



Universidad Nacional Autónoma De Nicaragua

Unan_Managua.

Recinto Universitario Rubén Darío “RURD”

Facultad de Humanidades y Ciencias Jurídicas

Departamento de Derecho



Seminario de Graduación

para optar al Título de Licenciado en Derecho

Tema:

Derecho Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Sub tema:

“Modalidades Especiales del Proceso en el Código Procesal del trabajo y de la Seguridad Social, Ley No. 815”

Autores:

Br. José Antenor Montoya García

Br. Déborah Esther Jiménez Pavón

Tutor: Msc. Carol Cash Quiroz

Martes 14 de enero de 2014.



DEDICATORIA.

Dedicado a los estudiantes de la carrera de Derecho para que amplíen sus conocimientos en la materia de Derecho Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social teniendo presente que en esta larga, honorable y estimada profesión, el estudio constante de cada una de las distintas disciplinas de esta carrera, es la llave al éxito, el desarrollo personal y profesional; y recuerden que “el principio de la sabiduría es el temor a Jehová; los insensatos desprecian la sabiduría y la enseñanza” (proverbio 1:7).

Brs. José Montoya y Déborah Jiménez.



AGRADECIMIENTO

Agradezco primeramente a Dios sobre todas las cosas, por haberme dado la sabiduría necesaria para entender y culminar mi carrera de derecho, a mis maestros que me facilitaron y transmitieron sus conocimientos que ayudaron en mucho dentro de mi formación profesional. De igual manera agradezco grandemente a mi esposa e hijos que fueron una visión primordial para alcanzar mis objetivos y salir adelante para darles un buen ejemplo con ahínco a buenos valores y costumbres.

Br. José Antenor Montoya García.



AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haberme dado la vida, salud, sabiduría y entendimiento para culminar mi Carrera de Derecho.

A mis queridos padres Freddy Eusebio Jiménez - Auxiliadora Pavón Úseda, a mis abuelos Maternos Virgilio Pavón – Teresa Useda y a mi esposo Desler Misael Castrillo Arana que de manera conjunta unieron sus oraciones, esfuerzos y trabajo para apoyarme de manera cariñosa e incondicional.

A mis familiares que siempre me brindaron apoyo moral y confiaron en mi persona. De manera muy especial a los que no están físicamente conmigo, pero si espiritualmente y desde el cielo muy orgullosos por la meta que alcance.

A mis maestros quienes compartieron su conocimiento en las distintas materias de Derecho, en especial a Msc Carol Cash Quiroz.

A mis amigos y colegas, porque entre esfuerzos y anhelos, compartimos días buenos y malos; experiencias y alegrías.

A todo aquel, que de una u otra manera, me apoyó con su ayuda para la realización de este trabajo

Br. Deborah Esther Jiménez Pavón.



RESUMEN

En Nicaragua existe un nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, que establece un juicio oral en los procesos judiciales laborales. El nuevo sistema ha sido catalogado como la Reforma Procesal Laboral más importante en la región centroamericana, al establecer elementos novedosos, tales como el inicio del sistema oral y concentrado de los juicios laborales y de la seguridad social, además de contemplar un proceso ordinario, este nuevo sistema regula las Modalidades especiales con carácter urgente y preferente, permitiendo que estos se resuelvan en meses en lugar de años, como solía resolverse en épocas anteriores.

En vista de lo anterior se realizó un estudio de ambos procesos, para ello se efectuó a través de una Investigación de enfoque cualitativo de tipo comparativo aplicando como método la revisión documental y entrevista.

Esta investigación llevó como objetivo Analizar las Modalidades Especiales contempladas en el nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, ley No. 815. efectuado el análisis de estos procedimientos, Se establece las particularidades, similitudes y diferencias entre ambos procedimientos, que permitieron poder obtener una mejor comprensión y conocimiento de los nuevos procedimientos que regula el Nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, ley No. 815.

Resultando que los Procedimientos especiales de tutela de la libertad sindical y otros Derechos fundamentales, al igual que el de las acciones colectivas, poseen en su desarrollo y contenido semejanzas como por ejemplo la tramitación urgente y preferente. Así mismo poseen diferencias como la tramitación y admisión de medios de impugnación interpuestas contra sentencia.



Contenido

1	Introducción	9
2	Justificación	11
3	Objetivos	12
4	Hipótesis	13
5	Diseño metodológico.	14
6	TITULO I.....	17
	DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES.....	17
6.1	CAPITULO UNICO.....	17
	Derechos fundamentales consignados dentro de las modalidades especiales de la ley no. 815	17
6.2	Derechos fundamentales consignados en la organización internacional del trabajo "OIT"	19
6.3	Convenios sobre derechos fundamentales.....	21
6.3.1	Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.....	21
6.3.2	Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949	23
6.3.3	Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930	24
6.3.4	Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)	29
6.3.5	Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138).....	33
6.3.6	Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).....	39
6.3.7	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). 40	
7	TITULO II	43
	DEL TRAMITE URGENTE Y PREFERENTE DE LAS MODALIDADES ESPECIALES DEL PROCESO	43
7.1	CAPITULO I.....	43
	Tramite urgente y preferente de las modalidades especiales en el nuevo proceso laboral	43
7.2	CAPITULO II	46
	Principios jurídicos fundamentales que se derivan de las modalidades especiales.....	46
7.2.1	Principio de Legitimación.....	46
7.2.2	El principio de dualidad de partes.....	47
7.2.3	Principio de la rapidez y celeridad	48



7.2.4	Principio protector	48
7.2.5	Principio de continuidad de la relación laboral	48
7.2.6	Principio de primacía de la realidad	49
7.2.7	Principio de no discriminación	49
8	TITULO III	54
	DE LOS PROCEDIMIENTOS DE LAS MODALIDADES ESPECIALES	54
8.1	CAPITULO I	54
	CONTENIDO DE LA DEMANDA	54
8.2	Requisitos generales de la Demanda	55
8.2.1	Libertad de tutela sindical y otros derechos fundamentales	57
8.2.2	Acciones colectivas	57
8.3	CAPITULO II	58
	CAPACIDAD PROCESAL Y LEGITIMACIÓN DENTRO DE LAS MODALIDADES ESPECIALES.....	58
8.3.1	58
	Capacidad procesal	58
8.3.2	Legitimación procesal	59
8.4	CAPITULO III	61
	Formas de conciliación entre las partes dentro de las modalidades especiales del proceso que corresponde a la solicitud de tutela de la libertad sindical y de acción colectiva.	61
8.5	CAPITULO IV	65
	TÉRMINOS Y PLAZOS EN LAS MODALIDADES ESPECIALES DEL PROCESO	65
8.6	CAPITULO V	67
	Efectos de las resoluciones judiciales bajo las modalidades especiales y de su ejecución.....	67
8.7	Ejecución de sentencia.....	68
8.7.1	Ejecución de la sentencia Provisional	69
8.7.2	Ejecución de sentencia firme y definitiva	69
8.7.3	Ejecución frente al estado	69
8.7.4	Ejecución del reintegro	70
8.7.5	Ejecución por vía incidental	70



8.7.6	Ejecución en despidos por lesión de derechos de libertad sindical o demás derechos fundamentales	71
9	TITULO IV	73
	DE LAS DIFERENCIAS ENTRE LOS PROCEDIMIENTOS LABORALES	73
9.1	CAPITULO I.....	73
	REQUISITOS DE LA DEMANDA	73
9.1.1	Regla en el proceso.....	74
9.1.2	Modalidad A Seguir	74
9.1.3	De Los Actores En La Demanda	74
9.1.4	Duración del proceso	75
9.2	Diferencias con respecto a los requisitos de la demanda en ambos procedimientos.....	75
9.3	CAPITULO II	76
	Diferencias en los Términos y Plazos de estos Procedimientos	76
10	CAPITULO III	78
	Medios de Impugnación	78
10.1	Recursos.....	78
10.2	Remedios.....	79
10.3	CAPITULO IV.....	79
	Ventajas y desventajas que conllevan ambos procedimientos.....	79
10.3.1	Ventajas	79
10.3.2	Desventajas	81
11	Conclusiones.....	82
12	Bibliografía	84
13	A N E X O S	86



1 Introducción

La ley No 815. "Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua", entró en vigencia el 29 de Mayo del año 2013. Esta es una ley procedimental de vital importancia para la relación laboral en Nicaragua y para los(as) trabajadores(as), ya que garantiza el precepto constitucional de una justicia laboral de amplia calidad y expedita.

En países latinoamericanos como Chile, Costa Rica y Nicaragua, se han incorporados en la reformas procesales las **modalidades especiales** para la tutela de los derechos fundamentales o ciudadano de carácter indisponible e inalienable.

Los Derechos fundamentales son aquellos derechos inherentes a la condición de persona, son Derechos adscritos en universalmente a todos en cuanto personas o a ciudadanos. Adicionalmente la Declaración de la OIT del año 1998, precisó los derechos fundamentales de:

- a) Libertad sindical y negociación colectiva.
- b) Igualdad y no discriminación.
- c) Eliminación del trabajo forzoso.
- d) Abolición del trabajo infantil.



El Estado ratificante de los convenios de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), tiene el deber de promoverlos, protegerlos y respetarlos. El Estado garantiza a todas las personas y colectividades, sin discriminación alguna, el libre y eficaz ejercicio de los derechos.

Por otro lado, la noción de acción colectiva cobró relevancia en las ciencias sociales desde las últimas décadas del siglo pasado y, aunque su alcance conceptual es bastante amplio, ha sido acotado sin embargo al registro de la protesta social, que también constituye un tipo de acción colectiva.

Una acción colectiva implica la participación de un grupo de individuos con la intención de realizar un fin determinado. El grupo puede estar plenamente constituido, como es el caso de un sindicato o de una organización de derechos humanos.

Este trabajo, para cumplir con la finalidad propuesta, está estructurado en cuatro apartados denominados títulos, que se describirán de la siguiente manera: en el primer título trataremos acerca de los Derechos Fundamentales consignado dentro de las modalidades especiales de la ley No. 815; en el segundo título, se identifican las modalidades especiales en el nuevo proceso laboral Ley No. 815; en el tercer Título, se comparan los procedimientos a seguir en las modalidades especiales; y en el cuarto y último Título se realizará diferencias entre el procedimiento ordinario y el procedimiento en las modalidades especiales del proceso.

Este estudio ha sido realizado por estudiantes de la carrera de Derecho, que eligieron optar por una temática de Derecho Procesal del Trabajo y Seguridad Social, con la esperanza de que sea de gran aporte a esta disciplina y en particular a sus apreciados lectores. Se espera que este trabajo sea de mucho agrado y provecho académico, para todo aquel que preste alguna atención, a esta rama del saber y específicamente en lo concerniente a las Modalidades especiales del Proceso.



2 Justificación

El presente estudio es muy importante debido a que analizaremos las modalidades especiales del proceso, que señala el nuevo código Procesal del trabajo y de la seguridad social de Nicaragua. Cabe mencionar que estas modalidades en la actualidad son novedosas para el derecho procesal nicaragüense.

Con el abordaje del presente trabajo de seminario de graduación, analizaremos el nuevo Código Procesal del Trabajo y de Seguridad Social, ley No. 815, en particular lo pertinente al procedimiento de las modalidades especiales del proceso, lo cual viene a dar un trato preferencial y urgente en su solicitud ante el judicial correspondiente; diferenciándose además dicho procedimiento del proceso ordinario.

Esta información nos ayudará a entender y tener una mejor panorámica de estas modalidades, para conocer la instancia y la vía procesal que se debe seguir según el conflicto laboral que surja entre las partes, correspondiendo a esto la facilidad de comprender si la causa corresponde a juicio ordinario o a las modalidades especiales.

Se puede decir, que la finalidad del presente trabajo, es mejorar la comprensión de la actual ley No.815, aportando así con el estudio del Derecho, y en lo particular, en



lo referente con las Modalidades especiales del Proceso del Nuevo Código Procesal y de Seguridad Social.

3 Objetivos

Objetivo General

- Analizar las Modalidades Especiales contempladas en el nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, ley No. 815.

Objetivos Específicos

- Explicar los Derechos fundamentales consignados dentro de las modalidades especiales del proceso laboral según la ley No. 815.
- Identificar las modalidades especiales del proceso que contempla la ley No. 815.



- Comparar los procedimientos a seguir en las modalidades especiales contenidas en la ley No. 815.
- Diferenciar el procedimiento ordinario del procedimiento de las modalidades especiales señaladas en la ley No. 815.

4 Hipótesis

Efectuando un análisis y comparación de las Modalidades especiales del proceso contenidas en la ley 815, “Código del Trabajo y de Seguridad Social, se podrán establecer las particularidades, similitudes y diferencias entre ambas procedimientos, que permitirán poder obtener una mejor comprensión y conocimiento de las Modalidades Especiales del Proceso.



5 Diseño metodológico.

1. Enfoque de la Investigación

De acuerdo al análisis del estudio realizado, el tipo de investigación seleccionado es el enfoque cualitativo que es el que nos brinda el mayor resultado en la investigación.

El **paradigma cualitativo**, permitió dar otro enfoque a la investigación y se basó en un proceso inductivo que va de lo general a lo particular.

El acercamiento a los Funcionarios del Órgano Administrativo Ministerio del trabajo (MITRAB), vinculadas a la temática, permitieron cotejar las informaciones y llegar a conclusiones del estudio las cuales generan propuestas o recomendaciones encaminadas a la solución del problema planteado en nuestro tema de investigación.

2. Tipo de Investigación

Considerando las características del tema de estudio y los objetivos planteados se procedió a la utilización del método documental como fuente de la investigación pues al ser un tema que se relaciona intrínsecamente con el derecho del trabajo se



debe consultar las leyes, convenios de la OIT, Protocolo de Conciliadores del Ministerio del Trabajo, y todo documento que se vincule con el tema de estudio para tener una idea amplia y clara del fundamento jurídico del mismo.

Al final con todos los datos, informaciones y recolección de instrumentos se procedió al análisis y síntesis que darán paso a las conclusiones del tema objeto de estudio.

3. Fuentes

De acuerdo a la clasificación de las fuentes en la investigación, se utilizó como fuentes primarias; la Constitución política de Nicaragua, el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua, convenios internacionales emitidos por la organización internacional del trabajo “OIT” y ratificados por Nicaragua como país, Las leyes y normativas administrativas, libros de derecho procesal, artículos de periódicos que abordaban el tema de las modalidades especiales, al igual que revistas electrónicas publicadas por el tribunal Nacional Laboral de apelaciones, La lectura de estos documentos nos permite tener visión más clara y amplia de la importancia del objeto de estudio.

4. Web grafía

Se consultó varias páginas web de sitios gubernamentales y de organismos no gubernamentales así como también la página web de la OIT, se obtuvo valiosa información que posteriormente se procesó en el análisis junto a las otras fuentes mencionadas. El listado de los sitios web consultados se relaciona en las referencias de web grafía.





6 TITULO I

DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES

6.1 CAPITULO UNICO

Derechos fundamentales consignados dentro de las modalidades especiales de la ley no. 815

El término derechos fundamentales es el que se ha venido desarrollando y utilizando a lo largo de los últimos años, esto se debe a diversas razones, entre ellas las destacadas por el maestro Peces-Barba, quien opina que utilizar el término derechos fundamentales como sustituto de la expresión de Derechos Humanos, se debe a las siguientes razones:



“La expresión derechos fundamentales es más precisa que derechos humanos y carece del contenido de la ambigüedad que esta supone. Puede abarcar las dos dimensiones que en las que aparecen los derechos humanos. El término derechos fundamentales puede comprender tanto los presupuestos éticos como los componentes jurídicos, significando la relevancia moral de una idea que compromete la dignidad humana y sus objetivos de autonomía moral, y también la relevancia jurídica que convierte a los derechos en norma básica del ordenamiento, y es instrumento necesario para que el individuo desarrolle en la sociedad todas sus potencialidades. Los derechos fundamentales expresan tanto una moralidad básica como una juridicidad básica. En sentido contrario se manifiesta el profesor Pérez Luño al reservar el término derechos humanos para la moralidad y derechos fundamentales para la juridicidad; cree el profesor Peces-Barba, que el término derechos fundamentales contiene ambas categorías y no sólo una de ellas”. (Peces-Barba, 1991)

Por otro lado manifiesta el profesor Peces-Barba, que “es más adecuado el término derechos fundamentales que los términos derechos naturales o derechos morales, que mutilan a los derechos humanos de su faceta jurídico positiva, es decir que formulan su concepto sin tener en cuenta su dimensión jurídico positiva. Las tradiciones lingüísticas de los juristas atribuyen al término derechos fundamentales esa dimensión vinculándola a su reconocimiento constitucional o legal”.

