



Oficina  
Internacional  
del Trabajo  
Ginebra

# PARA LA RATIFICACIÓN GENERALIZADA Y LA APLICACIÓN EFECTIVA DE LOS CONVENIOS DE GOBERNANZA

- > Inspección del trabajo
- > Política del empleo
- > Consulta tripartita

## PLAN DE ACCIÓN (2010-2016)



# **PLAN DE ACCIÓN (2010–2016)**

**Para la ratificación generalizada y la aplicación efectiva de los convenios de gobernanza**

Convenio (núm.81) sobre la inspección del trabajo, 1947

Convenio (núm. 122) sobre la política del empleo, 1964

Convenio (núm.129) sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969

Convenio (núm. 144) sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976

Adoptado por el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo en su 306ª sesión (noviembre 2009)

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org), solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En [www.ifro.org](http://www.ifro.org) puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

---

ISBN 978-92-2-323801-8 (Versión impresa)  
ISBN 978-92-2-323802-5 (Web pdf)

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org).

Vea nuestro sitio en la red: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

# Indice

<b>I. Plan de acción (2010–2016)</b> .....	1
<b>II. Texto de los convenios para la gobernanza</b> .....	25
1. Convenio (núm. 81) sobre la inspección del trabajo, 1947 .....	34
2. Convenio (núm. 122) sobre la política del empleo, 1964 .....	36
3. Convenio (núm. 129) sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969	
4. Convenio (núm. 144) sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 .....	44



# Plan de acción (2010–2016)

**para la ratificación generalizada y la aplicación efectiva de los convenios de gobernanza**

## I. Contexto y justificación

1. La promoción constante del trabajo decente requiere crear potencial e instituciones nacionales capaces de promover el empleo, amén de fortalecer los sistemas nacionales a fin de garantizar el cumplimiento de las normas del trabajo, en particular mediante la inspección del trabajo y consultas tripartitas. Esto reviste especial importancia en el actual contexto de crisis económica mundial y en vista de los riesgos de incremento prolongado del desempleo, el retroceso de la protección de los trabajadores y el recrudecimiento de la pobreza. Con arreglo a la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008 (Declaración sobre la Justicia Social) se considera que son cuatro los convenios que revisten «mayor importancia en relación con la gobernanza y se refieren concretamente al tripartismo, la política de empleo y la inspección del trabajo». Dichos convenios son:
  - el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81);
  - el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122);
  - el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), y
  - el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144).
2. A través del sistema normativo de la OIT, que engloba la asistencia técnica y un mecanismo de control encargado de supervisar la aplicación de normas en los países, estos convenios desempeñan una función esencial en la promoción de un empleo pleno, productivo y libremente elegido, en el fortalecimiento de la cohesión social

por medio del diálogo social, y en el mantenimiento de las condiciones decentes de trabajo por medio de un servicio de inspección del trabajo eficaz. Contribuyen a allanar el camino para salir de la crisis actual mediante la búsqueda de políticas y soluciones concertadas en un contexto tripartito y servicios de inspección del trabajo eficaces para evitar que la protección social toque fondo.

3. De hecho, los cuatro convenios de gobernanza se integran en una estrategia de recuperación de la crisis, en pie de igualdad con los ocho convenios fundamentales, según se reconoce en el Pacto Mundial para el Empleo, recientemente adoptado por los mandantes en el marco de la respuesta de la OIT a la crisis.<sup>1</sup>
4. Respecto al seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social, en marzo de 2009 el Consejo de Administración invitó a la Oficina a que elaborase un plan de acción específico para la realización de una campaña promocional a efectos de la ratificación y aplicación efectiva de las normas más significativas desde el punto de vista de la gobernanza.<sup>2</sup> Hoy en día, la promoción de los cuatro convenios de gobernanza es un objetivo compartido que engloba numerosas actividades realizadas en la sede y las oficinas exteriores de la OIT, así como en el Centro Internacional de Formación de Turín (en adelante «Centro de Turín»), sobre la base de las metas y los indicadores fijados en el Marco de Políticas y Estrategias para 2010–2015, así como en el Programa y Presupuesto para 2010–2011.
5. Pese a su importancia, la tasa de ratificación de estos convenios es muy desigual y los órganos de control han señalado fallos de aplicación en algunos de los países firmantes. De los 183 Estados Miembros de la OIT, 99 han ratificado el Convenio núm. 122, 140 han ratificado el Convenio núm. 81 (el más ratificado de los cuatro), 48 el Convenio núm. 129 (el menos ratificado) y 123 el Convenio núm. 144, que por cierto ha sido objeto de una campaña de ratificación recientemente. Se debe poner más empeño en promover tanto la ratificación como la aplicación efectiva de estos instrumentos y sus principios subyacentes. En particular, se debería extender la asistencia técnica y la cooperación a efectos de ayudar a crear la capacidad y las instituciones nacionales necesarias para facilitar la aplicación de dichos instrumentos.
6. Mediante el plan de acción sexenal esbozado en los apartados siguientes se pretende dar cumplimiento a las decisiones del Consejo de Administración y lograr el doble objetivo de alcanzar un amplio grado de ratificación y la aplicación efectiva de los cuatro convenios de gobernanza en los países, mediante la creación de las instituciones y del potencial necesarios para realizar progresos continuos y constantes en su aplicación, y hacer que el trabajo decente sea una realidad.

---

<sup>1</sup> OIT: *Para recuperarse de la crisis: Un Pacto Mundial para el Empleo*, Ginebra, 2009.

