>	<p>En caso de respuesta afirmativa, sírvase indicar en qué casos:</p>
<p>¿Deben los armadores o sus representantes proteger los bienes personales de la gente de mar enferma, lesionada o fallecida y/o devolvérselos a sus parientes más próximos? (norma A4.2, párrafo 7)</p>	
<p>Información adicional relativa a la aplicación de la regla 4.2 (véase <i>supra</i>: «Consejos prácticos para la redacción de las memorias», punto 5).</p>	
<p>Explicaciones (véase <i>supra</i>: «Consejos prácticos para la redacción de las memorias», punto 7).</p>	
<p>Documentación: sírvase facilitar un ejemplar del tipo de documentación que se acepta o expide en relación con la garantía financiera que deben constituir los armadores (norma A4.2, párrafo 1, b)). En el supuesto de que esta documentación no esté disponible en español, francés o inglés, le agradeceremos facilite un resumen en uno de esos tres idiomas.</p>	

<p>Regla 4.3 – Protección de la seguridad y la salud y prevención de accidentes Norma A4.3; véase también la pauta B4.3</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ■ El entorno de trabajo, vida y formación en los buques debe ser seguro e higiénico y ajustarse a lo dispuesto en la legislación nacional y otras disposiciones relativas a la protección de la seguridad y la salud en el trabajo y la prevención de accidentes a bordo de buques. Deben adoptarse precauciones razonables para prevenir los accidentes de trabajo, las lesiones y las enfermedades profesionales a bordo de buques, incluidos el riesgo de exposición a niveles perjudiciales de factores ambientales y de sustancias químicas, así como al riesgo de lesiones o enfermedades que puedan derivarse del uso del equipo y de la maquinaria a bordo de buques. ■ Deben adoptarse políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo a bordo de buques para prevenir accidentes de trabajo, lesiones y enfermedades profesionales, en los que se preste particular atención a la seguridad y la salud de la gente de mar menor de 18 años. ■ Deben crearse comités de seguridad del buque que cuenten con la participación de un representante encargado de las cuestiones de seguridad de la gente de mar (en todo buque a bordo del cual haya por lo menos cinco marinos). ■ Debe realizarse una evaluación de los riesgos en relación con la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (teniéndose en cuenta los datos estadísticos pertinentes). 	
<p>Encontrará información sobre todos los temas en la DCLM adjunta, parte I <input type="checkbox"/>/ parte II <input type="checkbox"/> Sírvase puntuar una o ambas casillas, o facilitar la información pertinente en la columna de la derecha.</p>	
<p>¿Ha adoptado su país legislación o ha tomado otras medidas, incluida la elaboración y promulgación de orientaciones nacionales para la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, para proteger a la gente de mar que vive, trabaja y recibe formación en buques que enarbolan su pabellón? (regla 4.3, párrafos 1 a 3)</p>	<p>En caso de respuesta afirmativa, sírvase citar esas disposiciones si existen en español, francés o inglés; de no existir, le agradeceremos que resuma su contenido:</p>
<p>¿Se aborda en dicha legislación y demás disposiciones todas las cuestiones a que se refieren los párrafos 1 y 2 de la norma A4.3, incluidas las medidas adoptadas para proteger a los marinos menores de 18 años? (norma A4.3, párrafos 1 y 2; véanse las orientaciones que figuran en la pauta B4.3)</p>	<p>En caso de respuesta negativa, sírvase indicar las cuestiones que no se abordan:</p>

¿Se revisan periódicamente dicha legislación y demás disposiciones, en consulta con las organizaciones de armadores y de gente de mar, teniendo en cuenta la evolución de la tecnología y las investigaciones y la necesidad de una mejora continua? (norma A4.3, párrafo 3)	
¿Deben los buques con más de cinco marinos a bordo tener un comité de seguridad que cuente con la participación de representantes de la gente de mar? (norma A4.3, párrafo 2, d))	
¿Se notifican los accidentes de trabajo, las lesiones y las enfermedades profesionales teniendo en cuenta la orientación proporcionada por la OIT? (norma A4.3, párrafos 5, a) y 6)	En caso de respuesta negativa, sírvase explicar qué criterios se aplican:
¿Deben los armadores realizar evaluaciones de riesgo en relación con la seguridad y la salud en el trabajo a bordo de los buques? (norma A4.3, párrafo 8)	En caso de respuesta negativa, sírvase explicar cómo deben proceder los armadores para determinar y prevenir riesgos:
Información adicional relativa a la aplicación de la regla 4.3 (véase <i>supra</i> : «Consejos prácticos para la redacción de las memorias», punto 5).	
Explicaciones (véase <i>supra</i> : «Consejos prácticos para la redacción de las memorias», punto 7).	
Documentación: sírvase facilitar, en español, francés o inglés: <ul style="list-style-type: none"> – un ejemplar de un documento (por ejemplo, la parte II de la DCLM, en el que se presentan las prácticas o los programas de los armadores a bordo (incluida la evaluación del riesgo) para prevenir accidentes de trabajo, lesiones y enfermedades profesionales (norma A4.3, párrafos 1, c), 2, b) y 8); – una copia de las orientaciones nacionales pertinentes (regla 4.3, párrafo 2); – una copia del documento o documentos que se emplean para notificar las condiciones inseguras o los accidentes de trabajo a bordo (norma A 4.3, párrafo 1, d)). 	