Los derechos, como instituciones jurídicas estructurales constitucionalmente, responden a determinadas utilidades sociales o funciones que también están determinadas en la Constitución. Hoy día la Constitución no es únicamente la norma fundamental y suprema del ordenamiento y no puede ser únicamente instrumentalizada como regla de reconocimiento del resto de las normas jurídicas. Ello es así porque la Constitución también marca contenidos (y contenidos concretos) en sus reglas principios y valores; la Constitución define bienes jurídicos y, si es una Constitución de integración, plasma el conflicto social de intereses



describiendo procedimientos para reglarlos. Es, pues, en este terreno donde debemos situar el análisis de los derechos; en una estructural constitucional compleja dotada de una serie de funciones.

6.2 Derechos fundamentales consignados en la organización internacional del trabajo “OIT”

¿Qué es un Convenio de la OIT?

Es un tratado adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo, la cual está compuesta por delegados de gobiernos, trabajadores y empleadores de los 183 países miembros de la OIT.

Nuestros derechos fundamentales nacen desde la perspectiva que le den en materia jurídica las leyes y mandatos de cada país; pero, para ello también necesitamos normas jurídicas de orden internacional, y al respecto tenemos los Convenios de la OIT, los cuales son fuentes fundamentales que anteceden a la elaboración de cualquier ley y su procedimiento en cuanto a su materia corresponde.

Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen unos principios y unos derechos básicos en el trabajo. Las normas se dividen en convenios, que son tratados internacionales legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros, o recomendaciones, que actúan como directrices no vinculantes. En muchos casos, un convenio establece los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican, mientras que una recomendación relacionada complementa al convenio, proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación. Las recomendaciones también pueden ser autónomas, es decir, no vinculadas con ningún convenio.



Los Convenios y las Recomendaciones son preparados por representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, y se adoptan en la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, que se reúne anualmente. Una vez adoptadas las normas, se requiere de sus Estados Miembros, en virtud de la Constitución de la OIT, que las sometan a sus autoridades competentes (normalmente el Parlamento) para su examen. En el caso de los convenios, se trata de examinarlos de cara a su ratificación. Si un país decide ratificar un convenio, en general éste entra en vigor para ese país un año después de la fecha de la ratificación. Los países que ratifican un convenio están obligados a aplicarlo en la legislación y en la práctica nacional, y tienen que enviar a la Oficina memorias sobre su aplicación a intervalos regulares. Además, pueden iniciarse procedimientos de reclamación y de queja contra los países por violación de los convenios que han ratificado.

Se entenderá, además, por derechos fundamentales los referidos en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento, adoptada en 1998 por la Organización Internacional del Trabajo. Convenios Internacionales que ratifican los derechos fundamentales enunciados en las modalidades especiales del nuevo código procesal del trabajo y de la seguridad social de Nicaragua.

El Consejo de Administración de la OIT ha establecido que ocho convenios son "fundamentales". Estos abarcan temas que son considerados como principios y derechos fundamentales en el trabajo: la libertad de asociación y la libertad sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Estos principios también están incluidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998). En 1995, la OIT lanzó una campaña para lograr la ratificación universal de estos ocho convenios. Existen en la actualidad más de 1.200 ratificaciones de estos convenios, lo que representa el 86% del número posible de ratificaciones.



6.3 Convenios sobre derechos fundamentales

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

6.3.1 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948

Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación (Entrada en vigor: 04 julio 1950) Adopción: San Francisco, 31ª reunión CIT (09 julio 1948) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Fundamentales).

Se ratifica el derecho de trabajadores y empleadores a crear sus propias organizaciones y a afiliarse a ellas es parte integral de una sociedad libre y abierta. En muchos casos estas organizaciones han desempeñado un papel importante en la transformación democrática de sus países.

La OIT está comprometida a promover la libertad sindical en sus actividades, por ejemplo a través de la asesoría a gobiernos sobre legislación laboral, o la formación y capacitación dirigida hacia sindicatos o grupos empleadores. El Comité de libertad sindical de la OIT fue creado en 1951 para examinar los alegatos sobre violaciones a los derechos de organización de trabajadores y empleadores. El Comité es tripartita y maneja casos de todos los Estados miembros de la OIT, aunque no hayan



ratificado los Convenios sobre este tema. A través del Comité de libertad sindical y de otros órganos de supervisión la OIT ha defendido con frecuencia los derechos de organizaciones de trabajadores y empleadores.

En el presente Convenio se destacan los siguientes Derechos Fundamentales:

- Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas. Dichas organizaciones también tienen derecho a constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.
- Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.
- Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.
- Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.
- La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones contenidas en el Convenio.
- Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.



- La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.
- Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

6.3.2 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949

Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva (Entrada en vigor: 18 julio 1951) Adopción: Ginebra, 32ª reunión CIT (01 julio 1949) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Fundamentales).

La libertad sindical y la libertad de asociación son un derecho humano fundamental que, junto con el derecho de negociación colectiva, representa un valor medular de la OIT. Los derechos de sindicación y de negociación colectiva son habilitantes y permiten promover la democracia, una buena gobernanza del mercado del trabajo y unas condiciones laborales decorosas.

La única manera de lograr el objetivo de la OIT consistente en un trabajo decente para todas las mujeres y hombres en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana es que éstos tengan la posibilidad de expresarse sobre lo que esos conceptos significan para ellos. La libertad sindical y de asociación, y el derecho de sindicación y de negociación colectiva son derechos humanos fundamentales cuyo ejercicio tiene gran trascendencia en las condiciones de trabajo y de vida, así como en el desarrollo y la progresión de los sistemas económicos y sociales.

Los Derechos Fundamentales a enunciar, previstos en el presente Convenio son:



- Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.
- Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
 - (a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
 - (b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

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

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

6.3.3 Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930

Convenio relativo al trabajo forzoso u obligatorio (Entrada en vigor: 01 mayo 1932)
Adopción: Ginebra, 14ª reunión CIT (28 junio 1930) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Fundamentales).

El trabajo forzoso adopta diversas formas: servidumbre, tráfico y otras formas de esclavitud. Las víctimas son los más débiles: mujeres y niñas obligadas a



prostituirse, migrantes atrapados en esquemas de servidumbre por deudas, trabajadores clandestinos, todos en forma ilegal.

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

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.

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.

Sin embargo, a los efectos de este 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.

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.

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.

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.

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.

- a) Salvo las disposiciones contrarias estipuladas en este 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.

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.

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 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.

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.

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.

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.

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.

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

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.

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.

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.

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.

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

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.

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique este 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.

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

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique este Convenio se obliga a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio, protegiéndose así la obligatoriedad al trabajo forzoso:



- (a) como medio de coerción o de educación política o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido;
- (b) como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico;
- (c) como medida de disciplina en el trabajo;
- (d) como castigo por haber participado en huelgas;
- (e) como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

Para hacer más eficaz la abolición del trabajo forzoso, todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo, se obliga a tomar las medidas necesarias a fin de cumplir con el objetivo principal de este convenio.

El Convenio núm. 29 se adoptó en 1930, cuando el trabajo forzoso se veía en gran medida como una práctica empleada por las administraciones coloniales y que se daba en algunos Estados independientes. Pese a tener especialmente en cuenta estas prácticas, en la Conferencia se decidió que el Convenio debería ser de aplicación general. El Convenio núm. 105, adoptado en 1957, tiene por fin específicamente abolir la utilización y movilización obligatoria de mano de obra por parte del Estado con fines de fomento económico, así como el trabajo forzoso como medio de coacción política o como castigo por haber infringido la disciplina en el trabajo

.La obligación fundamental de todo Estado que ratifica el Convenio núm. 29 es «suprimir el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas» Esto implica que todo Estado está obligado tanto a actuar como a abstenerse de actuar: ni debe exigir trabajo forzoso, ni debe tolerar que otros lo exijan.

Los Estados parte en el Convenio deben garantizar que «el hecho de exigir ilegalmente. Son varias las normas de la OIT que prohíben expresamente el trabajo



forzoso o las prácticas conexas entre categorías específicas de trabajadores vulnerables. Dichas normas son:

- El Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias),

1975 (núm. 143), que solicita la adopción de medidas para suprimir los movimientos clandestinos de migrantes en condiciones abusivas (artículo 3) y prevé que uno de los fines de estas medidas es permitir el enjuiciamiento de la trata de trabajadores;

- El Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169), que prohíbe la imposición de servicios personales obligatorios (artículo 11) y que requiere a los Estados que lo ratifican a que velen por que los pueblos indígenas no estén sujetos a sistemas de contratación coercitivos, incluidos el trabajo en condiciones de servidumbre y demás formas de servidumbre por deudas;

- El Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), que prohíbe «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» (artículo 3, a)) en cuanto que peores formas de trabajo infantil contra las cuales los miembros deben adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir su prohibición y erradicación; y

- El Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, que, en relación con los trabajadores domésticos, pide que se adopten medidas para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluida la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio. El trabajo forzoso suele caracterizarse porque concurren simultáneamente varias violaciones del derecho laboral.



En consecuencia, la prevención del trabajo forzoso pasa por el cumplimiento efectivo de una gama de normas de la OIT que establecen un marco jurídico de protección contra la explotación.

Dicho convenio obliga a todos los miembros que pertenezcan a la organización internacional del trabajo, que hayan ratificado el convenio, ante el Director General, a suprimir en todas las formas el trabajo forzoso y obligatorio, estableciendo lo siguiente:

- Como medio de coerción o de educación política o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido;
- Como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico;
- Como medida de disciplina en el trabajo;
- Como castigo por haber participado en huelgas;
- Como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

De igual manera obliga a los países que los ratificaron a tomar medidas eficaces de abolición completa e inmediata de lo descrito anteriormente.

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

Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.



Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

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

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

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



los niños, y Después de haber decidido que dicho instrumento revista la forma de un convenio internacional.

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

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá especificar, en una declaración anexa a su ratificación, la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo en su territorio y en los medios de transporte matriculados en su territorio; a reserva de lo dispuesto en los artículos 4 a 8 del presente Convenio, ninguna persona menor de esa edad deberá ser admitida al empleo o trabajar en ocupación alguna.

Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá notificar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante otra declaración, que establece una edad mínima más elevada que la que fijó inicialmente. La edad mínima fijada en cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a quince años. No obstante las disposiciones del párrafo 3 de este artículo, el Miembro cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados podrá, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, si tales organizaciones existen, especificar inicialmente una edad mínima de catorce años.

Cada Miembro que haya especificado una edad mínima de catorce años con arreglo a las disposiciones del párrafo precedente deberá declarar en las memorias que presente sobre la aplicación de este Convenio, en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

(a) que aún subsisten las razones para tal especificación, o



(b) que renuncia al derecho de seguir acogiéndose al párrafo 1 anterior a partir de una fecha determinada.

Aplicación Del Convenio.

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

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

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

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

Permisibilidad Del Convenio.

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

- No sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo; y
- No sean de tal naturaleza que puedan perjudicar su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesional aprobados por la autoridad competente o el aprovechamiento de la enseñanza que reciben.

La legislación nacional podrá también permitir el empleo o el trabajo de personas de quince años de edad por lo menos, sujetas aún a la obligación escolar,



en trabajos que reúnan los requisitos previstos en los apartados a) y b) del párrafo anterior.

Autoridad Competente

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

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

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

Los permisos así concedidos limitarán el número de horas del empleo o trabajo objeto de esos permisos y prescribirán las condiciones en que puede llevarse a cabo. La autoridad competente deberá prever todas las medidas necesarias, incluso el establecimiento de sanciones apropiadas, para asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente Convenio.

La legislación nacional o la autoridad competente deberán determinar las personas responsables del cumplimiento de las disposiciones que den efecto al presente Convenio. La legislación nacional o la autoridad competente prescribirá los registros u otros documentos que el empleador deberá llevar y tener a disposición de la



autoridad competente. Estos registros deberán indicar el nombre y apellidos y la edad o fecha de nacimiento, debidamente certificados siempre que sea posible, de todas las personas menores de dieciocho años empleadas por él o que trabajen para él.

Aceptación Del Convenio

(a) por un Miembro que sea parte en el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937, y que haya fijado una edad mínima de admisión al empleo no inferior a quince años en virtud del artículo 2 del presente Convenio, ello implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de ese Convenio,

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

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

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

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



se aplica al empleo en la pesca marítima, ello implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de ese Convenio,

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

Implicancia De La Aceptación Del Convenio.

La aceptación de las obligaciones del presente Convenio:

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

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

(c) con respecto al trabajo marítimo, implicará la denuncia del Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920, de conformidad con su artículo 10, y del Convenio sobre la

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

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

Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.



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

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor

Efectos

A los efectos del presente Convenio:

- (a) el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;
- (b) la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Principio Que Lo Rige Y Su Aplicabilidad

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

Este principio se deberá aplicar sea por medio de:

- (a) la legislación nacional;
- (b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;
- (c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o
- (d) la acción conjunta de estos diversos medios.



Implicancias

En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

La ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 9, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

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

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

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

Considerando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, y

Considerando además que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos,

Adopta, con fecha veinticinco de junio de mil novecientos cincuenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

Efectos

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



(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

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

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

Obligaciones

Todo Miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a:

(a) tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política;

(b) promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política;

(c) derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política;

(d) llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional;



(e) asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional;

(f) indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos.

Aplicaciones

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicarlo a los territorios no metropolitanos, de conformidad con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.



7 TITULO II

DEL TRAMITE URGENTE Y PREFERENTE DE LAS MODALIDADES ESPECIALES DEL PROCESO

7.1 CAPITULO I

Tramite urgente y preferente de las modalidades especiales en el nuevo proceso laboral

El derecho procesal del trabajo y de la seguridad social tiene características que lo diferencian de todas las demás ramas del derecho, debemos partir desde la naturaleza que tiene el derecho procesal del trabajo para su correcta interpretación, además de ser claro en cómo este adopta características tan únicas y especiales como lo son su naturaleza jurídica, derecho imperativo, los principios propios que lo integran, los tribunales que determinan justicia, los objetivos de este y la definitividad de sus resoluciones.



La ley de procedimiento laboral habla de modalidades procesales y no de juicios especiales, por dos razones:

- a) El legislador considera que el procedimiento laboral bajo modalidades especiales es de por sí un procedimiento especial con relación a los procedimientos ordinarios.
- b) Se quiere potenciar muy especialmente al proceso común, acentuando su centralidad, ya que todas sus normas y principios se aplican en aquello que no esté previsto para juicios o procedimientos especiales.

Causas o fundamentos de la existencia de procedimientos especiales o modalidades procesales:

- a) Para hacer frente a las singularidades propias de los procedimientos que se acercan más al contencioso administrativo, lo que ocurre en los procedimientos de seguridad social.
- b) Cuando existen intereses genéricos de un grupo indeterminado de judiciales, o bien cuando está en juego la defensa y depuración del ordenamiento jurídico, lo cual ocurre en los conflictos colectivos y los de impugnación de acciones colectivos.
- c) Cuando se tiene que hacer frente a la protección de derechos fundamentales y libertades.

Evolución de la Ley de Procedimiento Laboral viene definida como la culminación de una evolución en la cual se ha producido varios aspectos:

- Se han suprimido las modalidades procesales marginales.
- Se han introducido los que implican una mayor especialidad, como los de derechos fundamentales y acciones colectivas.

Se ha sintetizado y simplificado la regulación de cada modalidad.



Normas vinculantes, que permiten un carácter urgente de las modalidades especiales en el nuevo código procesal del trabajo y de seguridad social, Ley 815

La Tramitación urgente y preferente a que refiere este tipo de proceso en lo laboral, se encuentra consignado y facultado en el Arto. 107 del código procesal del trabajo y seguridad social de la republica de Nicaragua en su título III, capítulo I “de la tutela de la libertad sindical y otros derechos fundamentales”, donde:

- a. La tramitación de estos procesos tendrá carácter urgente a todos los efectos, siendo preferente respecto de todos los que se sigan en el Juzgado o Tribunal Nacional Laboral de Apelación cuando éste conozca.
- b. La demanda, además de los requisitos generales establecidos, deberá expresar con claridad los hechos constitutivos de la vulneración alegada.

Y Arto. 116: Este proceso tendrá carácter urgente. La preferencia en el despacho de estos asuntos será absoluta sobre cualesquiera otros, salvo los de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales.

El Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social diseña este procedimiento como urgente y preferente sobre cualquier otro procedimiento pero, además dice que, el objeto del proceso queda limitado al conocimiento de acumulación con acción de otra naturaleza o con idéntica pretensión basada en fundamentos diversos a la tutela del derecho.