<sup>2</sup> Véanse los documentos GB.304/LILS/4, párrafo 31, y GB.304/9/2, párrafo 51, i), a).

## II. Enfoque estratégico

7. A efectos de alcanzar este doble objetivo, el plan de acción se centra en:
  - mantener el impulso que ha cobrado hasta la fecha y movilizar el apoyo;
  - poner énfasis en los vínculos existentes entre los cuatro convenios de gobernanza;
  - crear instituciones y capacidad mediante la colaboración tripartita;
  - garantizar la colaboración de toda la Oficina, es decir, la sede, las oficinas exteriores y el Centro de Turín, en función de las metas y los indicadores establecidos en el Marco de Políticas y Estrategias, y en el Programa y Presupuesto;
  - prestar servicios eficaces de asistencia técnica y cooperación a los países interesados en la ratificación y una aplicación cabal;
  - gestionar eficazmente e intercambiar el gran acervo de información sobre los cuatro convenios de gobernanza que se proyecta generar.

### 1. Mantener el impulso y movilizar el apoyo

8. Algunos acontecimientos recientes han contribuido a imprimir un impulso verdadero que propicia la promoción eficaz de los cuatro convenios de gobernanza, sobre todo porque se ha tomado conciencia de la importancia capital que revisten estos instrumentos en la promoción del trabajo decente. En la presente sección se pasa revista a esos acontecimientos.

### *Adopción de la Declaración sobre la Justicia Social*

9. Con la adopción de la Declaración sobre la Justicia Social por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2008 de inicia una era nueva para la promoción eficaz de los cuatro objetivos estratégicos, a saber, el empleo, la protección social, el diálogo social, y los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en el marco de una «estrategia global e integrada». El objetivo principal de la Declaración sobre la Justicia Social es fortalecer la capacidad de la OIT para atender las necesidades de sus mandantes. En la Declaración también se afirma que los Miembros son fundamentalmente responsables de contribuir, mediante su política económica y social, a la formulación de una estrategia global e integrada para poner en práctica los cuatro objetivos estratégicos. A este respecto, se especifica que, entre otras medidas, los Miembros pueden estudiar la posibilidad de examinar su situación por lo que respecta a la ratificación o aplicación de instrumentos de la OIT con miras a lograr una cobertura cada vez más amplia de todos los objetivos estratégicos, con especial hincapié en los instrumentos que tienen la consideración de normas fundamentales del trabajo así como en los que se juzgan más importantes desde el punto de vista de la gobernanza.
10. El presente plan de acción dimana de los principios y métodos enunciados en la Parte II de la Declaración sobre la Justicia Social, titulada «Método de Aplicación». En este contexto, se analizarán y aprovecharán al máximo todas las sinergias existentes

con las demás actividades llevadas a cabo en la Oficina, en particular con las actividades de asistencia y de cooperación técnicas, para promover eficazmente los cuatro convenios de gobernanza.

11. En la Declaración sobre la Justicia Social se prevé un mecanismo de seguimiento, en cuyo marco la Conferencia celebrará una discusión recurrente en cada reunión. En su 99.<sup>a</sup> reunión (2010), la Conferencia examinará las tendencias relativas al objetivo estratégico del empleo. Es probable que estas discusiones recurrentes y el curso dado a sus conclusiones incidan en el plan de acción, sobre todo respecto a la promoción del Convenio núm. 122. En el marco de una estrategia global e integrada de promoción del trabajo decente, se procederá a todos los ajustes necesarios en el plan de acción.

### *Estudio General sobre el empleo de 2010*

12. Para que se aprovecharan al máximo las posibles sinergias entre el sistema normativo y la discusión recurrente, el Consejo de Administración invitó a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) a que elaborase, a título experimental, un Estudio General sobre seis instrumentos relativos al empleo, incluido el Convenio núm. 122. El Estudio General se presentará a la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia en la 99.<sup>a</sup> reunión (junio de 2010), al tiempo que se celebrará una discusión dedicada al informe sobre el empleo en el marco del punto recurrente. Los resultados de ambos debates podrían enriquecerse mutuamente.
13. Para que la discusión relativa al Estudio General sobre el empleo atendiese eficazmente a las necesidades de los Estados Miembros, el Consejo de Administración preparó un cuestionario destinado, entre otras cosas, a recopilar información que permitiese evaluar las repercusiones y la pertinencia continua de los instrumentos objeto de estudio, entre ellos el Convenio núm. 122, y definir las necesidades advertidas en términos de asistencia técnica. En lo que respecta a ese Convenio, el plan de acción se basará en la información obtenida por medio del Estudio General, con objeto de definir las necesidades específicas para poder superar los eventuales obstáculos a la ratificación y la aplicación efectiva; también debería contribuir a acotar las esferas escogidas para brindar asistencia.<sup>3</sup>

### *Estudios generales realizados previamente y últimos avances relacionados con la inspección del trabajo y las consultas tripartitas*

14. La CEACR realizó y la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia analizó estudios generales sobre los otros dos ámbitos abarcados por los convenios de gober-

---

<sup>3</sup> Véase OIT: *Estudio General sobre los instrumentos relativos al empleo a la luz de la Declaración de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa*, Informe III (Parte 1B), Conferencia Internacional del Trabajo, 99.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, 2010; ver también OIT: *Políticas de empleo para la justicia social y una mundialización equitativa*, Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 99.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, 2010; y OIT: *Informe de la Comisión para la Discusión Recurrente sobre el Empleo*, Actas núm. 18, Conferencia Internacional del Trabajo, 99.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, 2010.