Regla 4.4 – Acceso a instalaciones de bienestar en tierra**Norma A4.4; véase también la pauta B4.4**

- Las instalaciones de bienestar en el territorio de su país, si las hay, deben poder ser utilizadas por toda la gente de mar, sin distinción de nacionalidad, raza, color, sexo, religión, convicciones políticas u origen social e independientemente de cuál sea el Estado del pabellón del buque.
- Debe impulsarse el desarrollo de instalaciones de bienestar en puertos apropiados, previa consulta con organizaciones de armadores y de gente de mar.
- Debe alentarse el establecimiento de comisiones de bienestar que se encarguen de examinar regularmente las instalaciones y servicios de bienestar para cerciorarse de que sean apropiadas, habida cuenta de la evolución de las necesidades de la gente de mar como consecuencia de los avances en el sector del transporte marítimo.

El país no tiene litoral **Sírvase puntear la casilla anterior o facilitar la información pertinente en la columna de la derecha.**

¿Cuántas instalaciones de bienestar están operativas en su país?

Sírvase facilitar información sobre los planes para crear o mejorar las instalaciones de bienestar en su país.
(norma A4.4, párrafo 2)¿Se restringe el acceso a las instalaciones y servicios de bienestar en tierra a ciertas categorías de marinos que están de paso en los puertos?
(regla 4.4, párrafo 1; norma A4.4., párrafo 1)

En caso de respuesta afirmativa, sírvase indicar qué tipo de restricciones se aplican:

¿Se ha establecido alguna comisión de bienestar?
(norma A4.4, párrafo 3)

En caso de respuesta afirmativa, sírvase explicar someramente su composición y actividades:

Información adicional relativa a la aplicación de la regla 4.4 (véase *supra*: «Consejos prácticos para la redacción de las memorias», punto 5).

Explicaciones (véase *supra*: «Consejos prácticos para la redacción de las memorias», punto 7).

Documentación: sírvase facilitar, en español, francés o inglés:

- una lista de todas las instalaciones y servicios de bienestar en tierra para la gente de mar de que dispone su país, si los hay;
- una copia de un informe o un examen sobre los servicios de bienestar preparado por una comisión de bienestar (si la hay).

Regla 4.5 – Seguridad social

Norma A4.5; véase también la pauta B4.5

- Toda la gente de mar que tenga residencia habitual en el territorio de su país tiene derecho a una protección en materia de seguridad social, que complemente la protección proporcionada de conformidad con las reglas sobre la atención médica y la responsabilidad del armador, en las ramas de la seguridad social notificadas por su país al Director General de la OIT (que debe incluir por lo menos tres de las nueve ramas especificadas).
- La protección en materia de seguridad social no puede ser menos favorable que la que gozan los trabajadores residentes en el territorio de su país. Esta responsabilidad puede cumplirse, por ejemplo, mediante la celebración de acuerdos bilaterales o multilaterales o de sistemas basados en cotizaciones.
- Su país debe adoptar medidas, acordes con sus circunstancias nacionales, individualmente y por medio de una cooperación internacional, para lograr progresivamente una protección en materia de seguridad social completa para la gente de mar. En la memoria debe incluirse información sobre las medidas adoptadas por su país para hacer extensiva la protección a ramas que no están incluidas entre aquellas notificadas hasta el momento a la OIT.
- Asimismo, debe tomarse en consideración las distintas maneras en que, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, se proporcionarán a la gente de mar prestaciones comparables en los casos en que no exista una cobertura suficiente en las nueve ramas especificadas.
- En la medida en que ello sea compatible con la legislación y la práctica nacionales, su país debe cooperar con otros para garantizar la conservación de los derechos en materia de seguridad social adquiridos o en curso de adquisición.
- Deben establecerse procedimientos justos y eficaces para la resolución de conflictos.

*En la columna de la derecha, sírvase responder a la pregunta siguiente y proporcionar información al respecto: ¿Se brinda protección complementaria en materia de seguridad social a la gente de mar que tiene residencia habitual en su país en relación con cada una de las nueve ramas enumeradas en la columna de la izquierda? En caso de respuesta afirmativa, indique — con referencia a la documentación solicitada más abajo — las principales prestaciones previstas para cada rama.
(norma A4.5, párrafos 1 y 3)*

Atención médica	No <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> Principales prestaciones previstas:
Prestaciones de enfermedad	No <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> Principales prestaciones previstas:
Prestaciones de desempleo	No <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> Principales prestaciones previstas:
Prestaciones de vejez	No <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> Principales prestaciones previstas:
Prestaciones por lesiones profesionales	No <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> Principales prestaciones previstas:
Prestaciones familiares	No <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> Principales prestaciones previstas:
Prestaciones de maternidad	No <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> Principales prestaciones previstas:
Prestaciones de invalidez	No <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> Principales prestaciones previstas:
Prestaciones de supervivencia	No <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> Principales prestaciones previstas:

¿En alguna de las ramas las prestaciones previstas son menos favorables que aquellas de las que gozan los trabajadores en tierra que residen en su territorio? (regla 4.5, párrafo 3; norma A4.5, párrafo 3)	En caso de respuesta afirmativa, sírvase indicar las ramas en cuestión:
¿Se brinda a las personas a cargo de la gente de mar que tienen residencia habitual en su territorio protección en materia de seguridad social? (regla 4.5, párrafo 1)	
Sírvase indicar las medidas adoptadas o los planes en proceso de elaboración o estudio en su país para mejorar las prestaciones que actualmente se proporcionan a la gente de mar o para hacer extensiva la protección en materia de seguridad social de los marinos a otras ramas que actualmente no están incluidas. (regla 4.5, párrafo 2; norma A4.5, párrafo 11)	
Sírvase mencionar los acuerdos bilaterales o multilaterales suscritos por su país en relación con la prestación de protección en materia de seguridad social, incluida la conservación de los derechos adquiridos o en curso de adquisición. (regla 4.5, párrafo 2; norma A4.5, párrafos 3, 4 y 8)	
¿Se verifica el abono de las cotizaciones de los armadores y, en su caso, de la gente de mar a los sistemas o regímenes de protección social y de seguridad social pertinentes? (norma A4.5, párrafo 5; véanse las orientaciones que figuran en los párrafos 6 y 7 de la pauta B4.5))	
¿Ha adoptado su país medidas para proporcionar prestaciones a la gente de mar no residente que trabaja en buques que enarbolan su pabellón y que no disfrutan de una cobertura suficiente de seguridad social? (norma A4.5, párrafos 5 y 6; véanse las orientaciones que figuran en el párrafo 5 de la pauta B4.5))	
Información adicional relativa a la aplicación de la regla 4.5 (véase <i>supra</i> : «Consejos prácticos para la redacción de las memorias», punto 5).	
Explicaciones (véase <i>supra</i> : «Consejos prácticos para la redacción de las memorias», punto 7).	