De aquí se derivan las siguientes consecuencias:

- a) El acudir a un procedimiento o a otro es optativo para la parte.
- b) Si la parte recurre primero al procedimiento especial, luego puede accionar en el ordinario, pero si acciona en el ordinario, luego no puede usar el especial por aplicación de las reglas de la cosa juzgada.



Debe evitarse la pendencia simultánea de los dos procedimientos para evitar contradicciones, aplicando si son posibles las reglas de la litispendencia.

Además, debemos reafirmar, que dicha urgencia y preferencia, proviene del dictamen y fuerza legal que le da OIT a través de sus convenios, pues desde que en 1919 se fundó la OIT, la cuestión de la observancia de la igualdad de oportunidades y de trato ha sido uno de los objetivos fundamentales de esa Organización.

La primera Constitución de la OIT indicó que sus principios están entre los que son «de importancia particular y urgente» y estableció que «las reglas que en cada país se dicten con respecto a las condiciones de trabajo deberían asegurar un trato económico equitativo a todos los obreros que residan legalmente en dicho país».

7.2 CAPITULO II

Principios jurídicos fundamentales que se derivan de las modalidades especiales

El capítulo I de nuestro código procesal del trabajo y de seguridad social, a partir de su Arto. 2 define los principios en que se basa y rige la presente Ley 815, los cuales son genéricos a todos los procesos laborales dentro de su aplicación; pero tratando directa y específicamente de modalidades especiales, de estas se derivan otros principios que son característicos y fundamentales para su ámbito de aplicación:

7.2.1 Principio de Legitimación

Mientras la capacidad establece quién puede ser parte y quién puede actuar en un proceso de forma abstracta, la legitimación dispone quién ha de ser parte en un proceso determinado.



Se les concede legitimación a los sindicatos de trabajadores y a las asociaciones empresariales para la defensa de los intereses económicos y sociales que le son propios, es decir, se les confiere legitimación en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo. Así tienen legitimación en los procesos de tutela de la libertad sindical cuando la lesión no sea individual (sólo los sindicatos), en los conflictos colectivos y en la impugnación de convenios colectivos.

El nuevo código procesal del trabajo y de seguridad social atribuye a trabajadores y sindicatos la facultad de recabar la tutela de sus derechos e intereses legítimos a través del procedimiento para la tutela de los derechos fundamentales. Junto a estos legitimados de carácter principal, se contempla la eventual intervención coadyuvante del sindicato al que pertenezca el trabajador, cualquier otro sindicato que ostente la condición de más representativo y, en los supuestos de discriminación, las entidades públicas y privadas entre cuyos fines se encuentre la promoción y defensa de los intereses legítimos afectados.

7.2.2 El principio de dualidad de partes

Implica que, como regla general, en todos los procesos, las partes ocupan siempre una de estas posiciones o roles: demandante o demandado. Como se verá, puede haber más de dos partes en el proceso, pero en principio cada una de ellas debe situarse en una de estas posiciones (es decir, puede haber varios demandantes y/o varios demandados). Dentro de las modalidades especiales, esto no cambia a pesar de que la ley otorga fuerza de legitimación en el proceso a la libertad sindical y/o de acciones colectivas, pues ambas pueden ocupar cualesquiera de estas dos partes dentro del proceso, en pro de defender los derechos fundamentales.

En ocasiones, la posición de las partes puede cambiar a lo largo del proceso. Por ejemplo, alguien puede ser llamado a un proceso como demandado para darle la oportunidad de defender sus intereses y esta parte puede decidir asumir las pretensiones del demandante y defenderlas frente a otros demandados. También



es posible que los papeles se inviertan, como se verá, a través de la reconvencción, que implica que el demandado reclama a su vez una determinada pretensión al demandante.

7.2.3 Principio de la rapidez y celeridad

Consiste en que el proceso se concrete a las etapas esenciales y cada una de ellas limitada al término perentorio fijado por la norma. En observancia de este principio se descartan los plazos o términos adicionales a una determinada etapa, esto es, los que se surten como complemento del principal y las prórrogas o ampliaciones. También implica que los actos se surten en la forma más sencilla posible, para evitar dilaciones innecesarias.

En aplicación de este principio, el Código Procesal del trabajo y de Seguridad Social, Ley 815, dentro de sus modalidades especiales establece nuevos plazos de resolución de conflictos laborales, dando a los derechos fundamentales, que se encuentren agraviados, un mero trámite de carácter preferente y urgente, lo que hace que el proceso sea más ágil y más rápido que el procedimiento ordinario.

7.2.4 Principio protector

Significado. El principio protector es el criterio orientador del derecho del trabajo ya que éste desde sus orígenes ha establecido un amparo a favor de una de las partes: el trabajador. El derecho ha tenido como objetivo primordial proteger al trabajador para lograr mediante esa protección que se alcance una igualdad real entre las partes. Esto lo diferencia del derecho civil que intenta asegurar la paridad jurídica entre los contratantes. Con este principio, nuestro nuevo código procesal del trabajo y de seguridad social, da acogida especial a los derechos fundamentales que se encuentren agraviados y violentados.

7.2.5 Principio de continuidad de la relación laboral

Actualmente, puede decirse que este principio intenta amparar al trabajador partiendo del supuesto de que a éste le preocupa no solo el presente sino el futuro de la relación que lo vincula con su empleador. Al mismo tiempo, refleja la tendencia



actual del Derecho del trabajo de atribuirle la más larga duración a la relación laboral. Se ha entendido que la conservación de la fuente de trabajo no solo constituye un beneficio para él sino que redundará en beneficio de la propia empresa, y también de la sociedad en la medida que contribuye a aumentar el rendimiento y a mejorar el clima social de las relaciones entre las partes. (Plá Rodríguez, 1998, 215-216). A este principio se le suma la acción de suspender los actos antijurídicos que comete el empleador en contra del trabajador cuando este ve violentados sus derechos fundamentales, ordenando el juez el cese de la medida adoptada por el empleador y una vez verificado y constatado el agravio a dichos derechos, ordena además el reintegro del trabajador a sus labores cotidianas dentro de la empresa.

7.2.6 Principio de primacía de la realidad

Significado. En caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos y acuerdos debe darse preferencia a lo que sucede en los hechos; esto implica hacer primar los hechos sobre las formas, formalidades o apariencias. En materia laboral significa que lo que ocurre en la práctica importa más que lo que las partes hayan pactado en forma más o menos solemne o expresa o lo que luzca en documentos, formularios o instrumentos de contralor (los contratos aún firmados por las partes, no deben contradecir lo que expresamente está estipulado en la ley).

El desajuste entre los hechos y las formas puede tener distintas procedencias:

- a) Resultar de una intención deliberada de fingir o simular una situación jurídica distinta de la real;
- b) Provenir de un error;
- c) Derivar de una falta de actualización de los datos;
- d) Originarse en la falta de cumplimiento de requisitos formales.

7.2.7 Principio de no discriminación



- Plá Rodríguez señala que luego de años de reflexión admite el principio de no discriminación pero rechaza el de igualdad, y agrega que no se trata de un problema terminológico sino conceptual ya que el principio de no discriminación lleva a excluir aquellas diferenciaciones que colocan a un trabajador en una situación inferior o más desfavorable que el conjunto cuando esto responda a una razón que no pueda considerarse válida o que resulta ilegítima. El principio de igualdad aspira a lograr la equiparación por lo que ha sido una fuente de conflictos; desnaturaliza el carácter mínimo de las normas laborales e impide el otorgamiento de mejoras y beneficios que podrían ser concedidos.
- La tutela sindical como sujeto unitario de derechos y su incorporación a un status especialmente favorable para el ejercicio de su acción.

Debe existir un procedimiento especial para la defensa y protección de los derechos fundamentales. En cumplimiento de esto, el nuevo Código Procesal del trabajo y de seguridad social, Ley 815, instaura un procedimiento especial donde se señala que el cauce apropiado para la protección jurisdiccional de derechos fundamentales en el ámbito social es el procedimiento para la defensa del derecho de libertad sindical y/o colectiva.

Objeto del procedimiento.

Por éste procedimiento vemos todas las pretensiones relativas a la posible vulneración del derecho de libertad sindical, extendiéndose por imperativo en los siguientes artículos:

Tienen capacidad para ser parte en el proceso:

- a) Las personas trabajadoras adolescentes y los civilmente incapaces tienen capacidad procesal para ejercer los derechos y acciones derivados de la legislación procesal del trabajo y de seguridad social a través de quien legalmente les represente;



- b) En ausencia de la persona a quien corresponda la representación o la asistencia del civilmente incapaz, la autoridad judicial nombrará un guardador ad litem que lo represente;
- c) Por las personas jurídicas y organizaciones sindical es comparecerán aquellos que legalmente las representen de conformidad con su escritura de constitución, sus estatutos y la Ley;
- d) Por la administración del Estado, a excepción de los entes descentralizados administrativamente que gozan de personería jurídica, comparecerá el Procurador General de la República, o a quien delegue o nombre; y
- e) Las asociaciones o comités, cuando no tengan personalidad jurídica, comparecerán representadas por sus presidentes, directores o personas que públicamente actúen en nombre de ellas. Por las comunidades de bienes comparecerá cualquiera de sus integrantes.

Arto. 105:

- a. Cualquier trabajador o sindicato que considere lesionados los derechos de libertad sindical o cualquier otro derecho fundamental podrá pedir su tutela a través de este proceso. Podrá solicitarse esta tutela judicial cuando por cualquier causa se ocasione el cese de la prestación efectiva del trabajo, incluso cuando se haya interpuesto solicitud de autorización ante la autoridad administrativa de trabajo para el despido con causa justificada.
- b. A estos efectos se entenderá por derechos fundamentales los referidos en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento, adoptada en 1998 por la Organización Internacional del Trabajo.
- c. En aquellos casos en los que corresponda al trabajador como sujeto lesionado la legitimación activa como parte principal, el sindicato al que éste pertenezca podrá personarse como parte o coadyuvante.



Existen ciertas lesiones de derechos fundamentales que se remiten por ley a la modalidad procesal correspondiente; y éstas son las siguientes:

- a) Despido y demás causas de extinción del contrato de trabajo.
- b) Vacaciones.
- c) Impugnación de los estatutos de los sindicatos o de su modificación.
- d) Impugnación de convenios colectivos.

Deben aplicarse ciertas garantías previstas para el procedimiento de derechos fundamentales:

- a) El sindicato puede ser coadyuvante.
- b) Se aplican las reglas de urgencia y preferencia en la tramitación.
- c) Se concede la posibilidad de suspender la efectividad de acto.
- d) Se aplican las reglas específicas sobre la carga de la prueba.
- e) Se aplican las reglas sobre el contenido y eficacia de la sentencia.
- f) A pesar de ciertas opiniones doctrinales, no se aplican sobre exención del requisito de presentar conciliación o reclamación previa.

Uno de las notas esenciales que definen a ese procedimiento en cuanto a su objeto, refiere a la sumariedad. La sumariedad puede ser entendida en 2 sentidos:

- Cuantitativo: significa rapidez, acortamiento de plazos.
- Cualitativo: significa limitación del objeto de conocimiento.





8 TITULO III

DE LOS PROCEDIMIENTOS DE LAS MODALIDADES ESPECIALES

8.1 CAPITULO I

CONTENIDO DE LA DEMANDA

Los términos proceso y procedimiento suelen confundirse, ya que ambos son empleados como sinónimos, comentaristas y procesalistas manifiesta su percepciones acerca de los términos anteriormente mencionados.

Proceso



Según Méndez y Pidal: Es la coordinada sucesión de los actos jurídicos derivados del ejercicio de una acción procesal y tiene por objeto obtener una decisión jurisdiccional.

El proceso es el conjunto de actos coordinados que se realizan ante los tribunales de justicia a fin de aplicar la ley al caso sometido al conocimiento de ellos. (José Ramon Rojas Mendez, 2001)

En sentido más restringido, el expediente autos o legajos en que se registran los actos de un juicio, cualquiera que sea su naturaleza. (Ivan Escobar Fornos, 1998)

Procedimiento

Carnelutti dice “El procedimiento es la suma de los actos que se realizan para la composición del litigio”.

El procedimiento es el modo como va desenvolviéndose el proceso; los tramites a los que está sujeto; la manera de sustanciarlo, etc.

Para ambos procedimientos son indispensables los requisitos generales de la demanda que establece este código procesal del trabajo y de seguridad social, además de otros que diferencia ambos procedimientos de modalidad especial, a continuación se detallaran los requisitos generales:

8.2 Requisitos generales de la Demanda

El juicio se inicia por la demanda que deberá ser presentada ante el juzgado competente, debiendo contener ellos requisitos para el procedimiento ordinario que al igual de las modalidades especiales regula este código procesal del trabajo y seguridad social de Nicaragua:

- a) El nombre y apellido del demandante, número de cédula de identidad o datos de identidad y designación del domicilio para oír notificaciones; si el demandante es una persona jurídica deberá acreditarse por medio de sus



representantes nombrados de conformidad con su escritura de constitución, sus estatutos o la Ley;

- b) Datos de identificación y domicilio de quienes deban comparecer en el proceso en calidad de demandados o de interesados. Si se demanda a una persona jurídica se expresarán los datos relacionados con su denominación legal o de su representante legal de conformidad con su escritura de constitución, sus estatutos o la ley si fuere conocido, y en su defecto los directores, gerentes, administradores, capitanes de barcos y en general las personas que en nombre de otras ejerzan funciones de dirección y administración. Las asociaciones o comités, podrán ser demandadas por medio de quienes funcionen como sus presidentes, directores o personas que públicamente actúen en nombre de ellas
- c) Los hechos relevantes que relacionan al demandante con la parte demandada, imprescindibles para resolver las cuestiones planteadas, por servir de fundamento a la petición o pretensión objeto del proceso;
- d) Lo que se pide o se reclama al órgano judicial;
- e) La solicitud de los medios de prueba que no tenga en su poder, de que intentará valerse en la audiencia de juicio, debiendo solicitar aquellas pruebas que habiendo de practicarse en el mismo requieran el auxilio o aseguramiento del Juzgado mediante diligencias de citación o requerimiento;
- f) La indicación del lugar y fecha en que se plantea la demanda; y
- g) La firma del demandante o de la persona que firme a su ruego si no sabe o no puede firmar. (Legislativo, 2013)

Demanda verbal



Cuando el demandante no pueda presentar la demanda en forma escrita, podrá manifestarlo verbalmente ante el secretario judicial designado, quien levantará el acta respectiva, llenando todos los datos y requisitos descritos en el artículo anterior. La Corte Suprema de Justicia facilitará el formato para formular la demanda en los casos a que se refiere este artículo, que estará disponible en los Juzgados del Trabajo y de la Seguridad Social y en la página web de la Corte.

Además de los requisitos generales del proceso ordinario, dentro de las modalidades especiales hay otros requisitos propios para cada una de ellas que se detallan a continuación: (Legislativo, 2013)

8.2.1 Libertad de tutela sindical y otros derechos fundamentales

- a) Expresar con claridad los hechos constitutivos de la vulneración alegada.
- b) En el mismo escrito de interposición de la demanda el actor podrá solicitar como medida cautelar la suspensión de los efectos del acto impugnado.
- c) Se expresarán el derecho o derechos fundamentales que se estimen infringidos.

8.2.2 Acciones colectivas

Para entablar la demanda previo se deberá hacer el intento de conciliación ante los servicios administrativos del Ministerio de Trabajo, u otros órganos de conciliación que puedan establecerse a través de convenios colectivos.

- a) Designación genérica de los trabajadores y empresas afectadas por el conflicto.
- b) Acompañar la demanda con el acta de conciliación certificada.
- c) Dirigida al Juzgado de trabajo y seguridad social de Managua respectivo o el correspondiente al domicilio principal del demandante. (Elección del demandante).



8.3 CAPITULO II

CAPACIDAD PROCESAL Y LEGITIMACIÓN DENTRO DE LAS MODALIDADES ESPECIALES.

8.3.1

Capacidad procesal

Son las calidades que debe reunir una persona para poder ser parte de un juicio. Ubicándonos en materia Procesal pueden ser parte en un Juicio:

- a) Las personas trabajadoras adolescentes y los civilmente incapaces tienen capacidad procesal para ejercer los derechos y acciones derivados de la



- legislación procesal del trabajo y de seguridad social a través de quien legalmente les represente;
- b) En ausencia de la persona a quien corresponda la representación o la asistencia del civilmente incapaz, la autoridad judicial nombrará un guardador ad litem que lo represente;
 - c) Por las personas jurídicas y organizaciones sindical es comparecerán aquellos que legalmente las representen de conformidad con su escritura de constitución, sus estatutos y la Ley;
 - d) Por la administración del Estado, a excepción de los entes descentralizados administrativamente que gozan de personería jurídica, comparecerá el Procurador General de la República, o a quien delegue o nombre; y
 - e) Las asociaciones o comités, cuando no tengan personalidad jurídica, comparecerán representadas por sus presidentes, directores o personas que públicamente actúen en nombre de ellas. Por las comunidades de bienes comparecerá cualquiera de sus integrantes. (Legislativo, 2013)

Según el maestro procesalista Roberto Ortiz Urbina, nos dice en su valiosa obra “Derecho Procesal Civil”, define capacidad procesal como la facultad de actuar en el proceso, bien por sí mismo, bien por su representante nombrado por uno mismo.