nanza, a saber, la inspección del trabajo y las consultas tripartitas, en 2006 y 2000 respectivamente. Dichos estudios también sirven de base para fijar metas con miras a la promoción de los Convenios núms. 81, 129 y 144.<sup>4</sup>

15. Respecto a los Convenios núms. 81 y 129, en noviembre de 2006 la Oficina propuso al Consejo de Administración, por conducto de la Comisión de Empleo y Política Social, elementos de una estrategia para modernizar y revitalizar la inspección del trabajo, inclusive mediante la promoción de la ratificación y la aplicación de los Convenios núms. 81 y 129.<sup>5</sup> Tras examinar dichos elementos, el Consejo de Administración invitó a la Oficina a formular, evaluar y aplicar una estrategia de apoyo a la modernización y revitalización de la inspección del trabajo, con la colaboración internacional que fuera necesaria a fin de lograr esos objetivos.<sup>6</sup> En el Programa y Presupuesto para 2008-2009 se trazó una estrategia encaminada a promover la ratificación y aplicación de las normas de la OIT relativas a la inspección del trabajo, y a brindar asistencia técnica para la realización de auditorías tripartitas de la inspección del trabajo, y la formulación y aplicación de planes nacionales de acción.<sup>7</sup> Se realizaron varias actividades en este contexto, en particular diversas auditorías tripartitas de la inspección del trabajo y actividades de seguimiento destinadas a reforzar la inspección del trabajo y a garantizar la aplicación efectiva de los Convenios núms. 81 y 129 en determinados países.
16. En fechas recientes se creó un programa de la OIT para ayudar a los mandantes a promover el trabajo decente mediante un fortalecimiento de los mecanismos de la administración del trabajo, incluida la inspección del trabajo, de suerte que también fueran más eficaces. La estrategia que se prevé seguir en este marco está inscrita en el Programa y Presupuesto para 2010-2011 e incluye diversas actividades en los ámbitos mundial y nacional, como ayudar a los Estados Miembros a efectuar auditorías de las inspecciones del trabajo, elaborar planes nacionales de acción encaminados a mejorar la eficacia de la inspección del trabajo y velar por que se impartan cursos de formación para inspectores del trabajo. Habida cuenta de las sinergias existentes entre este programa y el plan de acción, se mantendrá una sólida alianza con miras a garantizar la mejor aplicación posible del plan de acción. Las metas y los indicadores recogidos en el Programa y Presupuesto confirman la existencia de esas sinergias, en la medida en que permiten evaluar los progresos hechos en la aplicación de la estrate-

---

<sup>4</sup> OIT: *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, Informe III (Parte 1B), Conferencia Internacional del Trabajo, 95.ª reunión, Ginebra, 2006; OIT: *Informe de la Comisión de Aplicación de Normas*, Primera parte, *Actas* núm. 24, Conferencia Internacional del Trabajo, 95.ª reunión, Ginebra, 2006; OIT: *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, Informe III (Parte 1B), Conferencia Internacional del Trabajo, 88.ª reunión, Ginebra, 2000, e OIT: *Informe de la Comisión de Aplicación de Normas*, Primera parte, *Actas* núm. 23, Conferencia Internacional del Trabajo, 88.ª reunión, Ginebra, 2000.

<sup>5</sup> Documento GB.297/ESP/3.

<sup>6</sup> Documento GB.297/14 (Rev.), párrafo 57.

<sup>7</sup> OIT: *Programa y Presupuesto para 2008–2009*, Ginebra, 2007, párrafo 280.

gia relativa al nuevo programa sobre la base de los avances logrados en la aplicación de las disposiciones básicas de los Convenios núms. 81 y 129.

17. En noviembre de 2002 se inició una campaña de ratificación del Convenio núm. 144, tras la adopción de la resolución relativa al fortalecimiento del tripartismo y el diálogo social en la 90.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (junio de 2002). Entre 2002 y 2008, se registraron 20 ratificaciones más gracias a las actividades de promoción.

#### *Inicio de la campaña de promoción por el Director General de la OIT*

18. En marzo de 2009, el Consejo de Administración adoptó un plan de acción para la realización de una campaña promocional a efectos de la ratificación y la aplicación efectiva de los convenios de gobernanza, así como la campaña de ratificación en curso relativa a los ocho convenios fundamentales.<sup>8</sup>
19. En consecuencia, el Director General inició una campaña de promoción mencionando los cuatro convenios de gobernanza en las cartas que envía anualmente a los Estados Miembros que no han ratificado los ocho convenios fundamentales. De esta manera, se pide a los Estados Miembros que no han ratificado todos los convenios de gobernanza que faciliten información sobre: el último examen de los convenios realizado con miras a ratificarlos y las conclusiones correspondientes; las perspectivas de ratificación y/o los obstáculos a la ratificación, y las necesidades de asistencia técnica en relación con la ratificación y aplicación. El primer informe sobre las respuestas recibidas se eleva al Consejo de Administración en su presente reunión.
20. Esta campaña promocional, iniciada en las más altas esferas de la OIT, constituirá un elemento determinante en el marco del plan de acción. En noviembre de 2009, la Oficina comenzará a presentar al Consejo de Administración informes anuales sobre los progresos logrados. En ellos se recogerá información de primera mano y revisada periódicamente sobre los obstáculos a la ratificación y la asistencia técnica prestada con el fin de atender las necesidades señaladas por los mandantes nacionales y los órganos de control respecto a la ratificación y aplicación de los cuatro convenios de gobernanza. La información recabada gracias a la campaña permitirá fijar las prioridades y metas de las actividades que se realicen a escala nacional, y los comentarios así obtenidos cada año servirán de base objetiva para evaluar la incidencia de la asistencia prestada y ajustar el plan de acción en consecuencia.