Título 5. Cumplimiento y control de la aplicación

Nota:

El Título 5 tiene tres reglas fundamentales (*regla 5.1, Responsabilidades del Estado del pabellón; regla 5.2, Responsabilidades del Estado rector del puerto, y regla 5.3, Responsabilidades en relación con el suministro de mano de obra*). En estas tres reglas se detallan las obligaciones básicas estipuladas en el artículo V, Responsabilidades en Materia de Aplicación y Control de la Aplicación (véanse los párrafos 2 a 7).

Las reglas 5.1 y 5.2 constan de varias reglas, cada una con su propia parte A — *Normas* y parte B — *Pautas*. En las memorias dichas reglas se tratan individualmente, por ejemplo la regla 5.1.1 — Principios generales.

Regla 5.1 – Responsabilidades del Estado del pabellón	
Regla 5.1.1 – Principios generales	
Norma A5.1.1; véase también la pauta B5.1.1	
En referencia también a la regla 5.1.4 y a los párrafos 1 y 2 de la norma A5.1.4	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Cada país debe poseer un sistema eficaz de inspección y certificación de las condiciones de trabajo a bordo de buques que enarbolen su pabellón, y establecer normas y objetivos claros respecto a la administración de dicho sistema, así como procedimientos generales adecuados para evaluar el grado de realización de dichos objetivos y de dichas normas. ■ La autoridad competente debe nombrar a un número suficiente de inspectores calificados encargados de desempeñar las tareas de inspección y certificación. 	
Sírvase describir la estructura y los objetivos básicos del sistema (incluidas las medidas destinadas a evaluar su eficacia) implantado en su país a efectos de la inspección y certificación de las condiciones de trabajo marítimo, de conformidad con las reglas 5.1.3 y 5.1.4, destinado a velar por que las condiciones de trabajo y de vida de la gente de mar a bordo de buques que enarbolen su pabellón cumplan, y sigan cumpliendo, las normas del Convenio (regla 5.1.1, párrafos 2 y 5; norma A5.1.1, párrafo 1; regla 5.1.2, párrafo 2).	
¿Se exige a los buques que enarbolan el pabellón de su país que tengan a bordo una copia disponible del Convenio? (norma A5.1.1, párrafo 2).	En caso de respuesta afirmativa, sírvase indicar dónde se recoge ese requisito:
Información adicional sobre la aplicación de la regla 5.1.1.	
Documentación: sírvase proporcionar en español, francés o inglés:	
<ul style="list-style-type: none"> ■ un informe u otro documento que recoja información sobre las normas y los objetivos establecidos para el sistema de inspección y certificación implantado en su país, incluidos los procedimientos para su evaluación; ■ información sobre los fondos presupuestarios asignados durante el período abarcado por la memoria a la administración del sistema de inspección y certificación de su país, y el total de ingresos recibidos durante ese mismo período en concepto de servicios de inspección y certificación; ■ la información estadística siguiente: <ul style="list-style-type: none"> – número de buques que enarbolan el pabellón de su país que han sido inspeccionados durante el período abarcado por la memoria en cumplimiento de los requisitos previstos en el Convenio; – número de inspectores nombrados por la autoridad competente o por una organización reconocida debidamente autorizada, que han realizado ese tipo de inspecciones durante el período abarcado por la memoria; – número de certificados de trabajo marítimo expedidos para todo el período (hasta cinco años) actualmente en vigor, y – número de certificados provisionales expedidos durante el período abarcado por la memoria de conformidad con el párrafo 5 de la norma A5.1.3. 	

Regla 5.1 – Responsabilidades del Estado del pabellón	
Regla 5.1.2 – Autorización de las organizaciones reconocidas	
Norma A5.1.2; véase también la pauta B5.1.2 (y el párrafo 3 de la regla 5.1.1)	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Las organizaciones reconocidas pueden estar autorizadas a realizar determinadas funciones de inspección y certificación, siempre y cuando: <ul style="list-style-type: none"> – en el Código del Convenio se indique expresamente que dichas funciones deben llevarlas a cabo la autoridad competente o una organización reconocida; – las funciones queden comprendidas en la autorización conferida por la autoridad competente; – la organización reconocida haya demostrado que posee la competencia e independencia necesarias. ■ Los países deben establecer un sistema que garantice la idoneidad de la labor desempeñada por las organizaciones reconocidas, y contar con procedimientos para la comunicación con dichas organizaciones y el control de las mismas. ■ Deben proporcionar a la OIT una lista actualizada de las organizaciones reconocidas y especificar en ella las funciones que han sido autorizadas a desempeñar. 	
El país no recurre a organizaciones reconocidas <input type="checkbox"/>	
Sírvase puntuar la casilla anterior o facilitar la información pertinente en la columna de la derecha.	