8.3.2 Legitimación procesal

Ya abordamos anteriormente el significado de Capacidad procesal ahora abordaremos brevemente la palabra Legitimación procesal.

Legitimación es la Facultad o titularidad para ejercer determinado acto, en este caso para comparecer en el proceso. La legitimación procesal consiste en que el que reclama es el titular de un derecho y en efecto ejerce su acción en contra de un



obligado a otorgar el derecho pretendido, es decir en el proceso debe intervenir el acreedor del derecho en contra del obligado a asumir su otorgamiento.

Al terminar el proceso, transcurrido los actos procesales mediante presentación de pruebas que demuestren que existe violación de derecho y debe ser restituido se mandara a restituir ese derecho violentado, de lo contrario no habrá sentencia a favor del que reclama ese Derecho.

En el código procesal del trabajo y de seguridad social de Nicaragua, (Ley No. 815) establece que tienen legitimación procesal en la solicitud de tutela de la libertad sindical los siguientes:

- a) Cualquier trabajador o sindicato que considere lesionado sus derechos de libertad sindical o cualquier derecho fundamental.
- b) Las personas que tengan el libre ejercicio de sus derechos ya sea en su carácter de empleadores o de trabajadores.
- c) Las personas jurídicas y organizaciones sindicales.
- d) La administración del Estado y los entes descentralizados.
- e) Las asociaciones o comités y las comunidades de bienes.

Referente a las Acciones Colectivas están legitimados para promover procesos sobre conflicto colectivos.

- a) Los sindicatos cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto;
- b) Las asociaciones empresariales cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto, siempre que se trate de conflictos de ámbito superior a la empresa; y
- c) Los empresarios y los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, cuando se trate de conflictos de empresa o de ámbito inferior.



8.4 CAPITULO III

Formas de conciliación entre las partes dentro de las modalidades especiales del proceso que corresponde a la solicitud de tutela de la libertad sindical y de acción colectiva.

Etimológicamente Conciliación proviene del verbo conciliar; del latin concilio, are, deriva de concilium "asamblea o reunión". El verbo conciliar que originalmente significaba "asistir al concilio" tomo las diversas acepciones correspondientes a estas actividades. El derivado popular de concilium es consejo.



El maestro **Eduardo J. Couture**, en su obra vocabulario jurídico, señala como concepto de conciliación un “acuerdo a advertencia de parte, mediante renuncia allanamiento o transacción, hace innecesario el litigio pendiente o evita el litigio eventual”.

La Conciliación en materia laboral se define como la solución entre las partes, de cualquier diferencia laboral, mediante la intervención de un funcionario conciliador. Su finalidad es conseguir el equilibrio frente a un conflicto, armonizando los derechos del trabajador con los del empleador, sin necesidad de llegar a una acción jurídica.

En el código procesal del trabajo y de la seguridad social, establece dos formas de usar la conciliación; puede ser ante la vía judicial o administrativa, la vía judicial es la que se realiza en presencia del juez (en función de conciliador) dentro de un proceso judicial, y la conciliación administrativa se realiza fuera del proceso judicial(antes de iniciarlo).

En la modalidad de Tutela de libertad sindical y otros derechos fundamentales Judicial, no es requisito previo la conciliación entre las partes, debido a que dentro de las etapas del proceso se establece la conciliación entre las partes en la misma audiencia de Juicio, es obligatoria la concurrencia del acto de conciliación de la parte a quien se le reclama. Si no comparece y no se justifica, se tendrá por intentada sin efecto; pero si se presentare justificación suficiente por su inasistencia dentro del plazo establecido en la ley podrá ser citado por segunda vez. Refiriéndonos a la modalidad de las acciones colectivas encontramos según disposición de ley No. 815, que es un requisito previo e indispensable para interponer demanda en los Juzgados del trabajo y de la seguridad social, el intento de conciliación ante el Ministerio del Trabajo como autoridad administrativa, de no llegar a ningún acuerdo presentar junto con la demanda, acta certificada que demuestre el intento de dicha conciliación.



Según las funcionaria del Ministerio del Trabajo, la Lic. Yasmina Jiménez Latino Directora de conciliaciones individuales y colectivas y Lic. Mailin Kuan Montoya abogada conciliadora, las conciliaciones colectivas, se están rigiendo con el código del trabajo, ley No. 185, además de un protocolo de conciliaciones individuales y colectivas. En lo que se refiere a conciliación individual las partes pueden llegar a conciliación agotada esta vía si así lo desean se remite a la vía judicial. Y referente a las acciones colectivas, no existe ninguna situación de negociación colectiva que haya pasado a los juzgados, ya que todo lo que refiere a conciliación colectiva llegan acuerdo entre el grupo gremial y el empleador. Una conciliación colectiva puede dilatar hasta treinta (30) audiencia celebradas, una (1) por semana que normalmente se programan para los días viernes. (Latino., 2014)

Seguidamente la entrevistada Lic. Mailin Kuan Montoya, expresó que se deberán seguir los siguientes pasos para que se dé la conciliación colectiva:

- a. Presentar en la inspectoría Departamental del MITRAB, un pliego de peticiones, con original y tres copias, junto con la lista de trabajadores y trabajadoras que apoyan las peticiones y la certificación de la personalidad jurídica de las organizaciones sindicales que presentan el pliego. (Arto. 373 CT.).
- b. Una inspectora o inspector recibe, revisa, manda a subsanar y/o admite el pliego y remite a la Dirección de Negociación Colectiva Y conciliación.
- c. Se nombra a una abogada o abogado conciliador que dirigirá la negociación.
- d. Se cita a las partes para que inicie el proceso de Negociación en las salas de negociación del MITRAB.
- e. Se da una audiencia preliminar donde una abogada o abogado conciliador da sus recomendaciones, se establecen las reglas de la negociación y se firma un acuerdo donde las partes se comprometen a respetar lo acordado.
- f. Inician las sesiones de negociación.



- g. Se lleva a cabo la última sesión de revisión de forma y estilo.
- h. Se firma el Convenio Colectivo al que llegaron las comisiones negociadoras representando a ambas partes. (Montoya, 2014)

Sin embargo nuestro Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua, Ley No. 815, dispone dentro la modalidad especial de acciones colectivas como requisito previo a entablar demanda el intento de conciliación entre las partes, de no darse la conciliación el gremio o colectivo de trabajadores podrán pedir la restitución de sus derechos a través de la modalidad especial del proceso antes mencionada en los Juzgados del Trabajo y de la seguridad social. De igual manera manifiesta que en caso de que haya conciliación entre las partes y de haber comunicación de parte de los interesados hacia el juzgado, se procederá al archivo de las actuaciones cualquiera que sea su estado de su tramitación anterior a la sentencia. (Legislativo, 2013)

El trámite que realizan las partes que tienen conflictos colectivos y se acercan ante el Ministerio del trabajo para conciliación colectiva es meramente lento, por esta misma razón de este proceso largo, desgastante y agotador, se considera la necesidad de este procedimiento especial como es las acciones colectivas, que posee carácter urgente y preferente, pero basándonos en los procedimientos que aplica en la actualidad esta autoridad administrativa para resolver conflictos colectivos, no le dan prioridad, ni el carácter urgente y preferente que menciona la ley. Según información que nos fue brindada al momento de la entrevista que se realizó a funcionaria de este Ministerio, podríamos manifestar que esta autoridad administrativa (MINISTERIO DEL TRABAJO) tiene desconocimiento total de las modalidades especiales del proceso del cual nos habla el nuevo código procesal del trabajo y de la seguridad social.



8.5 CAPITULO IV

TÉRMINOS Y PLAZOS EN LAS MODALIDADES ESPECIALES DEL PROCESO

El lugar y el tiempo tienen importancia en lo que respecta a los actos procesales, estos deben realizarse en el lugar señalado, dentro de su jurisdicción y en el tiempo establecido.

Termino es el momento determinado para realizar un acto (celebración de conciliación y audiencia a juicio). Plazo es el espacio de tiempo dentro del cual pueden ejercer los actos procesales (plazo para que se dicte sentencia, plazo para apelar).

En el Procedimiento Bajo Tutela de la libertad Sindical y otros derechos fundamentales:



- a) Este trámite tiene carácter urgente y preferente ante cualquier órgano judicial, ya sea Juzgado o tribunal nacional laboral de apelaciones.
- b) Una vez que la demanda haya sido admitida por la autoridad judicial, se cita a las partes, con el fin de celebrar los actos de conciliación y Juicio. Estos actos tendrán lugar dentro de un plazo improrrogable de los diez (10) días siguientes al de la admisión de la demanda.
- c) En audiencia a juicio, un naves que se constata que se ha producido violación a la libertad sindical o cualquier otro derecho fundamental, corresponde al DEMANDADO la carga de probar la ausencia de discriminación en las medidas, decisión o conducta impugnada y de su razonabilidad y proporcionalidad.
- d) La autoridad judicial dictara sentencia en el plazo de tres (3) días, desde la celebración de la audiencia de juicio, esta sentencia será notificada de manera inmediata a las partes o sus representantes según el caso.
- e) En el procedimiento de la Modalidad de Acciones Colectivas.
- f) La tramitación de las acciones colectivas es de carácter urgente y preferente, la preferencia de estos asuntos será absoluta sobre cualquier otro, a excepción del trámite de tutela de la libertad sindical y otros derechos fundamentales esta preferencia tendrá lugar tanto en los juzgados como en el tribunal nacional laboral de apelación.
- g) Una vez recibida la demanda el juez cita a las partes a celebrar la audiencia a juicio, será única convocatoria, dentro de los cinco (5) días siguientes al de la admisión a trámite de la demanda.
- h) El juez dictara sentencia dentro de los tres (3) días siguientes, posterior a la celebración de la audiencia a juicio, la que será ejecutada desde que se dicte.



8.6 CAPITULO V

Efectos de las resoluciones judiciales bajo las modalidades especiales y de su ejecución

La sentencia habrá de ser necesariamente dictada por la autoridad judicial que presidio la audiencia de juicio, es decir desde su primer momento.

De acuerdo al principio de inmediación obliga a la autoridad judicial dictar sentencia, posterior de la participación directa en autos y audiencias. En caso que la autoridad judicial no pueda dictar sentencia, por razones o motivos ajenos al de la voluntad del juez o jueza, se deberá celebrar nuevamente la audiencia a juicio.

En las modalidades de Derechos fundamentales las sentencias dictada por la autoridad judicial, serán ejecutables provisionalmente, aun se interponga recurso de apelación en contra de dicha sentencia.



Cuando se trate de despido declarado arbitrario por violación a la libertad sindical y otros derechos fundamentales, aunque el empleador haya interpuesto recurso de apelación en contra de la sentencia dictada por el judicial, esta ejecución provisional no permite el estancamiento u atraso, para el debido cumplimiento provisional, es decir aunque el empleador apele está obligado a abonar al trabajador los salarios que se vayan devengando, hasta que se dicte una sentencia firme y definitiva, de igual manera deberá efectuar pago de cotizaciones de seguridad social, así como reintegrar al trabajador a su puesto de trabajo. Ante el incumplimiento de estas obligaciones mandatadas por el judicial, se impondrá multa al empleador que incumple debiendo este pagar adicionalmente al trabajador un (1) día de salario por cada día de retraso en el pago.

Posterior a la admisión del recurso de apelación interpuesto ante el juzgado que dictó resolución, misma que causó agravios al empleador, esta puede ser revocada, siempre y cuando el apelante demuestre mediante nuevo examen y conforme a las pruebas, citando la norma que estime infringida, la vulneración de las garantías procesales, la indefensión sufrida todo lo que cause agravio, de ser revocada la sentencia, el trabajador no está obligado a la retribución o retorno de salarios recibidos, mediante la ejecución provisional de la sentencia dictada antes de la apelación.

Tratándose de la administración pública actuando de parte demandada el funcionario que no cumpla con la ejecución de la sentencia está en la obligación de pagar multa hasta el cincuenta por ciento (50%) de la obligación principal. (Legislativo, 2013)

8.7 Ejecución de sentencia.



8.7.1 Ejecución de la sentencia Provisional

En materia de derechos fundamentales el código procesal del trabajo y seguridad social, establece que se puede ejecutar la sentencia de manera provisional sin importar que existe recurso de apelación en contra de la misma.

8.7.2 Ejecución de sentencia firme y definitiva

Luego de que una sentencia pase a ser firme y transcurran tres días se procederá a su cumplimiento mediante ejecución forzosa. Esta ejecución se podrá suspender cuando lo lay lo establezca o excepcionalmente durante un mes que puede ser prorrogado sobre el mismo término.

Cuando se trate de sentencias condenatorias no procederá ningún recurso o remedio alguno, el judicial sin necesidad de previo requerimiento ordenara el embargo de vienes, créditos y derechos del ejecutado, para cubrir el principal de la condena más una tercera parte de su importe esto último para cubrir interés y costas. El ejecutado podrá oponerse por escrito en un término de diez días siguientes a la notificación del auto que despache la ejecución, siempre que este haya pagado o cumplido con la sentencia, esta oposición no paraliza ni suspende dicha ejecución.

8.7.3 Ejecución frente al estado

Cuando la administración pública fuese condenada al pago de cantidad líquida, el órgano encargado de su cumplimiento acordara el pago con cargo al crédito correspondiente de su presupuesto, para el pago de sus importes.

Si no existiese disponibilidad presupuestaria, el Ministerio de hacienda y crédito público será el responsable en caso del estado, el consejo municipal en caso de la municipalidad y en las regiones Autónomas de la Costa atlántica será el gobierno regional correspondientes; cada uno de estos responsable deberán incorporar en el presupuesto del próximo año lo exigido en la sentencia, para su efectiva cancelación agregando una tercera parte por costas e intereses.



8.7.4 Ejecución del reintegro

Una vez que la sentencia laboral haya sido notificada al empleador, este tiene un plazo de tres días para poner en conocimiento al trabajador y Juzgado del trabajo la opción de preferencia, que puede ser el reintegro o la doble indemnización. En caso que opte por el reintegro deberá reincorporar al trabajo en un término no superior a cinco días.

Si este término hubiese transcurrido y el empleador efectúa dicha notificación, el trabajador o trabajadora podrá solicitar dentro de un plazo de diez días la ejecución del reintegro, perdiendo el empleador el derecho de opción, si el trabajador dentro de ese mismo término no solicita la ejecución de reintegro, únicamente tendrá derecho al pago de sus salarios dejados de percibir, prestaciones laborales e indemnización ordinaria

8.7.5 Ejecución por vía incidental

Refiriéndose a la ejecución de reintegro a solicitud de la trabajadora o trabajador la autoridad judicial dispondrá la ejecución de la sentencia mediante el auxilio de un inspector del trabajo, con notificación previa de hora y día de visita inspectiva, con el fin de verificar el reintegro y el pago de sus prestaciones laborales.

Si después de la admisión no se hubiera procedido a la efectiva readmisión o se hiciera en condiciones distintas a las que regían a las de producirse el despido, se ejecutara por vía incidental mediante la citación de audiencia ante la autoridad judicial en un término no superior de cinco días, donde se impondrá las medidas necesaria para la ejecución de sentencia luego de escuchar las alegaciones de las partes.

En caso de existir alegatos contrapuestos sobre la comparecencia o no del trabajador, la autoridad judicial podrá poner una indemnización no inferior del triple de la previa en el art. 46 del código del trabajo de Nicaragua, sin perjuicio de dar cuenta al Ministerio público de la conducta incumplidora, por si pudiera ser constitutiva de delito de desobediencia o desacato a la autoridad.



8.7.6 Ejecución en despidos por lesión de derechos de libertad sindical o demás derechos fundamentales

En los casos de que el despido sea declarado arbitrario discriminatorio o por lesión a los derechos de libertad sindical u otros derechos fundamentales y el empleador se negara a reintegrar o no reintegrara al trabajador a su mismo puesto de trabajo y bajos las mismas condiciones laborales la autoridad judicial dispondrá la ejecución de sentencia con el auxilio de un inspector del trabajo, para verificar su debido cumplimiento.