#### *Adopción de una respuesta de la OIT a la crisis*

21. En el marco de la respuesta de la OIT a la crisis, la Conferencia adoptó en junio de 2009 el Pacto Mundial para el Empleo, en que se plasma el compromiso contraído por los gobiernos, así como por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, de trabajar conjuntamente para que el objetivo del empleo pleno y productivo y el trabajo decente sea el elemento cardinal de las respuestas a la actual crisis financiera, económica y del empleo. En el Pacto Mundial para el Empleo se subraya, entre otras

<sup>8</sup> Documentos GB.304/LILS/4, párrafo 31, y GB.304/PV, párrafo 210, i), a).

cosas, la conveniencia de dedicar una atención prioritaria a la protección y el aumento del empleo por medio de empresas sostenibles y de servicios públicos de calidad, y al establecimiento de una protección social adecuada para todos (párrafo 9). Se remite a la función que cumplen las normas internacionales del trabajo como base para sustentar y apoyar los derechos en el trabajo y para desarrollar una cultura del diálogo social, especialmente útil en tiempos de crisis. Por tanto, en el Pacto se reconoce la importancia que revisten varios convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, incluidos los instrumentos de la OIT relativos a la política de empleo, la inspección del trabajo y los mecanismos de diálogo social (párrafo 14), para recuperarse de la crisis.

22. Hoy en día, la aplicación del Pacto Mundial para el Empleo es la máxima prioridad del programa de trabajo de la OIT. No cabe duda de que su seguimiento repercutirá en la promoción de los cuatro convenios de gobernanza. Por consiguiente, al plan de acción se incorporarán todas las novedades registradas con miras a la mejora y al aprovechamiento de todas las sinergias para promover eficazmente los cuatro objetivos estratégicos en el contexto de la crisis.

*Curso dado a las conclusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre la promoción del empleo rural para reducir la pobreza*

23. En junio de 2008, la Conferencia celebró una discusión general sobre la promoción del empleo rural para reducir la pobreza <sup>9</sup>. En su presente y sus futuras reuniones, el Consejo de Administración examinará el curso dado a las conclusiones alcanzadas durante la discusión. El Consejo de Administración analizará en particular: i) la necesidad de determinar la incidencia de las actividades anteriores centradas en el empleo rural (tema que se abordará en noviembre de 2009), y ii) la necesidad de determinar las lagunas existentes en cuanto a la cobertura y los obstáculos que coartan la ratificación y la aplicación de las normas internacionales del trabajo en las zonas rurales, y de promover la ratificación y la aplicación efectiva de las normas del trabajo pertinentes para las zonas rurales, además de la extensión del ámbito de aplicación de las leyes nacionales del trabajo a todos los trabajadores rurales (tema que se abordará en marzo de 2010).
24. En las conclusiones sobre la promoción del empleo rural para reducir la pobreza (conclusiones sobre el empleo rural) se recogen (en el anexo II) una lista de las normas internacionales del trabajo pertinentes en relación con la promoción del empleo rural, y los cuatro convenios de gobernanza figuran entre los más prioritarios, a renglón seguido de los ocho convenios fundamentales.
25. Además del Convenio núm. 122, cuyo tema está estrechamente relacionado con el de la promoción del empleo rural, el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) incide directamente en la promoción de unas condiciones de

---

<sup>9</sup> OIT: *Actas* núm. 15, Conferencia Internacional del Trabajo, 97.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, 2008.

centes de trabajo en el sector rural. Este Convenio es el menos ratificado de los cuatro convenios de gobernanza, por lo que se ha de centrar la atención especialmente en su promoción. Por consiguiente, el curso dado a las conclusiones sobre el empleo rural podría crear el contexto adecuado para promover el Convenio núm. 129, y así contribuir a impulsar el plan de acción y generar aún más sinergias para la promoción de la ratificación y aplicación de este instrumento.

## **2. Hacer hincapié en los vínculos que existen entre los cuatro convenios de gobernanza**

26. Como se decidió durante la 304.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración, la nueva campaña de promoción para la ratificación y la aplicación efectiva de los convenios de gobernanza se basará en una estrategia que haga hincapié en la interdependencia e interacción entre los objetivos de los convenios. Esta interacción entre los cuatro instrumentos tiene por objeto la promoción del empleo, así como el fortalecimiento de los sistemas nacionales destinados a garantizar el cumplimiento de las normas del trabajo, en particular mediante la inspección del trabajo y la participación activa de los empleadores y los trabajadores y de sus organizaciones en las consultas tripartitas. Mientras el Convenio núm. 122 se centra en la generación de empleo, en los Convenios núms. 81, 129 y 144 se sientan las condiciones previas para que ese empleo sea «decente», mediante el cumplimiento de las normas internacionales y nacionales del trabajo. En el análisis que se expone a continuación se ponen de relieve los diferentes vínculos que existen entre los cuatro convenios de gobernanza y la relación que éstos guardan con la consecución de los cuatro objetivos estratégicos.
27. El Convenio núm. 122 exige a los Estados que lo han ratificado que formulen y lleven a cabo una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido, en consulta con los representantes de los trabajadores y de los empleadores. La política indicada deberá tender a garantizar que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo; que dicho trabajo será tan productivo como sea posible; y que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social. El Convenio prevé que esa política deberá tener en cuenta el nivel y la etapa de desarrollo económico, así como las relaciones existentes entre los objetivos del empleo y los demás objetivos económicos y sociales, y será aplicada por métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales. Este Convenio trata un tema que es un elemento esencial del trabajo decente, a saber: la promoción del pleno empleo productivo. Está estrechamente vinculado con el Convenio núm. 144, por cuanto constituye una aplicación específica del principio del tripartismo en la esfera concreta de las políticas de empleo, y ayuda a garantizar que los interlocutores sociales participen efectivamente en las discusiones que son fundamentales para mantener el equilibrio adecuado entre los imperativos del desarrollo