¿Ha adoptado su país legislación u otras medidas que rijan la autorización de las organizaciones reconocidas a desempeñar funciones de inspección y certificación?	En caso de respuesta afirmativa, sírvase proporcionar una referencia a dichas disposiciones si existen en español, francés o inglés, o resumir el contenido de las mismas:
¿Están facultadas todas las organizaciones reconocidas para exigir que se corrijan las deficiencias a bordo de buques y se realicen inspecciones cuando lo solicite un Estado del puerto? (norma A5.1.2, párrafo 2).	
¿Ha proporcionado su país a la OIT una lista actualizada de las organizaciones reconocidas autorizadas a actuar en nombre de su país, en la que se especifiquen las funciones autorizadas? (norma A5.1.2, párrafo 4).	Sí <input type="checkbox"/> No, esa información se adjunta a la memoria <input type="checkbox"/>
Sírvase describir la manera en que su país evalúa la competencia e independencia de las organizaciones reconocidas, e incluir información sobre el sistema establecido para controlar y comunicar información pertinente a las organizaciones autorizadas (regla 5.1.2, párrafo 2; norma A5.1.2, párrafo 1).	Esta información ya se recoge anteriormente, en relación con la regla 5.1.1 <input type="checkbox"/>
Información adicional sobre la aplicación de la regla 5.1.2.	
Documentación: sírvase proporcionar, en español, francés o inglés, uno o varios ejemplos de autorizaciones concedidas a las organizaciones reconocidas (regla 5.1.1, párrafo 5; regla 5.1.2, párrafo 2).	

Regla 5.1 – Responsabilidades del Estado del pabellón
Regla 5.1.3 – Certificado de trabajo marítimo y DCLM
Norma A5.1.3; véase también la pauta B5.1.3
<ul style="list-style-type: none"> ■ Los buques deben llevar un certificado de trabajo marítimo cuando: <ul style="list-style-type: none"> – tienen un arqueo bruto igual o superior a 500 y efectúan viajes internacionales; – tienen un arqueo bruto igual o superior a 500, enarbolan el pabellón de un país y operan desde un puerto, o entre puertos, de otro país, o – lo solicita el armador. ■ El certificado acredita que las condiciones de trabajo y de vida de la gente de mar a bordo del buque han sido inspeccionadas y satisfacen los requisitos previstos en la legislación nacional o en otras medidas de aplicación del Convenio. ■ El certificado se expide una vez que las 14 cuestiones enumeradas en el anexo A5-I han sido inspeccionadas y están conformes, por un período no superior a cinco años, con sujeción a al menos una inspección intermedia durante dicho período. ■ En determinados casos dispuestos por la ley, se puede expedir un solo certificado provisional por un período no superior a seis meses. ■ Al certificado (si se expide para todo el período) debe adjuntarse una DCLM (DCLM); en la parte I de la DCLM, que redacta la autoridad competente, se indican los requisitos nacionales relativos a las 14 cuestiones enumeradas en el anexo A5-I; en la parte II, que redacta el armador y certifica la autoridad competente o una organización reconocida debidamente autorizada, se señalan las medidas adoptadas para velar por el cumplimiento continuo de esos requisitos nacionales. ■ La forma y el contenido de los certificados y las DCLM están definidos en la norma A5.1.3 y el anexo A5-II. ■ En determinadas circunstancias previstas por la ley, los certificados de trabajo marítimo dejan de tener validez o deben retirarse.
<i>En la columna de la derecha que figura a continuación, sírvase facilitar una referencia a las disposiciones u otras medidas nacionales en virtud de las cuales se aplican los requisitos pertinentes del Convenio que se indican en la columna de la izquierda, si esas disposiciones o medidas existen en español, francés o inglés; de lo contrario, sírvase proporcionar la referencia y resumir el contenido de dichas disposiciones o medidas.</i>

Los casos en que se exige un certificado de trabajo marítimo; el período máximo de expedición; el alcance de la inspección anterior; los requisitos para una inspección intermedia; las disposiciones relativas a la renovación del certificado (regla 5.1.3; norma A5.1.3, párrafos 1 a 4).	
Los casos en que se puede expedir un certificado de trabajo marítimo a título provisional (norma A5.1.3, párrafo 5 a c)); el período máximo de expedición de certificados provisorios, en caso de que se expidan; el alcance de la inspección anterior exigido en caso de que se expida un certificado provisorio (norma A5.1.3, párrafos 5 a 8).	
Los requisitos relativos a la exposición a bordo del buque del certificado de trabajo marítimo y la DCLM, y a la puesta a disposición de los mismos para su consulta (regla 5.1.3, párrafo 6; norma A5.1.3, párrafos 12 y 13).	
Las circunstancias en que un certificado de trabajo marítimo deja de tener validez (norma A5.1.3, párrafos 14 y 15; véanse las orientaciones que figuran en el párrafo 6 de la pauta B5.1.3).	
Las circunstancias en que un certificado de trabajo marítimo debe retirarse (norma A5.1.3, párrafos 16 y 17).	
Información adicional sobre la aplicación de la regla 5.1.3.	
Documentación: en el caso de estar disponible en su país, sírvase proporcionar, en inglés, una copia del certificado provisional de trabajo marítimo.	