Si el empleador no hubiere procedido al no hubiere reintegro del trabajador a su mismo puesto de trabajo y bajos las mismas condiciones laborales que tenía antes del despido, la autoridad judicial impondrá tras audiencia de las partes apremios pecuniarios diarios en cuantía equivalente al cincuenta por ciento (50%) del salario mínimo mensual vigente al sector correspondiente, por cada día de retraso en el cumplimiento hasta que se cumpla la sentencia.

En los casos que la empresa obligada desapareciera o fuese cerrada, se podrá sustituir la obligación de reintegro por la indemnización no inferior del triple de la prevista en el artículo 46 del código procesal del trabajo, sin perjuicio de dar cuenta al Ministerio Publico de la conducta incumplidora de quienes resulten responsables.





9 TITULO IV

DE LAS DIFERENCIAS ENTRE LOS PROCEDIMIENTOS LABORALES

9.1 CAPITULO I

REQUISITOS DE LA DEMANDA

El nuevo Código Procesal del trabajo y de Seguridad Social, regula los trámites procedimentales concretos. En particular, se ocupa de regular el proceso ordinario y además se ocupa también de las modalidades procesales especiales.



9.1.1 Regla en el proceso

El proceso ordinario es el centro o la regla general de la actuación procesal laboral. Estas reglas del proceso ordinario van a ser supletorias en todo aquello que no esté expresamente previsto en el resto de las modalidades procesales.

La única regla en la modalidad especial bajo Tutela Sindical es resolver conflictos donde estén lesionados Derechos Fundamentales que impliquen la Tutela Sindical.

La regla para resolver bajo la modalidad de Acciones Colectivas, es que se vea lesionado algún Derecho de interés gremial o colectivo.

9.1.2 Modalidad A Seguir

- a) Una vez hecha la solicitud o demanda bajo el tipo de proceso ordinario, luego no se puede accionar en ninguna de las otras modalidades especiales.
- b) La regulación de la Tutela Sindical queda sintetizada y simplificada con respecto a los otros procedimientos. Su procedimiento permite el acceso y el acudir al proceso ordinario.
- c) En Acciones Colectivas, una vez recurrido a este procedimiento, se puede accionar al procedimiento ordinario.

9.1.3 De Los Actores En La Demanda

- a) En el proceso ordinario puede accionar como demandante cualquier persona natural o jurídica sobre la que verse un conflicto laboral entre empleador y empleado.
- b) Bajo Tutela Sindical, el trabajador con Derechos Fundamentales lesionados, tiene que pertenecer al sindicato. Los sindicatos tendrán la capacidad para comparecer en defensa de sus dirigentes y afiliados no siendo necesario presentar un poder especial de representación.
- c) En Acciones Colectivas, uno de los actores o parte del juicio deben pertenecer a un grupo en colectivo o gremio, o que los intereses afectados no afecten solo a una persona en individual.



9.1.4 Duración del proceso

- a) En el Proceso Ordinario se requieren de todos los términos y plazos que confiere el proceso, se ventilan conflictos que no estén definidos en las modalidades especiales; la duración de este proceso es el más largo en comparación con las modalidades especiales.
- b) Con el procedimiento especial de tutela sindical, su trámite es urgente y preferente con respecto a las demás procedimientos, lo que acorta el tiempo para poder resolver el conflicto dándole agilidad al proceso.
- c) Con respecto a Acciones Colectivas, su trámite también es urgente y preferente; su proceso es ágil y más rápido que el ordinario pero no frente a las acciones bajo tutela sindical.

9.2 Diferencias con respecto a los requisitos de la demanda en ambos procedimientos

- a) Los requisitos para el trámite ordinario son específicos y están bien definidos por el código procesal del trabajo y de seguridad social.
- b) En el trámite bajo Tutela Sindical, además de los requisitos de la demanda para proceso ordinario se requiere que la demanda contenga la expresión con claridad de los hechos constitutivos de vulneración alegada en los derechos fundamentales afectados.
- c) En el mismo escrito de interposición de la demanda el actor podrá solicitar como medida cautelar la suspensión de los efectos del acto impugnado. Se expresarán el derecho o derechos fundamentales que se estimen infringidos.
- d) Para Acciones colectivas, además de los requisitos en el proceso ordinario, se requiere la designación genérica de los trabajadores y empresas afectados por un conflicto en común y la referencia a los fundamentos jurídicos de la pretensión a formular en la misma demanda.
- e) Para el proceso ordinario, se hace necesario el acompañamiento de la demanda junto con el acta que indique el haber celebrado antes el trámite conciliatorio ante el ente administrativo.



- f) En los casos de Derechos Fundamentales afectados, primero se admite la demanda y luego se citan a las partes a fin de celebrar el acto de Conciliación y Juicio ante el judicial correspondiente.
- g) Con respecto a las Acciones Colectivas, al igual que el proceso ordinario, la conciliación se debe intentar de forma administrativa antes de entablar la demanda, pues también se debe acompañar a la demanda dicha acta certificada de haberse intentado tal acción.

9.3 CAPITULO II

Diferencias en los Términos y Plazos de estos Procedimientos

Los plazos para estos procedimientos son preclusivos e improrrogables y solo se pueden interrumpir o suspenderse los términos en caso de fuerza mayor que impida su cumplimiento, lo que causara su nuevo computo una vez que haya cesado la causa de suspensión.

- ✓ Para el caso del proceso ordinario y de las acciones colectivas, su trámite conciliatorio en la vía administrativa se agotara en un plazo de diez días; mientras que para el proceso de Tutela Sindical, no es requisito previo como



en los dos procedimientos mencionados anteriormente, después de haber sido admitida la demanda, corre un plazo de diez días para la celebración del acto conciliatorio.

- ✓ En juicio ordinario la demanda se admite en el término de cinco días, mediando hasta un máximo de quince días entre la citación y la efectiva celebración de los actos procesales; para procedimiento de modalidades especiales también se cumple el plazo de cinco días para admitir la demanda.
- ✓ Antes de la audiencia de juicio ordinario, con diez días de antelación las partes podrán solicitar al judicial el aseguramiento de los medios de prueba que se debatirán en el juicio, referente al proceso especial no regula lo que se refiere a prueba, por lo que se regirán con las reglas generales. Cuando se trate de discriminación se podrá pedir la suspensión de los efectos del acto impugnado, donde deberán comparecer a una audiencia preliminar a expresar sus alegaciones y pruebas, posterior a esto la autoridad judicial resolverá en el mismo acto, adoptando medidas oportunas para reparar la situación.
- ✓ En el proceso ordinario al igual que en las modalidades especiales, se alega en la misma audiencia.
- ✓ La sentencia en el proceso ordinario se dicta en un plazo no mayor a diez días posteriores a la audiencia de juicio; para la modalidad de tutela sindical se dictará en un plazo de tres días desde la celebración de la audiencia de juicio al igual que en la modalidad de Acciones Colectivas.
- ✓ La notificación de la sentencia a las partes, para juicios ordinarios, se realiza dentro de los tres días siguientes en que fue dictada; en modalidades especiales se notifica a lo inmediato en que fue dictada la sentencia.
- ✓ Para apelar a las sentencias, nuestro código procesal del trabajo y de seguridad social, estima un plazo de ocho (8) días después de notificada la resolución, en sus procedimientos ordinarios y de tutela de libertad sindical, ya que en acciones colectivas no se admiten remedios ni recursos.



- ✓ La apelación se interpondrá ante el juzgado que haya emitido la resolución dentro del plazo de ocho días contados a partir de su notificación, tendrá que admitir en ambos procedimientos en un término de dos días, en el que se dictara auto resolviendo como valido o no el recurso. En caso de que haya negativa de admisión del recurso de apelación, se podrá hacer uso del recurso de hecho ante el tribunal nacional laboral de apelación, una vez transcurrido el plazo establecido para admitir el recurso de apelación.

10 CAPITULO III

Medios de Impugnación

Para las resoluciones judiciales en la vía ordinaria y modalidad especial de Tutela de la Libertad Sindical, proceden los siguientes medios de impugnación:

10.1 Recursos

- a) Los recursos que se resuelven por el Tribunal Nacional Laboral de Apelación: el de apelación y el de hecho.



10.2 Remedios

- b) Los remedios que se interponen y resuelven en la misma instancia, la reposición y la aclaración o ampliación. (Legislativo, 2013)

El remedio de reposición se utilizara contra autos o resoluciones que no sean definitivas, y el de aclaración o de ampliación contra las sentencias que pongan fin al juicio, tanto en primera como en segunda instancia. En cambio, para Acciones colectivas, tal a como se afirmó anteriormente, no caben estos remedios, salvo el que es por incompetencia.

Siendo que contra las resoluciones en la modalidad de Acciones Colectivas cabe solo la excepción por incompetencia, se deduce claramente que esta modalidad se resuelve en una sola instancia, mientras que en juicio ordinario y en acciones bajo la modalidad de Tutela de Libertad Sindical, operan solo dos instancias resolutivas las cuales son: primera instancia a cargo del juzgado del trabajo y de seguridad social y segunda instancia a cargo del Tribunal Nacional laboral de Apelaciones.

La apelación se interpondrá ante el juzgado que haya emitido la resolución dentro del plazo de ocho días contados a partir de su notificación, tendrá que admitir en ambos procedimientos en un término de dos días, en el que se dictara auto resolviendo como valido o no el recurso. En caso de que haya negativa de admisión del recurso de apelación, se podrá hacer uso del recurso de hecho ante el tribunal nacional laboral de apelación, una vez transcurrido el plazo establecido para admitir el recurso de apelación

10.3 CAPITULO IV

Ventajas y desventajas que conllevan ambos procedimientos

10.3.1 Ventajas



- a) La Nueva Ley Procesal del Trabajo y de Seguridad Social, Ley N° 815, constituye un cambio favorable al sistema judicial del país, en efecto los empleadores y trabajadores se ven beneficiados porque el proceso será corto, rápido, simple, y primando la oralidad. Los Jueces podrán aplicar sanciones a quienes actúen de mala fe y dilaten el procedimiento.
- b) Se pretende que con este nuevo proceso, los conflictos laborales se solucionarán con celeridad en solo unos meses agotados todas las instancias, anteriormente demoraban varios años.
- c) El procedimiento es expedito que pretende conducir a una justicia eficiente de solución de conflictos.
- d) La audiencia de juicio se celebra en forma pública, es decir presenciada por el público que lo desee, abierta y en presencia del juez, donde las partes presentan sus alegatos y argumentos para defender su postura del caso.
- e) La oralidad en los juicios permite mayor transparencia en los procesos, ya que todas las actuaciones están a la vista de todos y permite a la otra parte observar los alegatos y argumentos a viva voz de la otra parte, esto permite que se logre una igualdad y equilibrio entre las partes involucradas.
- f) Los sindicatos tendrán la capacidad para comparecer en defensa de sus dirigentes y afiliados no siendo necesario presentar un poder especial de representación.
- g) Los juicios se caracterizarán por la inmediación o presencia directa del juez en el proceso y será aplicado por jueces especializados en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, sustituyéndose así a los jueces civiles en la aplicación de la ley laboral



- h) Se destaca el procedimiento especial para la tutela de los derechos fundamentales en el trabajo, con la posibilidad de solicitar una medida cautelar, lo que implicará la suspensión del acto impugnado y la restitución de los hechos a la situación anterior de producirse la violación a los derechos fundamentales.
- i) Este procedimiento abreviado y de carácter preferente será un instrumento muy útil para evitar la discriminación sindical, la discriminación por género y de cualquier otro carácter, sea directa o indirecta, así como para la protección de los demás derechos fundamentales.
- j) Instaure el procedimiento especial para los conflictos jurídicos de naturaleza colectiva para solucionar los casos de afectación de intereses generales de un grupo genérico de trabajadores y trabajadoras que versen sobre la aplicación o interpretación de una norma jurídica, convenio colectivo o práctica de la empresa.
- k) El Derecho De Obtener La Ejecución Provisional De La Sentencia Dictada.

- l) La prueba indiciara a favor del trabajador, corresponderá al demandado probar la ausencia de las conductas alegadas por el trabajador en su demanda.
- m) Se establecen los recursos de apelación y de hecho, así como los remedios de reposición, aclaración o ampliación ante el Tribunal Nacional Laboral de Apelación, para la tutela efectiva de los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras, esto tanto en el procedimiento ordinario como en la modalidad de solicitud de tutela de libertad sindical y otros derechos fundamentales, a excepción de la modalidad especial de acciones colectivas.

10.3.2 Desventajas



- a) Una de las principales desventajas que tendría es la probabilidad de una mala oratoria de las partes por no poseer la habilidad que el proceso oral laboral exige para su ejercicio. Se requiere destreza para exponer con claridad y exactitud, esto puede influenciar en la decisión del juez, quien está presente en todos los actos que se den.
- b) Al desarrollarse en una sola audiencia el juicio oral laboral en primera instancia, puede existir la posibilidad de que algunos aspectos relevantes sean olvidados o no escuchados por el judicial y obtener por ello un fallo desfavorable.
- c) Además, los sindicatos y sus estatutos o reglamentos deberán estar bien planteados a fin de no observar en ellos lagunas o vacíos que luego impidan su validez legal como tal.
- d) La falta de interposición de medios de impugnación referente a las acciones colectivas.
- e) En el caso de las modalidades especiales del proceso existe la ejecución provisional de sentencia, mientras se resuelve recurso interpuesto por empleador, en caso de ser admitido dicho recurso el trabajador no está obligado a devolver al empleador lo que recibió a través de la ejecución provisional, lo que causara pérdida económica al empleador.

11 Conclusiones

Al concluir con el estudio referente a las Modalidades Especiales del Proceso del Nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social Ley No. 815 se considera que se han cumplido con cada uno de los objetivos planteados, y se ha llegado a las siguientes conclusiones:



- a) El nuevo código procesal del trabajo y de seguridad social, lo que viene a hacer es agilizar y acortar el proceso y más con las nuevas modalidades especiales que acortan aún más el proceso en vista de su principio protector de Derechos Fundamentales.
- b) La creación de este nuevo juicio, tiene como razón de ser, en primer lugar, el hecho de que Nicaragua como país ratificó los convenios No. 87 y No. 98 de la organización Internacional del trabajo (OIT), sobre la libertad sindical, cuyos compromisos se derivan de la declaración de principios y derechos fundamentales, aprobada por la conferencia internacional del trabajo en 1998.
- c) El nuevo procedimiento oral en Nicaragua, viene a presentarnos la oportunidad de obtener una mejor tutela de los derechos fundamentales y del debido proceso en sí, la práctica de los actos procesales en una misma audiencia, de esta manera se están cumpliendo cada uno de los principios.
- d) Las modalidades especiales de juicio se estableció para proteger los derechos colectivos, también esta modalidad es aplicable para los casos de discriminación en el empleo y ocupación, trabajo infantil y trabajo forzoso.
- e) Podemos deducir que la protección del trabajador se materializa en una doble vía, por un lado se mantiene la tutela tradicional contenida en el ordenamiento jurídico laboral, manifestada en el ámbito de las relaciones contractuales individuales, por el otorgamiento de un conjunto de derechos mínimos irrenunciables a favor del trabajador que limitan la autonomía de la voluntad de las partes del contrato del trabajo y en el ámbito de relaciones colectivas mediante el reconocimiento de la auto tutela colectiva expresada en el ejercicio de la libertad sindical.
- f) La clase trabajadora organizada y en general, disponen de mecanismos de protección mucho más eficaces que les garantiza sus derechos y en especial la estabilidad laboral.
- g) Todo lo antes expuesto significa que los(as) trabajadores(as) tienen una norma procedimental que es muy importante para la relación laboral. Debido



a que es una norma especializada, con tribunales en primera y segunda instancia especializados, jueces y juezas especialistas en la materia laboral y de la seguridad social, esto garantiza una mayor garantía de derechos constitucionales laborales.

12 Bibliografía

“OIT”, O. I. (28 de Junio de 1930). Convenio Sobre el Trabajo Forzoso. Ginebra.

“OIT”, O. I. (09 de Julio de 1948). Convenios sobre la Libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. San Francisco.

“OIT”, O. I. (01 de Julio de 1949). Convenio sobre el Derecho de sindicación y Negociación Colectiva. Ginebra.



“OIT”., O. I. (1951). Convenio sobre la igualdad de remuneración.

“OIT”., O. I. (1957). Convenio sobre la abolición del trabajo Forzoso. Ginebra.

“OIT”., O. I. (25 de Junio de 1958). Convenio sobre la Discriminación.

“OIT”., O. I. (1973). Convenio sobre la edad mínima.

apelaciones, t. n. (2013). Proceso Laboral. *A Fondo*, Pág. 52.