económico y la justicia social. Además, como ya se ha indicado, la pertinencia de este instrumento en el contexto actual de la crisis es evidente y notoria.

28. El Convenio núm. 144 exige a los Estados que lo han ratificado que pongan en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, sobre todos los asuntos relacionados con la adopción, ratificación, supervisión y denuncia de las normas internacionales del trabajo. Esto incluye las consultas tripartitas sobre los puntos que se vayan a inscribir en el orden del día de la Conferencia, la sumisión a los Parlamentos nacionales de las normas de la OIT recientemente adoptadas, el reexamen de los convenios y las recomendaciones no ratificados, las memorias presentadas en virtud de los convenios ratificados y las propuestas de denuncia de convenios ratificados. Este instrumento refleja el papel especial que ha desempeñado el tripartismo en la OIT desde su creación. Mediante el Convenio núm. 144, el principio del tripartismo en el que se basa la adopción de normas se hace extensivo al proceso de aplicación de esas normas a nivel nacional. La ratificación y la aplicación efectiva de este Convenio es fundamental para la aplicación efectiva de todas las demás normas internacionales del trabajo, incluidos los otros tres convenios de gobernanza, para mejorar el funcionamiento del mecanismo de control de la OIT, y para asegurar el cumplimiento por los Estados Miembros de la OIT de las obligaciones constitucionales que les incumben. Además, por la Recomendación núm. 152, que acompaña al Convenio núm. 144, se amplía el alcance de las consultas tripartitas y se sugiere que éstas también se celebren en relación con la elaboración y puesta en práctica de medidas legislativas o de otra índole para dar efecto a los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, las actividades de cooperación técnica de la OIT, las medidas que hayan de tomarse con respecto a las decisiones adoptadas por la Conferencia y, en general, las medidas que faciliten la comprensión de las actividades de la OIT. Por tanto, la aplicación efectiva del Convenio núm. 144 y de la Recomendación que lo acompaña puede contribuir de manera importante a la aplicación del plan de acción para la promoción de los convenios de gobernanza, el cual se basa en la colaboración entre los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
29. En el Convenio núm. 81 se exige a los Estados que lo han ratificado que instauren un sistema de inspección del trabajo en la industria y el comercio, con la posible excepción de la minería y el transporte. Se establece una serie de principios relativos a los ámbitos cubiertos por la inspección del trabajo, las funciones y organización del sistema de inspección, la contratación, la situación y los términos y condiciones de servicio de los inspectores de trabajo, y sus facultades y obligaciones. El Convenio prevé la colaboración entre la inspección del trabajo y las organizaciones de empleadores y de trabajadores. También establece que la inspección del trabajo ha de publicar y comunicar a la OIT un informe anual, de carácter general, sobre la labor de sus servicios en relación con una serie de cuestiones. El Convenio núm. 129 es similar en contenido al Convenio núm. 81 y exige a los Estados que instauren un sistema de inspección del trabajo en la agricultura. Un sistema de inspección del trabajo eficaz es un requisito previo para la aplicación efectiva de las normas internacionales del

trabajo y la legislación nacional sobre las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores.

30. En particular, la obligación que prescriben los Convenios núms. 81 y 129 de publicar y comunicar a la OIT un informe anual sobre la labor de los servicios de inspección del trabajo es fundamental, ya que esos informes son una herramienta muy valiosa para evaluar en qué medida la legislación nacional sobre las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores se está aplicando en los principales sectores de la economía (industria, comercio y agricultura). En los informes que son de buena calidad se facilitan indicaciones sobre la organización, los recursos humanos y materiales, el alcance y los resultados del sistema de inspección del trabajo. Se proporciona a las autoridades nacionales un medio regular para evaluar el grado en que los recursos disponibles satisfacen las necesidades y son una valiosa fuente de información práctica y de datos que resultan indispensables para los órganos de control de la OIT, ya que les ayudan a evaluar la aplicación no sólo de estos dos Convenios, sino también de otros muchos que han sido ratificados, así como los esfuerzos realizados en ese sentido por los gobiernos interesados. Los comentarios formulados por las organizaciones de empleadores o de trabajadores en relación con esos informes anuales son otra herramienta adicional muy valiosa para la promoción del diálogo social y una fuente de información para que los órganos de control de la OIT puedan llevar a cabo su misión con eficacia. Por último, los informes anuales pueden suministrar información importante sobre la aplicación del plan de acción y los resultados obtenidos.