Regla 5.1 – Responsabilidades del Estado del pabellón	
Regla 5.1.4 – Inspección y control de la aplicación	
Norma A5.1.4; véase también la pauta B5.1.4	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Deben tomarse las medidas adecuadas destinadas a velar por que los inspectores tengan la formación, la competencia, el mandato, las pautas de orientación, las atribuciones, la condición jurídica y la independencia necesarios o convenientes para efectuar inspecciones eficazmente. ■ Los buques deben inspeccionarse a los intervalos requeridos a los efectos de la certificación, cuando proceda, y sin exceder en ningún caso los tres años. ■ Cuando se reciba una queja manifiestamente infundada, se tengan pruebas de no conformidad con las disposiciones del Convenio o haya graves deficiencias en la aplicación de las medidas establecidas en la DCLM, se debe investigar el asunto y subsanar las deficiencias. ■ Cuando se tengan motivos para considerar que dichas deficiencias constituyen una infracción grave de los requisitos previstos en el Convenio (e incluso de los derechos de la gente de mar) o representan un gran peligro para la seguridad, la salud o la protección de la gente de mar, los inspectores deben estar facultados para prohibir que un buque abandone el puerto hasta que se hayan adoptado las medidas necesarias (sujetas a cualquier derecho de apelación). ■ Debe hacerse todo lo posible por evitar cualquier inmovilización o demora injustificada del buque. Se debe pagar una indemnización en caso de ejercicio abusivo de las atribuciones de los inspectores. ■ Se deben aplicar de forma efectiva sanciones adecuadas y otras medidas correctivas en caso de infracción de las disposiciones del Convenio (e inclusive de los derechos de la gente de mar) y de obstrucción al ejercicio de las funciones de los inspectores. ■ Los inspectores deben considerar confidencial el origen de cualquier reclamación o queja en la que se alegue la existencia de un peligro o deficiencia en relación con las condiciones de trabajo y de vida de la gente de mar, o de una infracción de la legislación. ■ Los inspectores deben presentar un informe de cada inspección a la autoridad competente, cuya copia debe quedar publicada en el buque y remitirse, cuando se solicite, a los representantes de la gente de mar. La autoridad competente debe llevar registros de las inspecciones y publicar un informe anual. 	
¿Se inspeccionan todos los buques amparados por el Convenio que enarbolan el pabellón de su país de conformidad con lo dispuesto en el Convenio, es decir, al menos una vez cada tres años? (regla 5.1.4, párrafo 1; norma A5.1.4, párrafo 4).	En caso de respuesta negativa, sírvase indicar las categorías de buques que no se inspeccionan en absoluto o que se inspeccionan a intervalos superiores a tres años:

Sírvase indicar las calificaciones y la formación que deben poseer los inspectores del Estado del pabellón que efectúan inspecciones en virtud del Convenio (norma A5.1.4, párrafo 3).	
Sírvase resumir las medidas adoptadas para velar por que los inspectores gocen de una condición jurídica y unas condiciones de servicio tales que garanticen su independencia respecto de los cambios de gobierno y de cualquier influencia exterior indebida; y sírvase indicar de qué manera se aplican esas medidas (norma A5.1.4, párrafos 3, 6, 11, a) y 17).	
¿Disponen los inspectores de una copia de las «Pautas para las inspecciones por el Estado del pabellón en virtud del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006» publicadas por la OIT en 2008, para su aplicación a escala internacional, o de directrices y/o políticas nacionales similares? (norma A5.1.4, párrafo 7; véanse las orientaciones que figuran en el párrafo 2 de la pauta B5.1.4).	
Sírvase resumir los procedimientos que se siguen para recibir e investigar quejas, así como para garantizar la confidencialidad del origen de las mismas (norma A5.1.4, párrafos 5, 10 y 11(b); véanse las orientaciones que figuran en el párrafo 3 de la pauta B5.1.4).	
Sírvase describir las disposiciones que se toman para velar por que los inspectores presenten un informe de cada inspección a la autoridad competente, se facilite una copia al capitán del buque y quede expuesta otra copia en el tablón de anuncios del buque (norma A5.1.4, párrafo 12).	
¿En qué casos se puede prohibir que un buque abandone el puerto hasta que se hayan adoptado las medidas necesarias para corregir las deficiencias con arreglo al Convenio? (norma A5.1.4, párrafo 7, c)).	
Sírvase indicar las disposiciones o los principios jurídicos en virtud de los cuales se debe pagar una indemnización por toda pérdida o daño sufridos como consecuencia del ejercicio abusivo de las atribuciones de los inspectores, así como resumir el contenido de los mismos, y si procede, sírvase dar ejemplos de casos en que los armadores hayan percibido una indemnización (norma A5.1.4, párrafo 16).	
Información adicional sobre la aplicación de la regla 5.1.4.	
<p>Documentación: sírvase facilitar:</p> <ul style="list-style-type: none"> – una copia de los informes anuales sobre las actividades de inspección, en español, francés o inglés, que hayan sido publicados de conformidad con el párrafo 13 de la norma A5.1.4, durante el período abarcado por la memoria; – un modelo de documento facilitado a los inspectores, o firmado por ellos, en el que se describan sus funciones y mandato (norma A5.1.4, párrafo 7; véanse las orientaciones que figuran en los párrafos 7 y 8 de la pauta B5.1.4), así como un resumen en español, francés o inglés si el documento no existe en uno de esos idiomas; – una copia de las directrices nacionales de que disponen los inspectores en aplicación del párrafo 7 de la norma A5.1.4, acompañada de una indicación del contenido en español, francés o inglés si dichas directrices no existen en uno de esos idiomas; – una copia del formulario utilizado para la elaboración del informe de los inspectores (norma A5.1.4, párrafo 12); – una copia de la documentación disponible en la que se informe a la gente de mar y a otras personas interesadas sobre los procedimientos que han de seguirse para presentar una queja (de manera confidencial) relativa a la infracción de los requisitos previstos en el Convenio (e incluso de los derechos de la gente de mar) (norma A5.1.4, párrafo 5; véanse las orientaciones que figuran en el párrafo 3 de la pauta B5.1.4), acompañada de una indicación del contenido en español, francés o inglés si dicha documentación no existe en uno de esos idiomas. 	