Ivan Escobar Fornos. (1998). En I. E. Fornos., *Introducción al Proceso* (pág. 495). Managua: Hispamer.

José Ramon Rojas Mendez. (2001). Teoría General del Proceso. En J. R. Mendez, *Teoría General del Proceso*. (pág. 203). Managua: La Universal.

Latino., L. J. (Martes de Enero de 2014). Conciliaciones Colectivas Ministerio del Trabajo. (B. D. Jiménez, Entrevistador)

Legislativo, P. (2013). *Código Procesal del Trabajo y de Seguridad Social*. Managua: Jurídica.

Manuel Osorio. (2001). Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales. En M. Osorio, *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales*. Buenos Aires: Hiliasta.

Montoya, L. M. (Martes de Enero de 2014). Conciliaciones Colectivas MITRAB. (B. J. Montpya, Entrevistador)

Peces-Barba, G. (1991). *Curso de derechos fundamentales*. Eudema.

Urbina., R. J. (s.f.). Derecho Procesal Civil. En R. J. Urbina., *Derecho Procesal Civil*. Jurídica.



13 ANEXOS

PROTOCOLO

Conciliación Individual y Colectiva

¿QUE ES LA CONCILIACIÓN INDIVIDUAL?



La conciliación laboral individual es un Método Alternativo de Resolución de Conflictos, con el que personas trabajadoras y empleadores de forma voluntaria, tienen la oportunidad de solucionar un conflicto sobre prestaciones sociales, después que termino su relación laboral.

Todo el proceso de conciliación es asistido por una abogada o abogado conciliador del MITRAB, que es un facilitador en el proceso de comunicación entre empleador y el trabajador para que logren ponerse de acuerdo entre sí; garantizando la restitución de derechos de las personas trabajadoras y el cumplimiento de las disposiciones de la ley 185 “Código del Trabajo”.

VENTAJAS

- Es un Método rápido y sencillo
- Es un servicio sin costo
- Asistido por una abogada o abogado conciliador del MITRAB
- Se logran verdaderos resultados en un ambiente respetuoso
- Confidencial
- Se realiza dentro del marco de la ley
- El acuerdo es definitivo y de cumplimiento obligatorio.

¡TE RESUELVE, TE AHORRA TIEMPO Y DINERO!

PASOS PARA CONCILIARSE

- 1- EN Managua, ir al Ministerio del Trabajo, dirigirte a la dirección Jurídica. Ahí una orientadora u orientador laboral analiza tu caso, crea tu expediente y te entrega una esquila.
- 2- La esquila la presentas en la Dirección de Negociación Colectiva y Conciliación, donde se te asigna una abogada o abogado conciliador que llevara tu caso.



3- La secretaria o secretario de la Dirección, programa una cita única en donde se define el día en que la persona trabajadora, empleador (a) y abogada o abogado conciliador, asisten de forma voluntaria a una reunión conciliadora donde podrán ponerse de acuerdo.

4- El día de la cita se reúnen en la oficina de la abogada o abogado conciliador en un ambiente de respeto mutuo e inicia la comunicación entre empleador (a) y persona trabajadora, teniendo ambos la oportunidad de intervenir, moderados por la abogada o abogado conciliador. Si las partes logran un acuerdo, se redacta un “acta de acuerdos” que incluye solamente los puntos acordados; empleador y trabajador la firman y lo ahí señalado es de cumplimiento obligatorio e irreversible.

En el resto del país dirígete a la delegación del MITRAB.

¡LISTO CONFLICTO SOLUCIONADO!

En caso que el empleador (a) y la persona trabajadora no lleguen a un acuerdo, el Ministerio del Trabajo, traslada el caso a la vía judicial y el MITRAB lo apoya con su Dirección de Defensoría Laboral.

Si querés hacer consultas sobre tus deberes y derechos laborales, puedes llamar al centro de llamadas del MITRAB:

2222-3010

Tus consultas jurídicas puedes hacerlas a:

dirjuridica@mitrab.gob.ni

www.mitrab.gob.ni

NEGOCIACION COLECTIVA

Es el acuerdo por escrito al que llega un (a) empleador (a) o grupo de empleadores (as), con una o varias organizaciones de personas trabajadoras con personalidad jurídica.



OBJETIVOS

- Establecer condiciones generales de trabajo que den mejores condiciones a las personas trabajadoras.
- Desarrollar el derecho de la participación de las personas trabajadoras en la gestión de la empresa.
- Disponer la mejora y el cumplimiento de los derechos y obligaciones recíprocas.

*ver arto. 235 del Código del Trabajo.

VENTAJAS

- Es un método rápido y sencillo.
- Es un servicio sin costo.
- Asistido por una abogada o abogado conciliador del MITRAB.
- Se logran verdaderos resultados en un ambiente respetuoso.
- Confidencial.
- Se realiza dentro del marco de la ley.
- El acuerdo es definitivo y de cumplimiento obligatorio.
- Se puede revisar la convención colectiva si se presentan modificaciones en las condiciones socioeconómicas de la empresa o del país.

PASOS PARA LA NEGOCIACION COLECTIVA.

1- Presentar en la inspección Departamental del MITRAB, un pliego de peticiones, con original y tres copias, junto con la lista de trabajadores y trabajadoras que apoyan las peticiones y la certificación de la personalidad jurídica de las organizaciones sindicales que presentan el pliego. (Arto. 373 CT.).



- 2- Una inspectora o inspector recibe, revisa, manda a subsanar y/o admite el pliego y remite a la Dirección de Negociación Colectiva Y conciliación.
- 3- Se nombra a una abogada o abogado conciliador que dirigirá la negociación.
- 4- Se cita a las partes para que inicie el proceso de Negociación en las salas de negociación del MITRAB.
- 5- Se da una audiencia preliminar donde una abogada o abogado conciliador da sus recomendaciones, se establecen las reglas de la negociación y se firma un acuerdo donde las partes se comprometen a respetar lo acordado.
- 6- Inician las sesiones de negociación.
- 7- Se lleva a cabo la última sesión de revisión de forma y estilo.
- 8- Se firma el Convenio Colectivo al que llegaron las comisiones negociadoras representando a ambas partes.

Si quieres hacer consultas sobre tus deberes y derechos laborales, puedes llamar al centro de llamadas del MITRAB:

2222-3010

Tus consultas jurídicas puedes hacerlas a:

dirjuridica@mitrab.gob.ni

www.mitrab.gob.ni

Los convenios fundamentales de la Organización Internacional



del Trabajo

Oficina Internacional
del Trabajo
Programa InFocus sobre
la Promoción de la Declaración

INDICE



Introducción	7
La Libertad de Asociación y la Libertad Sindical y el Reconocimiento Efectivo del Derecho de Negociación Colectiva	9
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	11
Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	18
La Eliminación de Todas las Formas de Trabajo Forzoso u Obligatorio	25
Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)	27
Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)	40
La Abolición Efectiva del Trabajo Infantil	45
Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)	47
Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)	57
La Eliminación de la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación	63
Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)	65
Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) ...	70
Declaración de la OIT Relativa a Los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y Su Seguimiento	75

INTRODUCCIÓN



El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo ha identificado ocho convenios calificándolos de fundamentales para garantizar los derechos de los seres humanos en el trabajo, con independencia del nivel de desarrollo de los Estados Miembros. Estos derechos son condición previa para el desarrollo de los demás, por cuanto proporcionan el marco necesario para esforzarse en mejorar libremente las condiciones de trabajo individuales y colectivas.

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo adoptada en junio 1998 resalta este conjunto de principios fundamentales en el trabajo con el apoyo de la comunidad internacional. La Declaración cubre cuatro áreas principales para establecer un piso mínimo necesario en el mundo del trabajo.

- la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- la abolición efectiva del trabajo infantil; y
- la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Fundamentados en la Constitución de la OIT, estos principios y derechos han sido expresados y desarrollados bajo la forma de específicos derechos y obligaciones en los convenios reconocidos como fundamentales tanto dentro como fuera de la Organización.

Estos convenios de la OIT han sido calificados como fundamentales y son conocidos bajo el termino «normas fundamentales» en el trabajo:

- Convenio Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 (núm. 87)
- Convenio Relativo a la aplicación de los principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949 (núm. 98)



- Convenio Relativo al Trabajo Forzoso u Obligatorio, 1930 (núm. 29)
- Convenio Relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957 (núm. 105)
- Convenio sobre la Edad Minima de Admisión al Empleo, 1973 (núm. 138)
- Convenio Sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación, 1999 (núm. 182)
- Convenio Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor, 1951 (núm. 100)
- Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, 1958 (núm. 111).

Por cuanto es cada vez mayor el número de países que han ratificado estos instrumentos, la OIT ha preparado la presente publicación como una herramienta de consulta útil que incorpora el texto de los convenios fundamentales reflejados en la Declaración.

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo se aplica a todos los Estados que pertenecen a la OIT, hayan o no ratificado los convenios fundamentales. Para conocer mejor sus orígenes, características e iniciativas prácticas, puede contactar :

Programa InFocus sobre la Promoción de la Declaración

Oficina Internacional del Trabajo 4, route des Morillons CH-1211 Ginebra Suiza

Tel.: +41 22 799 6329

Fax: +41 22 799 6561

declaration@ilo.org www.ilo.org/declaration.

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

Y LIBERTAD SINDICAL

Y RECONOCIMIENTO EFECTIVO DEL

DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA



Todos los trabajadores y todos los empleadores tienen derecho a constituir libremente asociaciones que promuevan y defiendan sus intereses profesionales y a afiliarse a ellas. Este derecho humano básico está íntimamente ligado a la libertad de expresión y es la base de la representación democrática y la gobernabilidad. Todas las personas deben estar en condiciones de ejercer su derecho de influir en las cuestiones laborales que las afectan directamente.

Dicho de otro modo, se les debe oír y tomar en consideración.

La libertad de asociación y la libertad sindical significan que los trabajadores y los empleadores pueden crear sus propias organizaciones, afiliarse a ellas y dirigir las sin injerencia del Estado ni de las propias organizaciones.

Este derecho conlleva la responsabilidad por parte de sus miembros de respetar la legislación nacional. Sin embargo, la legislación nacional, a su vez, debe respetar el principio de libertad sindical o de asociación, que no debe ser ignorado ni prohibido para ningún sector de actividad o agrupación de trabajadores.

El derecho a llevar a cabo libremente sus propias actividades significa que las organizaciones de trabajadores y de empleadores pueden elegir de manera independiente el mejor modo de promover y defender sus intereses profesionales, en lo que se refiere tanto a una estrategia a largo plazo como a la actuación en circunstancias concretas, incluido el recurso a la huelga y al cierre patronal.

Pueden también afiliarse libremente a organizaciones internacionales y cooperar en el marco de ellas para la promoción de sus intereses mutuos.

Cuando el sistema de negociación colectiva no da resultados aceptables y se declara una huelga, cabe la posibilidad de que ciertas categorías limitadas de trabajadores queden excluidas de estas acciones, con objeto de garantizar la seguridad básica de la población y el funcionamiento esencial del Estado. La negociación colectiva voluntaria es un proceso por medio del cual los empleadores (o sus organizaciones) y los sindicatos (o, en su defecto, los representantes libremente elegidos por los trabajadores) discuten y negocian sus relaciones, en particular en lo que atañe a las condiciones de trabajo. Esta negociación,



celebrada de buena fe, apunta al establecimiento de convenios colectivos aceptables para ambas partes.

La negociación colectiva abarca también toda una serie de fases previas (intercambio de información, consulta y evaluación conjunta), así como la aplicación de los convenios colectivos. Si no se llega a un acuerdo, podrá recurrirse a diversos procedimientos de solución de conflictos, que van desde la conciliación a través de una mediación hasta el arbitraje.

Para traducir en la práctica el principio de la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva se necesitan, entre otras cosas:

- una base jurídica que garantice el cumplimiento de esos derechos;
- la existencia de un marco institucional apropiado, que puede ser de carácter tripartito o entre las organizaciones de trabajadores y de empleadores;
- la inexistencia de discriminación contra toda persona deseosa de ejercer su derecho a ser oída;
- la aceptación mutua de las organizaciones de empleadores y de trabajadores como interlocutores para resolver problemas comunes y afrontar los retos que se les plantean.

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

Fecha de adopción: 9 de julio de 1948

Fecha de entrada en vigor: 4 de julio de 1950

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 de junio de 1948 en su trigésima primera reunión; Después de haber decidido adoptar, en forma de convenio, diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a la protección del



derecho de sindicación, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión;

Considerando que el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enuncia, entre los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz, «la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical»;

Considerando que la Declaración de Filadelfia proclamó nuevamente que «la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante»;

Considerando que la Conferencia Internacional del Trabajo, en su trigésima reunión, adoptó por unanimidad los principios que deben servir de base a la reglamentación internacional, y Considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su segundo período de sesiones, hizo suyos estos principios y solicitó de la Organización Internacional del Trabajo la continuación de todos sus esfuerzos a fin de hacer posible la adopción de uno o varios convenios internacionales, adopta, con fecha nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948:

Parte I. Libertad Sindical

Artículo 1

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

Artículo 2

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

Artículo 3



1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.
2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Artículo 4

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

Artículo 5

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

Artículo 6

Las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo

Artículo 7

La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio.

Artículo 8

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



2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

Artículo 9

1. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.

2. De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no deberá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente Convenio.

Artículo 10

En el presente Convenio, el término «organización» significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

Parte II. Protección del Derecho de Sindicación

Artículo 11

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

Parte III. Disposiciones Diversas

Artículo 12

1. Respecto de los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enmendada por el Instrumento de enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1946, excepción hecha de los territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 de dicho artículo, tal como quedó enmendado, todo Miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio deberá comunicar al Director General de la



Oficina Internacional del Trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación, una declaración en la que manifieste:

- a) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
- b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
- c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los que es inaplicable;
- d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados *a* y *b*) del párrafo

1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados *b*), *c*) o *d*) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 16, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro aspecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 13

1. Cuando las cuestiones tratadas en el presente Convenio sean de la competencia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el Miembro responsable de las relaciones internacionales de ese territorio, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte, en nombre del territorio, las obligaciones del presente Convenio.

2. Podrán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que se acepten las obligaciones de este Convenio:



a) dos o más Miembros de la Organización, respecto de cualquier territorio que esté bajo su autoridad común; o

b) toda autoridad internacional responsable de la administración de cualquier territorio, en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición en vigor, respecto de dicho territorio.

3. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina

Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos precedentes de este artículo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

4. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

5. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 16, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Parte IV. Disposiciones Finales

Artículo 14

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



Artículo 15

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 16

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

Artículo 17

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 18



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

Artículo 19

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

Artículo 20

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 16, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

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

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

Artículo 21

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

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (núm. 98)

Fecha de adopción: 1.º de julio de 1949

Fecha de entrada en vigor: 18 de julio de 1951



La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 de junio de 1949 en su trigésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949:

Artículo 1

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

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

a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Artículo 2

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



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

Artículo 3

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

Artículo 4

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

Artículo 5

1. La legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía.

2. De acuerdo con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del

Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no podrá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes, que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía las garantías prescritas en este

Convenio.

Artículo 6



El presente Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto.

Artículo 7

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

Artículo 8

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 9

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar:
 - a) los territorios respecto de los cuales el Miembro interesado se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
 - b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
 - c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los cuales es inaplicable;
 - d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación.
2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.



3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 11, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 10

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

2. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

3. Durante los períodos en que este Convenio puede ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 11, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Artículo 11

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director



General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 12

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 13

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

Artículo 14

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

Artículo 15



1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 11, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

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

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

Artículo 16

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

ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO

El trabajo forzoso es un trabajo o un servicio que imponen coercitivamente el Estado o individuos que tienen la voluntad y el poder de amenazar a los trabajadores con graves vejaciones, por ejemplo, privándolos de comida, de tierra o de salario, ejerciendo violencia física o explotación sexual, limitando sus movimientos o impidiéndoles salir.

Un trabajador doméstico está en una situación de trabajo forzoso cuando el empleador le confisca sus documentos de identidad, le prohíbe salir o lo amenaza con malos tratos o el impago de su salario si desobedece.

Puede ocurrir también que el salario sea increíblemente bajo, aunque en este caso no hay trabajo forzoso sino explotación.

Otro ejemplo de trabajo forzoso es cuando, lo quieran o no, los miembros de la comunidad tienen que prestar ayuda para la construcción de caminos, la excavación



de acequias de riego, etc., o cuando los responsables públicos, los funcionarios de policía o los jefes tradicionales amenazan a los hombres, mujeres y niños que no se presentan cuando han sido convocados a realizar esas tareas.