### **3. Crear instituciones y potencial nacionales por conducto de la colaboración tripartita**

31. En el análisis anterior se muestra que los cuatro convenios de gobernanza desempeñan un papel decisivo en la creación de las instituciones y el potencial que hacen posible lograr un progreso sustantivo y continuo en la aplicación de los cuatro objetivos estratégicos y el estado de derecho a escala más general. En consecuencia, el plan de acción se orientará fundamentalmente hacia la creación de diálogo social (en un sentido amplio) y de instituciones de inspección del trabajo. Además, la creación de capacidad nacional para mantener y utilizar eficazmente esas instituciones a largo plazo forma parte integrante del plan de acción y es un medio esencial para garantizar la sostenibilidad a largo plazo de los resultados y las mejoras continuas en la realización del trabajo decente.
32. La asistencia que se prestará a través del plan de acción, en estrecha colaboración con los mandantes tripartitos, se centrará principalmente en la prestación de asesoramiento especializado en la configuración institucional y en la creación de capacidad, sobre todo, mediante la capacitación. Dicho de otro modo, la prioridad será determinar y promover las instituciones y el potencial que permitirán a los mandantes aplicar los cuatro convenios de gobernanza a escala nacional y hacer progresos continuos y sostenidos en lo que respecta a su aplicación en el futuro. Lograr progresos continuos

y sostenidos en la aplicación de los cuatro convenios de gobernanza es fundamental para la promoción efectiva de los cuatro objetivos estratégicos.

33. El plan de acción abarca un período de seis años para lograr un compromiso de mediano a largo plazo con los países interesados, ya que en la mayoría de los casos el tiempo y la continuidad son importantes para conseguir la sostenibilidad a largo plazo. Los criterios que se aplicarán para seleccionar los países destinatarios son los siguientes:
- La existencia de obstáculos importantes a la ratificación o la aplicación que se hayan advertido mediante los mecanismos de los órganos de control o mediante las respuestas de los países a la campaña de promoción del Director General.
  - El acuerdo de los mandantes de comprometerse a promover la ratificación y/o a mejorar la aplicación de los convenios de gobernanza a escala nacional con la asistencia de la OIT.
  - Las condiciones y las circunstancias nacionales, así como las necesidades y las prioridades expresadas por las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, según se establece en la Declaración sobre la Justicia Social.
34. El tripartismo es un elemento común a los cuatro convenios de gobernanza. Por ello, en el plan de acción se aprovechará este elemento común para lograr la promoción efectiva de los mismos. En particular, los representantes de los gobiernos y los interlocutores sociales no se limitarán a participar en el proceso de selección de los países. En los casos en que no existan ya estructuras tripartitas, se formarán comités tripartitos nacionales que se encargarán de elaborar un plan de acción para el país donde se señalarán las actividades específicas que deban llevarse a cabo a escala nacional, así como de supervisar su aplicación. Los comités tripartitos nacionales también pueden contribuir a integrar los planes de acción nacionales en las estrategias nacionales de desarrollo, los Programas de Trabajo Decente por País, y los procesos de programación de las Naciones Unidas, tales como el enfoque basado en los derechos humanos (HRBA), las evaluaciones comunes para los países en el contexto de los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (ECP/MANUD) y los Documentos de Estrategia de Lucha contra la Pobreza (DELPA). Los mandantes también podrán llevar a efecto los elementos del plan de acción, por ejemplo, el relativo a la formación, a través de la cooperación regional y subregional. Cuando esa cooperación parezca viable, el papel de la Oficina será el de estimular esa cooperación y prestar el asesoramiento y los servicios necesarios.

#### **4. Lograr la colaboración entre todos los sectores de la Oficina**

35. Como se ha señalado, promover los cuatro convenios de gobernanza es un objetivo común que trasciende numerosas actividades de toda la OIT, en la sede, en las oficinas exteriores y en el Centro de Turín, sobre la base de las metas e indicadores establecidos en el Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015 y en el Programa y Presupuesto para 2010-2011. Así pues, uno de los ejes del plan de acción es lograr

la cooperación en toda la Oficina para la promoción de la ratificación y la aplicación efectiva de los cuatro convenios de gobernanza.

36. Los indicadores y metas establecidos en el Programa y Presupuesto para 2010-2011 en relación con las normas internacionales del trabajo reflejan el firme compromiso de garantizar que en el próximo bienio se hagan progresos transparentes y tangibles en lo que respecta a la ratificación y la aplicación de los instrumentos de gobernanza. En particular, se fija en 55 Estados Miembros el número mínimo de Estados Miembros que deberían lograr progresos en la aplicación de las normas internacionales del trabajo, incluidos los instrumentos de gobernanza, que no sean los convenios fundamentales (indicador 18.1). En al menos cinco países, la acción de la OIT debería desembocar en la ratificación de los convenios actualizados, incluyendo al menos las normas del trabajo fundamentales, así como los instrumentos que se consideran más significativos desde el punto de vista de la gobernanza (indicador 18.3). Estas metas se deben alcanzar mediante la utilización de recursos con cargo al presupuesto ordinario y recursos extrapresupuestarios, y mediante la labor concertada de toda la OIT, en la sede y en las oficinas exteriores. En cumplimiento del plan de acción para mejorar la eficacia de las normas, el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES) ha solicitado recursos extrapresupuestarios y a tal fin ha presentado una propuesta de cooperación técnica destinada a fortalecer la ratificación y la aplicación de las normas internacionales del trabajo, con la orientación de los órganos de control de la OIT. La propuesta señala como prioridad la aplicación de los instrumentos de gobernanza y será el principal medio para aplicar el plan de acción actual.
37. Además de las metas e indicadores en que se hace referencia específica a la ratificación y a la aplicación de las normas internacionales del trabajo, el Programa y Presupuesto para 2010-2011 contiene indicadores y metas centrados en el fortalecimiento de los sistemas de inspección del trabajo (indicador 11.2), la integración de las políticas de empleo en los marcos de desarrollo (indicador 1.1), y el establecimiento o fortalecimiento de los mecanismos tripartitos de diálogo social (indicador 12.1). La consecución de resultados con miras a alcanzar esas metas es responsabilidad de toda la Oficina y puede tener un impacto evidente sobre la ratificación y la aplicación efectiva de los Convenios núms. 81 y 129, 122 y 144.
38. Como resultado de ello, el plan de acción se centrará en la mejora de las sinergias con otras actividades de la OIT que tienen un impacto en la promoción de los cuatro convenios de gobernanza. El seguimiento del Pacto Mundial para el Empleo, el debate recurrente sobre el empleo y las conclusiones sobre el empleo rural constituyen una prioridad importante para la OIT. La aplicación del plan de acción debería ajustarse en consecuencia y convertirse, en la medida de lo posible, en parte integrante de esas actividades.
39. Uno de los objetivos del plan de acción será el de fortalecer los vínculos y la colaboración en toda la Oficina, especialmente con los departamentos técnicos competentes en la sede y las oficinas exteriores, donde se lleva a cabo la formulación y ejecución de los Programas de Trabajo Decente por País, con el fin de integrar de hecho los