Regla 5.1 – Responsabilidades del Estado del pabellón	
Regla 5.1.5 – Procedimientos de tramitación de quejas a bordo Norma A5.1.5; véase también la pauta B5.1.5	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Los buques deben contar a bordo con procedimientos para la tramitación justa, eficaz y rápida de las quejas de la gente de mar relativas a infracciones de las disposiciones contenidas en el CTM, 2006 (inclusive de los derechos de la gente de mar). ■ Con dichos procedimientos se debe procurar resolver las quejas en el nivel más bajo posible, aunque la gente de mar debe tener derecho a presentar sus quejas directamente al capitán y a las autoridades competentes ajenas al buque. ■ Los procedimientos deben incluir el derecho de los marinos a hacerse acompañar o representar durante el proceso de tramitación de la queja, así como la protección frente a todo posible hostigamiento de la gente de mar que presente quejas. Dicho hostigamiento debe estar prohibido. ■ Debe proporcionarse a todos los marinos una copia de los procedimientos de tramitación de quejas aplicables a bordo del buque. 	
Encontrará información sobre todos los temas en la DCLM adjunta, parte I <input type="checkbox"/> /parte II <input type="checkbox"/> Sírvase puntear una o ambas casillas, o facilitar la información pertinente en la columna de la derecha.	
¿Ha establecido la autoridad competente de su país un modelo de procedimiento justo, rápido y bien documentado de tramitación de las quejas que se presentan a bordo de los buques que enarbolan el pabellón de su país? <i>(regla 5.1.5, párrafo 1; norma A5.1.5, párrafos 1 a 3; véanse las orientaciones que figuran en los párrafos 1 y 2 de la pauta B5.1.5).</i>	En caso de respuesta afirmativa, sírvase indicar en qué medida los armadores deben seguir ese modelo:
Sírvase señalar las disposiciones o los principios jurídicos en virtud de los cuales se prohíbe y sanciona en su país toda forma de hostigamiento en contra de los marinos que hayan presentado una queja, y esbozar el contenido de los mismos <i>(regla 5.1.5, párrafo 2).</i>	
Sírvase indicar someramente las disposiciones que se toman para asegurar que se proporcione a todos los marinos una copia de los procedimientos de tramitación de quejas aplicables a bordo del buque, incluidas las informaciones de contacto pertinentes para dicho buque y la gente de mar de que se trate <i>(norma A5.1.5, párrafo 4).</i>	
Información adicional sobre la aplicación de la regla 5.1.5.	
Documentación: sírvase facilitar una copia del modelo utilizado en su país para el procedimiento de tramitación de las quejas que se presentan a bordo de los buques, en caso de existir, o de los procedimientos que suelen seguirse a bordo de los buques que enarbolan su pabellón, acompañada de una traducción al español, francés o inglés, si los procedimientos no existen en uno de esos idiomas.	

Regla 5.1 – Responsabilidades del Estado del pabellón	
Regla 5.1.6 – Siniestros marítimos	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Se debe llevar a cabo una investigación oficial de cualquier siniestro marítimo grave que cause lesiones o la muerte, en el que estén implicados buques que enarbolan el pabellón de su país. ■ Los Miembros de la OIT deben cooperar en la investigación de los siniestros marítimos graves. 	
Sírvase indicar las disposiciones jurídicas y cualquier otra medida de aplicación de la regla 5.1.6, acompañadas de un resumen en español, francés o inglés, si dichas disposiciones o medidas no existen en uno de esos idiomas.	
Sírvase describir qué disposiciones y requisitos existen para llevar a cabo una investigación oficial de los casos relativos a siniestros marítimos graves en los que esté implicado un buque que enarbole el pabellón de su país y que causen lesiones o la muerte, y señalar si los informes finales de dichas investigaciones suelen hacerse públicos <i>(regla 5.1.6, párrafo 2).</i>	

Sírvase indicar el número de investigaciones que se han llevado a cabo durante el período abarcado por la memoria.	
Información adicional sobre la aplicación de la regla 5.1.6.	

Regla 5.2 – Responsabilidades del Estado rector del puerto	
Regla 5.2.1 – Inspecciones en los puertos	
Norma A5.2.1; véase también la pauta B5.2.1	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Todo buque extranjero que, en el curso normal de su actividad o por razones operativas, haga escala en un puerto puede ser inspeccionado por un funcionario habilitado de su país para comprobar el cumplimiento de los requisitos del Convenio (incluido el respeto de los derechos de la gente de mar) en relación con las condiciones de trabajo y de vida de la gente de mar a bordo del buque. ■ La inspección debe basarse en un sistema eficaz de inspección y control por el Estado rector del puerto. ■ Si un buque lleva un certificado de trabajo marítimo expedido con arreglo al Convenio, dicho certificado y la DCLM adjuntada a él deben aceptarse como presunción, salvo prueba en contrario, de cumplimiento. La inspección debe limitarse a un examen del certificado y la declaración, salvo en los casos especificados en los apartados a) a d) del párrafo 1 de la norma A5.2.1. ■ En esos casos, puede o debe llevarse a cabo una inspección más detallada cuando las condiciones de trabajo y de vida que se consideren deficientes o se alegue que lo son puedan constituir claramente un peligro para la seguridad, la salud o la protección de la gente de mar, o cuando el funcionario habilitado tenga motivos para creer que cualquiera de las deficiencias observadas constituye una infracción grave de los requisitos del Convenio (inclusive de los derechos de la gente de mar). ■ La inspección más detallada debe, en principio, abarcar las 14 cuestiones enumeradas en el anexo A5-III, salvo en el caso de presentarse una queja. ■ En los párrafos 4 a 6 de la norma A5.2.1 se indican los procedimientos que han de seguirse en caso de observar deficiencias o la no conformidad con los requisitos (incluida la inmovilización del buque en el puerto hasta que el funcionario habilitado proceda a rectificar o aceptar un plan de acción para dicha rectificación). ■ Se debe hacer todo lo posible por evitar que el buque sea inmovilizado o demorado indebidamente. Si se demuestra que el buque ha sido indebidamente inmovilizado o demorado, debe pagarse una indemnización por toda pérdida o daño sufridos. 	
El país no es un Estado rector del puerto <input type="checkbox"/>	
Sírvase puntuar la casilla anterior o facilitar la información pertinente en la columna de la derecha.	
Sírvase especificar si su país ha suscrito un memorándum de entendimiento regional para el control de los buques por el Estado rector del puerto, y cuál (regla 5.2.1, párrafo 3).	
¿Ha creado su país un sistema eficaz de inspección y control por el Estado rector del puerto, para comprobar el cumplimiento de los requisitos del CTM, 2006 (incluido el respeto de los derechos de la gente de mar)? (regla 5.2.1, párrafos 1, 4 y 5).	En caso de respuesta afirmativa, sírvase describir el sistema y el método utilizado para evaluar su eficacia:
Sírvase indicar el número de funcionarios habilitados que han sido nombrados por la autoridad competente, y proporcionar información sobre las calificaciones y formación requeridas para efectuar el control por el Estado rector del puerto.	
¿Reciben los funcionarios habilitados pautas de orientación sobre las circunstancias en que está justificado inmovilizar a un buque (por ejemplo, las orientaciones sobre la materia contenidas en las «Pautas destinadas a los funcionarios encargados del control por el Estado del puerto que realizan inspecciones en virtud del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006» publicadas por la OIT en 2008, para su aplicación a escala internacional, pautas de orientación nacionales similares o pautas proporcionadas por un memorándum de entendimiento regional para el control de los buques por el Estado rector del puerto? (norma A5.2.1, párrafo 7).	En caso de respuesta afirmativa, sírvase indicar dichas pautas de orientación:

<p>Sírvase indicar las disposiciones o los principios jurídicos en virtud de los cuales se debe pagar una indemnización por toda pérdida o daño sufridos como consecuencia de la inmovilización o demora indebida de un buque, así como resumir el contenido de los mismos, y cuando corresponda, sírvase dar ejemplos de casos en que los armadores hayan percibido una indemnización (norma A5.2.1, párrafo 8).</p>	
<p>Información adicional sobre la aplicación de la regla 5.2.1.</p>	
<p>Documentación: sírvase proporcionar:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ una copia de las directrices nacionales distribuidas a los inspectores en aplicación del <i>párrafo 7</i> de la <i>norma A5.2.1</i>, acompañada de una indicación del contenido en español, francés o inglés, si dichas directrices no existen en uno de esos idiomas; ■ la siguiente información estadística correspondiente al período abarcado por la memoria: <ul style="list-style-type: none"> – número de buques extranjeros inspeccionados en los puertos; – número de inspecciones más detalladas realizadas de conformidad con el <i>párrafo 1</i> de la <i>norma A5.2.1</i>; – número de casos en que se observaron importantes deficiencias; – número de inmovilizaciones de buques extranjeros debidas, total o parcialmente, a condiciones a bordo del buque que constituyan claramente un peligro para la seguridad, la salud o la protección de la gente de mar, o una infracción grave o recurrente de los requisitos del CTM, 2006 (inclusive de los derechos de la gente de mar). <p>Nota: en el caso de que esta información se proporcione también en relación con un acuerdo regional de control por el Estado rector del puerto, basta con facilitar una copia del informe o el enlace del sitio web desde el que se puede acceder a dicha información.</p>	

<p>Regla 5.2 – Responsabilidades del Estado rector del puerto</p> <p>Regla 5.2.2 – Procedimientos de tramitación de quejas en tierra</p> <p>Norma A5.2.2; véase también la pauta B5.2.2</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Las quejas de la gente de mar en las que se aleguen infracciones de los requisitos del Convenio (inclusive de los derechos de la gente de mar) pueden notificarse al funcionario habilitado a tal efecto, en el puerto en que haya hecho escala la gente de mar. ■ Dicho funcionario debe emprender la investigación inicial. Si la queja está prevista en la norma A5.2.1, puede llevarse a cabo una inspección más detallada. De lo contrario, según proceda, el funcionario habilitado debe procurar que la queja se solucione a bordo del buque. ■ Si la investigación o la inspección ponen de relieve la existencia de factores que justifiquen la inmovilización del buque, debe seguirse el procedimiento previsto en el <i>párrafo 6</i> de la <i>norma A5.2.1</i>. ■ Por el contrario, cuando la queja no se soluciona, el funcionario habilitado notifica al Estado del pabellón para solicitar asesoramiento y la elaboración de un plan de acción correctivo. ■ Si la queja sigue sin resolverse, el Estado del puerto debe transmitir una copia del informe del funcionario habilitado, acompañada de toda respuesta que se haya recibido del Estado del pabellón, al Director General de la OIT; se informa también al respecto a las organizaciones de armadores y de gente de mar correspondientes del Estado del puerto. ■ Se deben tomar las medidas adecuadas para asegurar la confidencialidad de las quejas presentadas por la gente de mar. 	
<p>El país no es un Estado rector del puerto <input type="checkbox"/></p> <p>Sírvase puntear la casilla anterior o facilitar la información pertinente en la columna de la derecha.</p>	
<p>¿Ha establecido su país procedimientos, e incluso ha tomado medidas, para asegurar la confidencialidad de los datos de la gente de mar que hace escala en los puertos situados en su territorio con el fin de presentar quejas en las que se aleguen infracciones de los requisitos previstos en el CTM, 2006 (inclusive de los derechos de la gente de mar)? (regla 5.2.2, párrafo 1; norma A5.2.2, párrafos 1 a 7; véanse las orientaciones que figuran en la <i>pauta B5.2.2</i>).</p>	<p>En caso de respuesta afirmativa, sírvase describir los procedimientos haciendo referencia a las disposiciones o medidas jurídicas pertinentes:</p>
<p>Sírvase indicar el número de quejas de ese tipo que han sido presentadas durante el período abarcado por la memoria y proporcionar información sobre las quejas que han sido resueltas y comunicadas al Director General (norma A5.2.2, párrafo 6).</p>	

Información adicional sobre la aplicación de la regla 5.2.2.