La servidumbre por deudas es un tipo de trabajo forzoso muy corriente en ciertos países en desarrollo. Surge a veces cuando un campesino pobre y analfabeto se compromete a trabajar para un intermediario o un terrateniente con objeto de pagar una deuda en un plazo dado. En ciertas ocasiones, se transmite esa obligación a un familiar, o incluso a los hijos y de una generación a la siguiente. Su duración rara vez está definida y suelen utilizarse artimañas de manera tal que la deuda no acabe de cancelarse nunca. El trabajador pasa a depender del intermediario o del terrateniente y trabaja en condiciones que se asemejan a la esclavitud. Las amenazas, por no hablar de los actos de violencia o de otros castigos cuando no se hace el trabajo, convierten una relación económica – ya de por sí unilateral – en una situación de trabajo forzoso.

El tráfico de mano de obra puede desembocar en el trabajo forzoso.

Una de las prácticas a que recurren los traficantes para tener una situación de poder consiste en confiscar los documentos de identidad de las personas que trasladan de un sitio a otro con fines de empleo. Otra práctica consiste en atrapar a la gente por medio de deudas con adelantos o préstamos. Los traficantes pueden recurrir también al secuestro, en particular de niños. En todo caso, los traficantes, las personas relacionadas con ellos o los empleadores en el lugar de destino no dan a sus víctimas posibilidad alguna de escoger el tipo de trabajo ni las condiciones de empleo. La intimidación puede ir desde la amenaza de denunciar a la policía la situación ilegal de la víctima hasta malos tratos físicos o sexuales.

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo impone a los Estados Miembros la obligación de eliminar el trabajo forzoso y de garantizar unas relaciones de trabajo libremente elegidas y exentas de amenazas.



Puede haber en los diferentes países definiciones del trabajo forzoso que sean más rigurosas que la de la OIT, que fija normas mínimas para los países, los cuales pueden, por supuesto, estipular un grado mayor de protección de los trabajadores.

Convenio sobre el trabajo forzoso (núm. 29)

Fecha de adopción: 28 de junio de 1930

Fecha de entrada en vigor: 1.º de mayo de 1932}

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 10 de junio de 1930 en su decimocuarta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al trabajo forzoso u obligatorio, cuestión que está comprendida en el primer punto del orden del día de la reunión, y Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintiocho de junio de mil novecientos treinta, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del

Trabajo:

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.

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

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.



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:

- a) los territorios respecto de los cuales pretende aplicar las disposiciones del presente Convenio sin modificaciones;
- b) los territorios respecto de los cuales pretende aplicar las disposiciones del presente Convenio con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
- c) 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.

Artículo 27

Las ratificaciones formales del presente Convenio, de acuerdo con las condiciones establecidas por la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 28

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros cuyas ratificaciones hayan sido registradas en la Oficina Internacional del Trabajo.



2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 29

Tan pronto como se hayan registrado en la Oficina Internacional del Trabajo las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, el Director General de la Oficina notificará el hecho a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Igualmente les notificará el registro de las ratificaciones que le comuniquen posteriormente los demás Miembros de la Organización.

Artículo 30

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado en la Oficina Internacional del Trabajo.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de cinco años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de cinco años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 31

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre



la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 32

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, la ratificación por un Miembro del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia de este Convenio sin ninguna demora, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 30, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor.
2. A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
3. Sin embargo, este Convenio continuará en vigor, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 33

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

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso (núm. 105)

Fecha de adopción: 25 de junio de 1957

Fecha de entrada en vigor: 17 de enero de 1959

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 1957 en su cuadragésima reunión;

Después de haber considerado la cuestión del trabajo forzoso, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión; Después de haber tomado nota de las disposiciones del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930;



Después de haber tomado nota de que la Convención sobre la esclavitud, 1926, establece que deberán tomarse todas las medidas necesarias para evitar que el trabajo obligatorio o forzoso pueda dar lugar a condiciones análogas a la esclavitud y de que la Convención suplementaria sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud, 1956, prevé la completa abolición de la servidumbre por deudas y la servidumbre de la gleba;

Después de haber tomado nota de que el Convenio sobre la protección del salario, 1949, prevé que el salario se deberá pagar a intervalos regulares y prohíbe los sistemas de retribución que priven al trabajador de la posibilidad real de poner término a su empleo;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la abolición de ciertas formas de trabajo forzoso u obligatorio en violación de los derechos humanos a que alude la Carta de las Naciones Unidas y enunciados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veinticinco de junio de mil novecientos cincuenta y siete, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957:

Artículo 1

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio:

- a) como medio de coerción o de educación políticas o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido;
- b) como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico;
- c) como medida de disciplina en el trabajo;
- d) como castigo por haber participado en huelgas;
- e) como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.



Artículo 2

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a tomar medidas eficaces para la abolición inmediata y completa del trabajo forzoso u obligatorio, según se describe en el artículo 1 de este Convenio.

Artículo 3

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

Artículo 4

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 5

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



Artículo 6

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 7

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

Artículo 8

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

Artículo 9

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 5, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

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



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

Artículo 10

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

ABOLICIÓN EFECTIVA DEL TRABAJO INFANTIL

Los niños gozan de los mismos derechos humanos que cualesquiera otras personas. Pero, al carecer de los conocimientos, la experiencia o el grado de desarrollo físico propios de los adultos y al no estar en condiciones de defender sus intereses en un mundo adulto, tienen también derecho a una protección especial en virtud de su edad, en particular contra la explotación económica y contra todo trabajo que sea peligroso para su salud y moral o que coarte su desarrollo.

El principio de la abolición efectiva del trabajo infantil implica que todos los niños, de uno u otro sexo, han de tener la oportunidad de desarrollar plenamente sus facultades físicas y mentales. Se pretende con ello acabar con todas las formas de trabajo infantil que pongan en peligro su educación y su desarrollo, si bien esto no significa que vayan a prohibirse todos los trabajos efectuados por niños. Las normas internacionales del trabajo permiten que se distinga entre las formas de trabajo aceptables y las inaceptables para los niños de diferentes edades y fases de desarrollo.

El principio debe regir tanto en la economía formal como en la informal, que es donde más abundan las formas intolerables de trabajo infantil. Esto abarca las empresas familiares y las actividades agrícolas, el servicio doméstico y el trabajo no remunerado justificado de diversas maneras, por ejemplo cuando los niños trabajan a cambio de su sustento.

Para lograr la abolición efectiva del trabajo infantil, los gobiernos deberían fijar e imponer una edad o edades mínimas para la admisión de los menores de edad en



diferentes tipos de trabajo. Dentro de ciertos límites, esas edades pueden variar en función de las circunstancias económicas y sociales del país. Sin embargo, la edad mínima de admisión en el empleo no debería ser inferior a la de la terminación de la escolarización obligatoria, y en ningún caso debería estar por debajo de los 15 años. En algunos casos los países en desarrollo pueden hacer ciertas excepciones y se puede fijar una edad mínima de 14 años si los medios educativos y económicos no están lo suficientemente desarrollados. Ciertas formas de trabajo a los que se califica de «peores formas de trabajo infantil» son totalmente inaceptables en el caso de los niños y adolescentes menores de 18 años, y hay que eliminarlas de manera inmediata y urgente. Estas formas de trabajo incluyen prácticas inhumanas como la esclavitud, el tráfico de personas, la servidumbre por deudas y otras formas de trabajo forzoso, la prostitución y la pornografía, el reclutamiento forzoso de niños con fines militares y su utilización en actividades ilícitas como el tráfico de drogas. Los trabajos peligrosos que pueden perjudicar la salud, la seguridad o la moralidad de los niños deben ser objeto de una evaluación por parte del gobierno en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

En toda estrategia eficaz para erradicar el trabajo infantil, es fundamental impartir una educación básica útil y accesible. Pero la educación debe estar integrada en toda una serie de otras medidas destinadas a combatir los múltiples factores – por ejemplo, la pobreza, el desconocimiento de los derechos de los niños y sistemas inadecuados de protección social – que provocan el trabajo infantil y contribuyen a que perdure.

Convenio sobre la edad mínima (núm. 138)

Fecha de adopción: 26 de junio de 1973

Fecha de entrada en vigor: 19 de junio de 1976

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:



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

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la edad mínima de admisión al empleo, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión; Teniendo en cuenta las disposiciones de los siguientes convenios:

Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919; Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920; Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921; Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921; Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932; Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936; Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937; Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937; Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959, y Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965;

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

Después de haber decidido que dicho instrumento revista la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintiséis de junio de mil novecientos setenta y tres, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la edad mínima, 1973:

Artículo 1

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



Artículo 2

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá especificar, en una declaración anexa a su ratificación, la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo en su territorio y en los medios de transporte matriculados en su territorio; a reserva de lo dispuesto en los artículos 4 a 8 del presente Convenio, ninguna persona menor de esa edad deberá ser admitida al empleo o trabajar en ocupación alguna.

2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá notificar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante otra declaración, que establece una edad mínima más elevada que la que fijó inicialmente.

3. La edad mínima fijada en cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a quince años.

4. No obstante las disposiciones del párrafo 3 de este artículo, el Miembro cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados podrá, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, si tales organizaciones existen, especificar inicialmente una edad mínima de catorce años.

5. Cada Miembro que haya especificado una edad mínima de catorce años con arreglo a las disposiciones del párrafo precedente deberá declarar en las memorias que presente sobre la aplicación de este Convenio, en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización

Internacional del Trabajo:

- a) que aún subsisten las razones para tal especificación, o
- b) que renuncia al derecho de seguir acogéndose al párrafo 1 anterior a partir de una fecha determinada.

Artículo 3

1. La edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la



salud, la seguridad o la moralidad de los menores no deberá ser inferior a dieciocho años.

2. Los tipos de empleo o de trabajo a que se aplica el párrafo 1 de este artículo serán determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan.

3. No obstante lo dispuesto en el párrafo 1 de este artículo, la legislación nacional o la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, podrán autorizar el empleo o el trabajo a partir de la edad de dieciséis años, siempre que queden plenamente garantizadas la salud, la seguridad y la moralidad de los adolescentes, y que éstos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de actividad correspondiente.

Artículo 4

1. Si fuere necesario, la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando tales organizaciones existan, podrá excluir de la aplicación del presente Convenio a categorías limitadas de empleos o trabajos respecto de los cuales se presente problemas especiales e importantes de aplicación.

2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enumerar, en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías que haya excluido de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo 1 de este artículo, explicando los motivos de dicha exclusión, y deberá indicar en memorias posteriores el estado de su legislación y práctica respecto de las categorías excluidas y la medida en que aplica o se propone aplicar el presente Convenio a tales categorías.

3. El presente artículo no autoriza a excluir de la aplicación del Convenio los tipos de empleo o trabajo a que se refiere el artículo 3.

Artículo 5



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

Artículo 6

El presente Convenio no se aplicará al trabajo efectuado por los niños o los menores en las escuelas de enseñanza general, profesional o técnica o en otras instituciones de formación ni al trabajo efectuado por personas de por lo menos catorce años de edad en las empresas, siempre que dicho trabajo se lleve a cabo según las



condiciones prescritas por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando tales organizaciones existan, y sea parte integrante de:

- a) un curso de enseñanza o formación del que sea primordialmente responsable una escuela o institución de formación;
- b) un programa de formación que se desarrolle entera o fundamentalmente en una empresa y que haya sido aprobado por la autoridad competente; o c) un programa de orientación, destinado a facilitar la elección de una ocupación o de un tipo de formación.

Artículo 7

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

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

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

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

4. No obstante las disposiciones de los párrafos 1 y 2 del presente artículo, el Miembro que se haya acogido a las disposiciones del párrafo

4 del artículo 2 podrá, durante el tiempo en que continúe acogéndose a dichas disposiciones, substituir las edades de trece y quince años, en el párrafo 1 del presente artículo, por las edades de doce y catorce años, y la edad de quince años, en el párrafo 2 del presente artículo, por la edad de catorce años.



Artículo 8

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

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

Artículo 9

1. La autoridad competente deberá prever todas las medidas necesarias, incluso el establecimiento de sanciones apropiadas, para asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente Convenio.

2. La legislación nacional o la autoridad competente deberán determinar las personas responsables del cumplimiento de las disposiciones que den efecto al presente Convenio.

3. La legislación nacional o la autoridad competente prescribirá los registros u otros documentos que el empleador deberá llevar y tener a disposición de la autoridad competente. Estos registros deberán indicar el nombre y apellidos y la edad o fecha de nacimiento, debidamente certificados siempre que sea posible, de todas las personas menores de dieciocho años empleadas por él o que trabajen para él.

Artículo 10

1. El presente Convenio modifica, en las condiciones establecidas en este artículo, el Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919; el Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920; el Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921; el Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921; el Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932; el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936; el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937; el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no



industriales), 1937; el Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959, y el Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965.

2. Al entrar en vigor el presente Convenio, el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936; el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937; el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937; el Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959, y el Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965, no cesarán de estar abiertos a nuevas ratificaciones.

3. El Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919; el Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920; el Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921, y el Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921, cesarán de estar abiertos a nuevas ratificaciones cuando todos los Estados partes en los mismos hayan dado su consentimiento a ello mediante la ratificación del presente Convenio o mediante declaración comunicada al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

4. Cuando las obligaciones del presente Convenio hayan sido aceptadas:

a) por un Miembro que sea parte en el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937, y que haya fijado una edad mínima de admisión al empleo no inferior a quince años en virtud del artículo

2 del presente Convenio, ello implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de ese Convenio,

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

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



marítimo), 1936, y siempre que se haya fijado una edad mínima no inferior a quince años en cumplimiento del artículo 2 del presente Convenio o que el Miembro especifique que el artículo 3 de este Convenio se aplica al trabajo marítimo, ello implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de ese Convenio, e) con respecto al empleo en la pesca marítima, por un Miembro que sea parte en el Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959, y siempre que se haya fijado una edad mínima no inferior a quince años en cumplimiento del artículo 2 del presente Convenio o que el Miembro especifique que el artículo 3 de este Convenio se aplica al empleo en la pesca marítima, ello implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de ese Convenio, f) por un Miembro que sea parte en el Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965, y que haya fijado una edad mínima no inferior a la determinada en virtud de ese Convenio en cumplimiento del artículo 2 del presente Convenio o que especifique que tal edad se aplica al trabajo subterráneo en las minas en virtud del artículo 3 de este Convenio, ello implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de ese Convenio, al entrar en vigor el presente Convenio.

5. La aceptación de las obligaciones del presente Convenio:

- a) implicará la denuncia del Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919, de conformidad con su artículo 12,
- b) con respecto a la agricultura, implicará la denuncia del Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921, de conformidad con su artículo 9,
- c) con respecto al trabajo marítimo, implicará la denuncia del Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920, de conformidad con su artículo 10, y del Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921, de conformidad con su artículo 12, al entrar en vigor el presente Convenio.

Artículo 11

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

Artículo 12

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



2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 13

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 14

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 15

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre



todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 16

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

Artículo 17

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 13, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

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

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

Artículo 18

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

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

Fecha de adopción: 17 de junio de 1999

Fecha de entrada en vigor: 19 de noviembre de 2000

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina



Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad el 1.º de junio de 1999 en su octogésima séptima reunión;

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

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

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

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

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

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

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



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

Después de haber determinado que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional adopta, con fecha diecisiete de junio de mil novecientos noventa y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999:

Artículo 1

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

Artículo 2

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

Artículo 3

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

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

Artículo 4

1. Los tipos de trabajo a que se refiere el artículo 3, d) deberán ser determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las



organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas y tomando en consideración las normas internacionales en la materia, en particular los párrafos 3 y 4 de la Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.

2. La autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, deberá localizar dónde se practican los tipos de trabajo determinados a tenor del párrafo 1 de este artículo.

3. Deberá examinarse periódicamente y, en caso necesario, revisarse la lista de los tipos de trabajo determinados a tenor del párrafo 1 de este artículo, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.

Artículo 5

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

Artículo 6

1. Todo Miembro deberá elaborar y poner en práctica programas de acción para eliminar, como medida prioritaria, las peores formas de trabajo infantil.

2. Dichos programas de acción deberán elaborarse y ponerse en práctica en consulta con las instituciones gubernamentales competentes y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, tomando en consideración las opiniones de otros grupos interesados, según proceda.

Artículo 7

1. Todo Miembro deberá adoptar cuantas medidas sean necesarias para garantizar la aplicación y el cumplimiento efectivos de las disposiciones por las que se dé efecto al presente Convenio, incluidos el establecimiento y la aplicación de sanciones penales o, según proceda, de otra índole.