instrumentos de gobernanza en todas las actividades, los proyectos de cooperación técnica, los Programas de Trabajo Decente por País y en los procesos de programación de las Naciones Unidas (ECP/MANUD, DELP) que se centran en el empleo, la inspección del trabajo y el diálogo social.

40. La ratificación de los instrumentos de gobernanza y las observaciones formuladas por los órganos de control sobre su aplicación podrían servir como indicadores medibles y transparentes de los progresos realizados en el marco de los proyectos de cooperación técnica y los Programas de Trabajo Decente por País. Por lo tanto, será preciso seguir trabajando para garantizar que los cuatro convenios de gobernanza se señalen sistemáticamente a la atención de los gobiernos y los interlocutores sociales durante las consultas destinadas a la elaboración de los Programas de Trabajo Decente por País. Esto se hará por conducto de los comités tripartitos nacionales que supervisen la aplicación del plan de acción a nivel nacional.
41. En cuanto a la prestación de asesoramiento especializado en el diseño de las instituciones, se mantendrá una estrecha colaboración con todos los departamentos pertinentes, en particular los relacionados con el empleo, el diálogo social, y la inspección del trabajo, así como con la Oficina de Actividades para los Trabajadores y la Oficina de Actividades para los Empleadores. En esa colaboración cabría prever, por ejemplo, la prestación de asesoramiento técnico por los especialistas en normas internacionales del trabajo de las oficinas exteriores en relación con la elaboración y aplicación de programas de cooperación técnica en estas áreas, el intercambio sistemático y recíproco de información sobre las necesidades de asistencia técnica, en particular las que se hayan identificado a través de la campaña de promoción del Director General y en los proyectos de cooperación técnica; el intercambio de información sobre los progresos realizados en la aplicación de los Convenios núms. 81, 122, 129 y 144, para fundamentar los comentarios de los órganos de control. También cabría prever el intercambio de herramientas para evaluar los progresos realizados y para la formación de inspectores del trabajo, funcionarios gubernamentales e interlocutores sociales.
42. Con respecto a las actividades de creación de capacidad, las sólidas relaciones de colaboración existentes con el Centro de Turín se verán reforzadas con el fin de racionalizar el esfuerzo de movilización y hacer el mejor uso posible de los recursos humanos y financieros, ya que la mayoría de las actividades de formación se planearán y llevarán a cabo en el Centro de Turín, o con su asistencia. El plan de acción preverá un número considerable de actividades para instruir a los funcionarios nacionales (incluidos los inspectores del trabajo) y a las organizaciones de trabajadores y empleadores en las disposiciones de los cuatro convenios de gobernanza, con miras a crear capacidad nacional para su aplicación y adecuado seguimiento. Las actividades que realiza actualmente el Centro de Turín incluyen la creación de capacidad para los actores que desempeñan un papel importante en la elaboración y aplicación de las normas internacionales del trabajo, como los mandantes, los jueces, los abogados, los parlamentarios, los medios de comunicación y las organizaciones no gubernamentales. Esas actividades se están ampliando para incluir a los inspectores del trabajo.

43. Por último, el plan de acción tratará de reforzar las sinergias existentes con las asociaciones público-privadas como el programa titulado «Better Work», por el que se verifican las mejoras registradas en el cumplimiento de la legislación nacional y de las normas internacionales del trabajo en las cadenas de suministro de los compradores internacionales.