Documentación: sírvase proporcionar, en español, francés o inglés, una copia del documento (si lo hubiera) en el que se describen los procedimientos de tramitación de quejas en tierra.

Regla 5.3 – Responsabilidades en relación con el suministro de mano de obra Norma A5.3; véase también la pauta B5.3	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Los Miembros de la OIT deben establecer un sistema eficaz de inspección y supervisión para controlar la aplicación de sus responsabilidades en materia de suministro de mano de obra, en particular respecto de la contratación y colocación de la gente de mar. ■ Los Miembros deben también cumplir las responsabilidades en relación con la seguridad social de la gente de mar que tenga su nacionalidad, sea residente o esté domiciliada en su territorio. 	
No hay gente de mar en el país <input type="checkbox"/> Sírvase puntear la casilla anterior o facilitar la información pertinente en la columna de la derecha.	
Sírvase describir el sistema implantado en su país para la inspección, la supervisión y el control del cumplimiento (incluidos los procedimientos judiciales por infracciones de los requisitos previstos en la regla 1.4) de sus responsabilidades en relación con el suministro de mano de obra en virtud del CTM, 2006, y el método utilizado para evaluar su eficacia (regla 5.3, párrafos 3 y 4; norma A5.3, en relación con la norma A1.4).	Esta información se ha facilitado en el marco de la regla 1.4 <input type="checkbox"/>
¿Se han tomado medidas para garantizar que la gente de mar que tiene la nacionalidad de su país, reside habitualmente o está domiciliada en él, reciba protección en relación con la seguridad social independientemente del pabellón del buque en el que trabaje? (regla 5.3, párrafo 1).	Esta pregunta ha sido respondida en el marco de la regla 4.5 <input type="checkbox"/>
Información adicional sobre la aplicación de la regla 5.3.	

Apéndice

Opinión del Consejero Jurídico sobre la relación entre las Partes A y B del Código (extracto del anexo D al Informe I(1A) de la 94.^a reunión (marítima) de la Conferencia Internacional del Trabajo, en 2006) ¹

Coexistencia de disposiciones obligatorias y no obligatorias en un convenio

Los representantes gubernamentales de los Países Bajos y Dinamarca, así como de Chipre y Noruega, formularon preguntas al Consejero Jurídico [en 2003] acerca de las distintas consecuencias que tendría para los Miembros ratificantes la coexistencia de disposiciones obligatorias y no obligatorias en el proyecto de convenio refundido.

El Grupo de Trabajo tripartito de alto nivel sobre las normas relativas al trabajo marítimo, de conformidad con su mandato, está elaborando un convenio refundido que constituye un nuevo tipo de instrumento distinto de los adoptados hasta el momento por la Organización Internacional del Trabajo. La refundición de los instrumentos marítimos vigentes busca incluir todos los elementos sustantivos en un instrumento único gracias a un enfoque radicalmente diferente al empleado hasta ahora, según el cual los convenios contienen disposiciones técnicas detalladas, y que vienen a completar o no otros instrumentos, las recomendaciones. En este caso no cabe la perspectiva tradicional basada en la distinción entre un convenio (cuyas disposiciones son obligatorias) y una recomendación (cuyas no disposiciones no son obligatorias). El futuro instrumento es un convenio abierto a las ratificaciones de los Estados Miembros que prevé de manera expresa la coexistencia de disposiciones obligatorias y no obligatorias (proyecto de artículo VI, párrafo 1). Las disposiciones de la Parte A del Código serán obligatorias, pero no las de la Parte B.

Algunos convenios internacionales del trabajo establecen, además de las disposiciones obligatorias, disposiciones de otra naturaleza ². La novedad del futuro instrumento reside fundamentalmente en que contiene un gran número de disposiciones no obligatorias. También cabe señalar que otras organizaciones como la OMI han adoptado convenios que contienen disposiciones de ambos tipos sin que ello plantee aparentemente problemas jurídicos para su aplicación.

Los Miembros ratificantes del convenio tendrán que respetar las obligaciones establecidas en los artículos, el Reglamento y la Parte A del Código. Su única obligación en virtud de la Parte B del Código consistirá en examinar de buena fe en qué medida darán efecto a esas disposiciones a fin de aplicar los artículos, el Reglamento y la Parte A del Código. Los Miembros tendrán libertad para adoptar medidas diferentes a las de la Parte B del Código, siempre y cuando se respeten las obligaciones establecidas en otras partes del Código. Se considerará que todo Estado Miembro que decida aplicar las medidas y procedimientos establecidos en la Parte B del Código ha cumplido de manera apropiada las disposiciones correspondientes de las partes obligatorias del instrumento. Todo Miembro que decida emplear otras medidas y procedimientos, tendrá que justificar que las medidas adoptadas le permiten realmente aplicar de manera apropiada las disposiciones obligatorias de que se trata, de ser esto necesario en particular en los casos en que el mecanismo de control haya cuestionado la aplicación del convenio por parte de un Miembro.

¹ OIT: *Adopción de un instrumento para refundir las normas sobre el trabajo marítimo*, Informe I(1A), Conferencia Internacional del Trabajo, 94.^a reunión (marítima), Ginebra, 2006.

² Véase, por ejemplo, el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161), artículo 9, párrafo 1: «los servicios de salud en el trabajo deberían ser multidisciplinarios».