2. Todo Miembro deberá adoptar, teniendo en cuenta la importancia de la educación para la eliminación del trabajo infantil, medidas efectivas y en un plazo determinado con el fin de:

a) impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil;



- b) prestar la asistencia directa necesaria y adecuada para librar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y asegurar su rehabilitación e inserción social;
- c) asegurar a todos los niños que hayan sido librados de las peores formas de trabajo infantil el acceso a la enseñanza básica gratuita y, cuando sea posible y adecuado, a la formación profesional;
- d) identificar a los niños que están particularmente expuestos a riesgos y entrar en contacto directo con ellos, y
- e) tener en cuenta la situación particular de las niñas.

3. Todo Miembro deberá designar la autoridad competente encargada de la aplicación de las disposiciones por las que se dé efecto al presente Convenio.

Artículo 8

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

Artículo 9

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

Artículo 10

- 1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
- 2. Entrará en vigor 12 meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
- 3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, 12 meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 11

- 1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director



General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 12

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 13

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

Artículo 14

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



Artículo 15

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará ipso jure la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 11, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

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

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

Artículo 16

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

ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIÓN

La discriminación en el trabajo puede darse en contextos muy diferentes, desde un edificio de oficinas hasta una aldea, y en formas muy diversas.

Puede afectar a los hombres o a las mujeres, en función de su sexo, o por la raza o el color de la piel, el origen nacional o social, la religión o las opiniones políticas. A menudo los países también deciden prohibir las distinciones o exclusiones y la discriminación basadas en otros motivos como la discapacidad, el VIH o la edad. La discriminación en el trabajo deniega oportunidades a los individuos y priva a la sociedad de lo que pueden, o podrían, aportarles esas personas.

Para acabar con la discriminación primero hay que eliminar los obstáculos y garantizar la igualdad de acceso a la formación y la educación, así como a la propiedad y a la utilización de recursos como la tierra y el crédito.



Luego hay que determinar las condiciones necesarias para poder crear y dirigir empresas de todos los tipos y tamaños, y las políticas y prácticas en materia de contratación, asignación de tareas, condiciones de trabajo, remuneración, prestaciones, ascensos, despidos y terminación de la relación de trabajo. El criterio fundamental que habría que aplicar es el del mérito y el hecho de saber hacer un trabajo, y no otras características intrascendentes.

La discriminación en el empleo o en la ocupación puede ser directa o indirecta. Hay discriminación directa cuando la legislación, las normas o las prácticas mencionan explícitamente un motivo particular como el sexo, la raza, etc. para denegar la igualdad de oportunidades. Por ejemplo, si la mujer, pero no el marido, tiene que pedir el consentimiento de su cónyuge para solicitar un préstamo o un pasaporte antes de poder dedicarse a una ocupación, existe una discriminación directa basada en el sexo.

Hay una discriminación indirecta cuando las normas o la práctica parecen neutrales, pero en la realidad dan lugar a exclusiones. Por ejemplo, exigir que los solicitantes de un empleo tengan una estatura determinada excluiría sobremanera a las mujeres y a los miembros de ciertas etnias. Si esa estatura no es indispensable para poder efectuar el trabajo, se trata de un caso de discriminación.

El principio de la igualdad en el trabajo implica que todos los individuos deben tener las mismas oportunidades para adquirir plenamente los conocimientos teóricos y prácticos y la formación y capacidad que se requieren para las actividades económicas que deseen llevar a cabo. Al adoptar medidas de promoción de la igualdad hay que tener presentes la diversidad de culturas, lenguas y circunstancias familiares, así como el hecho de saber leer y contar. Para los campesinos y los propietarios de empresas pequeñas o familiares, sobre todo las mujeres y los grupos étnicos, es fundamental la igualdad de acceso a la tierra (incluida la heredada), la formación, la tecnología y el capital.

En el caso tanto de los asalariados como de los trabajadores independientes o por cuenta propia, la no discriminación en el trabajo depende de la igualdad de acceso a una instrucción de calidad antes de incorporarse al mercado de trabajo. Esto es



especialmente importante para las mujeres y los grupos desfavorecidos. Una división más igualitaria del trabajo y de las tareas familiares en el hogar daría más oportunidades de trabajo a un mayor número de mujeres.

Es necesario adoptar mecanismos eficaces para reducir la discriminación, cuando ésta exista. Un ejemplo común es el de las reivindicaciones por un pago no discriminatorio de los salarios, los cuales deberían fijarse utilizando criterios objetivos que tengan en cuenta el valor del trabajo realizado.

Los principios de la OIT fijan umbrales mínimos, mientras que la legislación y la práctica nacionales pueden tener un enfoque más amplio e incluir medios más integrales para eliminar la discriminación en el trabajo.

Convenio sobre igualdad de remuneración (núm. 100)

Fecha de adopción: 29 de junio de 1951

Fecha de entrada en vigor: 23 de mayo de 1953

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 de junio de 1951 en su trigésima cuarta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, cuestión que está comprendida en el séptimo punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintinueve de junio de mil novecientos cincuenta y uno, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951:

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio:



- a) el término «remuneración» comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;
- b) la expresión «igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor» designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Artículo 2

1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.
2. Este principio se deberá aplicar sea por medio de:
 - a) la legislación nacional;
 - b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;
 - c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o
 - d) la acción conjunta de estos diversos medios.

Artículo 3

1. Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio.
2. Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes.
3. Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias



al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Artículo 4

Todo Miembro deberá colaborar con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, en la forma que estime más conveniente, a fin de aplicar las disposiciones del presente Convenio.

Artículo 5

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

Artículo 6

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 7

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar:
 - a) los territorios respecto de los cuales el Miembro interesado se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
 - b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
 - c) los territorios respecto de los cuales sea inaplicable el Convenio y los motivos por los cuales sea inaplicable;



d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 9, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 8

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

2. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

3. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 9, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.



Artículo 9

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 10

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 11

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



Artículo 12

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

Artículo 13

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 9, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

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

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

Artículo 14

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

Convenio sobre la discriminación

(empleo y ocupación) (núm. 111)

Fecha de adopción: 25 de junio de 1958

Fecha de entrada en vigor: 15 de junio de 1960

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:



Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 de junio de 1958 en su cuadragésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la discriminación en materia de empleo y ocupación, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión:

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional;

Considerando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, y

Considerando además que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, adopta, con fecha veinticinco de junio de mil novecientos cincuenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958:

Artículo 1

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

a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

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



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

Artículo 2

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

Artículo 3

Todo Miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a:

- a) tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política;
- b) promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política;
- c) derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política;
- d) llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional;
- e) asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional;
- f) indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos.

Artículo 4

No se consideran como discriminatorias las medidas que afecten a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima de que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del Estado, o acerca de la cual se haya establecido que de hecho se



dedica a esta actividad, siempre que dicha persona tenga el derecho a recurrir a un tribunal competente conforme a la práctica nacional.

Artículo 5

1. Las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo no se consideran como discriminatorias.

2. Todo Miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.

Artículo 6

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicarlo a los territorios no metropolitanos, de conformidad con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 7

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

Artículo 8

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

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 9

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director



General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 10

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 11

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

Artículo 12

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

Artículo 13



1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 9, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

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

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

Artículo 14

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

Declaración de la OIT Relativa a Los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y Su Seguimiento

Fecha de adopción: 18 de junio de 1998

Considerando que la creación de la OIT procedía de la convicción de que la justicia social es esencial para garantizar una paz universal y permanente;

Considerando que el crecimiento económico es esencial, pero no suficiente, para asegurar la equidad, el progreso social y la erradicación de la pobreza, lo que confirma la necesidad de que la OIT promueva políticas sociales sólidas, la justicia e instituciones democráticas;

Considerando que, por lo tanto, la OIT debe hoy más que nunca movilizar el conjunto de sus medios de acción normativa, de cooperación técnica y de investigación en todos los ámbitos de su competencia, y en particular en los del empleo, la formación profesional y las condiciones de trabajo, a fin de que en el marco de una estrategia global de desarrollo económico y social, las políticas



económicas y sociales se refuercen mutuamente con miras a la creación de un desarrollo sostenible de base amplia;

Considerando que la OIT debería prestar especial atención a los problemas de personas con necesidades sociales especiales, en particular los desempleados y los trabajadores migrantes, movilizar y alentar los esfuerzos nacionales, regionales e internacionales encaminados a la solución de sus problemas, y promover políticas eficaces destinadas a la creación de empleo;

Considerando que, con el objeto de mantener el vínculo entre progreso social y crecimiento económico, la garantía de los principios y derechos fundamentales en el trabajo reviste una importancia y un significado especiales al asegurar a los propios interesados la posibilidad de reivindicar libremente y en igualdad de oportunidades una participación justa en las riquezas a cuya creación han contribuido, así como la de desarrollar plenamente su potencial humano;

Considerando que la OIT es la organización internacional con mandato constitucional y el órgano competente para establecer Normas Internacionales del Trabajo y ocuparse de ellas, y que goza de apoyo y reconocimiento universales en la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo como expresión de sus principios constitucionales;

Considerando que en una situación de creciente interdependencia económica urge reafirmar la permanencia de los principios y derechos fundamentales inscritos en la Constitución de la Organización, así como promover su aplicación universal;

La Conferencia Internacional del Trabajo, 1. Recuerda:

- a) que al incorporarse libremente a la OIT, todos Miembros han aceptado los principios y derechos enunciados en su Constitución y en la Declaración de Filadelfia, y se han comprometido a esforzarse por lograr los objetivos generales de la Organización en toda la medida de sus posibilidades y atendiendo a sus condiciones específicas;
- b) que esos principios y derechos han sido expresados y desarrollados en forma de derechos y obligaciones específicos en convenios que han sido reconocidos como fundamentales dentro y fuera de la Organización.



2. Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:

- a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y
- d) la eliminación de la discriminación en materia empleo y ocupación.

3. Reconoce la obligación de la Organización de ayudar a sus Miembros, en respuesta a las necesidades que hayan establecido y expresado, a alcanzar esos objetivos haciendo pleno uso de sus recursos constitucionales, de funcionamiento y presupuestarios, incluida la movilización de recursos y apoyo externos, así como alentando a otras organizaciones internacionales con las que la OIT ha establecido relaciones, de conformidad con el artículo 12 de su Constitución, a respaldar esos esfuerzos:

- a) ofreciendo cooperación técnica y servicios de asesoramiento destinados a promover la ratificación y aplicación de los convenios fundamentales;
- b) asistiendo a los Miembros que todavía no están en condiciones de ratificar todos o algunos de esos convenios en sus esfuerzos por respetar, promover y hacer realidad los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios; y
- c) ayudando a los Miembros en sus esfuerzos por crear un entorno favorable de desarrollo económico y social.

4. Decide que, para hacer plenamente efectiva la presente Declaración, se pondrá en marcha un seguimiento promocional, que sea creíble y eficaz, con arreglo a las modalidades que se establecen en el anexo que se considerará parte integrante de la Declaración.



5. Subraya que las normas del trabajo no deberían utilizarse con fines comerciales proteccionistas y que nada en la presente Declaración y su seguimiento podrá invocarse ni utilizarse de otro modo con dichos fines; además, no debería en modo alguno ponerse en cuestión la ventaja comparativa de cualquier país sobre la base de la presente

Declaración y su seguimiento.

Anexo

Seguimiento de la Declaración

I. OBJETIVO GENERAL

1. El objetivo del seguimiento descrito a continuación es alentar los esfuerzos desplegados por los Miembros de la Organización con vistas a promover los principios y derechos fundamentales consagrados en la

Constitución de la OIT y la Declaración de Filadelfia, que la Declaración reitera.

2. De conformidad con este objetivo estrictamente promocional, el presente seguimiento deberá contribuir a identificar los ámbitos en que la asistencia de la Organización, por medio de sus actividades de cooperación técnica, pueda resultar útil a sus Miembros con el fin de ayudarlos a hacer efectivos esos principios y derechos fundamentales.

No podrá sustituir los mecanismos de control establecidos ni obstaculizar su funcionamiento; por consiguiente, las situaciones particulares propias al ámbito de esos mecanismos no podrán discutirse o volver a discutirse en el marco de dicho seguimiento.

3. Los dos aspectos del presente seguimiento, descritos a continuación, recurrirán a los procedimientos ya existentes; el seguimiento anual relativo a los convenios no ratificados sólo supondrá ciertos ajustes a las actuales modalidades de aplicación del artículo 19, párrafo 5, e) de la Constitución, y el informe global permitirá optimizar los resultados de los procedimientos llevados a cabo en cumplimiento de la Constitución.



II. SEGUIMIENTO ANUAL RELATIVO A LOS CONVENIOS FUNDAMENTALES NO RATIFICADOS

A. Objeto y ámbito de aplicación

1. Su objeto es proporcionar una oportunidad de seguir cada año, mediante un procedimiento simplificado que sustituirá el procedimiento cuatrienal introducido en 1995 por el Consejo de Administración, los esfuerzos desplegados con arreglo a la Declaración por los Miembros que no han ratificado aún todos los convenios fundamentales 2. El seguimiento abarcará cada año las cuatro áreas de principios y derechos fundamentales enumerados en la Declaración.

B. Modalidades

1. El seguimiento se basará en memorias solicitadas a los Miembros en virtud del artículo 19, párrafo 5, e) de la Constitución. Los formularios de memoria se establecerán con el fin de obtener de los gobiernos que no hayan ratificado alguno de los convenios fundamentales información acerca de los cambios que hayan ocurrido en su legislación o su práctica, teniendo debidamente en cuenta el artículo 23 de la Constitución y la práctica establecida.

2. Esas memorias, recopiladas por la Oficina, serán examinadas por el Consejo de Administración.

3. Con el fin de preparar una introducción a la compilación de las memorias así establecida, que permita llamar la atención sobre los aspectos que merezcan en su caso una discusión más detallada, la Oficina podrá recurrir a un grupo de expertos nombrados con este fin por el Consejo de Administración.

4. Deberá ajustarse el procedimiento en vigor del Consejo de Administración para que los Miembros que no estén representados en el mismo puedan proporcionar, del modo más adecuado, las aclaraciones que en el curso de sus discusiones pudieren resultar necesarias o útiles para completar la información contenida en sus memorias.

III. INFORME GLOBAL

A. Objeto y ámbito de aplicación



1. El objeto de este informe es facilitar una imagen global y dinámica de cada una de las categorías de principios y derechos fundamentales observada en el período cuatrienal anterior, servir de base a la evaluación de la eficacia de la asistencia prestada por la Organización y establecer las prioridades para el período siguiente mediante programas de acción en materia de cooperación técnica destinados a movilizar los recursos internos y externos necesarios al respecto.

2. El informe tratará sucesivamente cada año de una de las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales.

B. Modalidades

1. El informe se elaborará bajo la responsabilidad del Director General sobre la base de informaciones oficiales o reunidas y evaluadas con arreglo a procedimientos establecidos. Respecto de los países que no han ratificado los convenios fundamentales, dichas informaciones reposarán, en particular, en el resultado del seguimiento anual antes mencionado. En el caso de los Miembros que han ratificado los convenios correspondientes, estas informaciones reposarán, en particular, en las memorias tal como han sido presentadas y tratadas en virtud del artículo 22 de la Constitución.

2. Este informe será presentado a la Conferencia como un informe del Director General para ser objeto de una discusión tripartita. La Conferencia podrá tratarlo de un modo distinto al previsto para los informes a los que se refiere el artículo 12 de su Reglamento, y podrá hacerlo en una sesión separada dedicada exclusivamente a dicho informe o de cualquier otro modo apropiado. Posteriormente, corresponderá al Consejo de Administración, en el curso de una de sus reuniones subsiguientes más próximas, sacar las conclusiones de dicho debate en lo relativo a las prioridades y a los programas de acción en materia de cooperación técnica que haya que poner en aplicación durante el período cuatrienal correspondiente.

IV. QUEDA ENTENDIDO QUE:

1. El Consejo de Administración y la Conferencia deberán examinar las enmiendas que resulten necesarias a sus reglamentos respectivos para poner en ejecución las disposiciones anteriores.



2. La Conferencia deberá, llegado el momento, volver a examinar el funcionamiento del presente seguimiento habida cuenta de la experiencia adquirida, con el fin de comprobar si éste se ha ajustado convenientemente al objetivo enunciado en la Parte I.

El texto anterior es el texto de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento debidamente adoptada por la Conferencia General de la Organización

Internacional del Trabajo en el curso de su octogésima sexta reunión, celebrada en Ginebra y cuya clausura se declaró el 18 de junio de 1998.

EN FE DE LO CUAL lo hemos firmado este décimo noveno día de junio de 1998.

El Presidente de la Conferencia

JEAN-JACQUES OECHSLIN

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo

MICHEL HANSENNE