## 5. Asistencia y cooperación técnica

44. El presente plan de acción tiene dos objetivos relacionados entre sí: lograr una amplia ratificación y promover la aplicación efectiva de los cuatro convenios de gobernanza. En este marco, las actividades se centrarán en ayudar a los mandantes tripartitos en los Estados Miembros de la OIT a:
- tomar conciencia del alcance de los instrumentos de gobernanza y evaluar, con anterioridad a la ratificación la capacidad del país considerado para aplicarlos;
  - corregir las deficiencias detectadas en la aplicación, crear instituciones y capacidad a nivel nacional, en particular a través de la formación, tanto antes como después de la ratificación.
45. En el plan de acción se abordan dos aspectos. Entre las actividades previas a la ratificación figuran las siguientes:
- sensibilizar sobre la importancia de los convenios para las condiciones del país (y de la flexibilidad que aportan) en beneficio de los funcionarios nacionales, incluidos los inspectores del trabajo y los interlocutores sociales. Cuando proceda, las misiones tripartitas de alto nivel podrían centrarse en los países para los cuales se considera que la ratificación de los convenios reviste una importancia significativa, dada su condición de líderes regionales clave, como tales pueden ratificar con más rapidez que otros países de su región y más tarde ayudarles a seguir el mismo camino;
  - llevar a cabo análisis preliminares de las deficiencias existentes, así como evaluaciones de sus efectos, a fin de proporcionar información a los mandantes del país sobre las deficiencias específicas detectadas en la aplicación y las medidas que es preciso adoptar para lograr la ratificación o plena aplicación;
  - facilitar modelos de leyes de aplicación y otros servicios de asesoramiento con objeto de ayudar a aquellos países en los que la legislación existente resulta insuficiente para que puedan aplicarse los convenios. Debería facilitarse asimismo asistencia individual en relación con las medidas necesarias o los modos de abordar los problemas que surjan, con miras a la ratificación y cabal aplicación. En vista de la índole de los cuatro convenios de gobernanza y de los vínculos que entre ellos existen, la asistencia que se preste se centrará inevitablemente en la configuración institucional y la creación de capacidad. Los países que cuenten con una experiencia considerable o que representen las prácticas recomendadas en los ámbitos de que se trate pueden servir de centros de enlace a escala regional o subregional;

- intercambiar información y conocimientos técnicos entre los mandantes, con inclusión de las prácticas recomendadas, en la aplicación de los cuatro convenios. El intercambio de información podría llevarse a cabo a través de seminarios y talleres subregionales y regionales;
  - prever formación para la elaboración de los informes anuales de inspección del trabajo, cuyas ventajas se destacan más arriba.
46. Dados los niveles relativamente altos de ratificación de la mayoría de los instrumentos de gobernanza, es posible que las actividades de apoyo a los países en su afán de subsanar las deficiencias advertidas en la aplicación tras la ratificación, atendiendo a las pautas señaladas en las observaciones de los órganos de control, representen el grueso del plan de acción. Estas actividades consistirán en:
- un asesoramiento jurídico sobre la formulación de nueva legislación y reglamentaciones en las áreas correspondientes, centrado principalmente en la configuración y creación de instituciones para la aplicación de los sistemas de inspección del trabajo y los mecanismos tripartitos de diálogo social. En este marco se garantizará la colaboración con las unidades técnicas interesadas;
  - el fortalecimiento de las capacidades de los gobiernos y los interlocutores sociales en los ámbitos de la política de empleo, el diálogo social y la inspección en el trabajo;
  - la ayuda a los Estados en su búsqueda de financiación para los costos administrativos necesarios en la creación y fortalecimiento de la capacidad nacional;
  - la formación de los mandantes tripartitos, jueces, parlamentarios, inspectores del trabajo, formuladores de políticas, personal académico, personal de los medios de comunicación, y la población en general, a fin de garantizar una aplicación efectiva de los convenios. Un copartícipe importante en este empeño será el Centro de Turín;
  - la formación de los inspectores del trabajo para la preparación y presentación de informes periódicos que permitan a la autoridad central de inspección del trabajo publicar un informe anual;
  - mejoras en la recopilación de datos y el fortalecimiento de la capacidad de presentación de informes en relación con estos convenios, y
  - documentación e intercambio de experiencias y buenas prácticas (por ejemplo, la publicación de guías temáticas de prácticas para la aplicación de los convenios de gobernanza, y la preparación de material didáctico sobre estos instrumentos de la presentación de informes relacionados a los órganos de control de la OIT).
47. Muchas de las actividades antes enumeradas pueden desarrollarse en el marco de reuniones especializadas que se organizarán en los planos regional y nacional con objeto de motivar a los países a que inicien los procedimientos de ratificación o emprendan las medidas necesarias para la aplicación efectiva de los instrumentos. Por otro lado, es preciso integrar de manera eficaz la promoción de los convenios de gobernanza en los eventos importantes, a saber seminarios y reuniones regionales, subregionales y nacionales que se organicen en el contexto del seguimiento del Pacto

Mundial para el Empleo, la discusión recurrente sobre empleo y el curso dado a las conclusiones sobre empleo rural.

48. Asimismo, la Oficina debería sacar el máximo provecho de la estructura tripartita de la Organización, en particular a través de los comités tripartitos nacionales, para impulsar una promoción y aplicación efectivas de los instrumentos de gobernanza en el contexto de las consultas nacionales, así como para la formulación de los Programas de Trabajo Decente por País, e inclusive en el marco de ámbitos como el enfoque basado en los derechos humanos, el CCCA/MANUD, o los documentos de estrategia de lucha contra la pobreza. Los seminarios tripartitos subregionales y regionales se organizarán para los mandantes y las organizaciones internacionales interesadas con el fin de promover una incorporación más óptima en estos procesos de los instrumentos de gobernanza.
49. Según se indicó más arriba, el plan de acción se aplicaría principalmente en el marco de un proyecto importante de cooperación técnica destinado a fortalecer la capacidad de los mandantes para ratificar y aplicar las normas internacionales del trabajo, incluidos los cuatro convenios de gobernanza, como principal prioridad. Con arreglo a los recursos disponibles, el proyecto propuesto se centrará en 25 países durante un período de seis años. Habida cuenta de que los instrumentos de gobernanza son una de las prioridades, está previsto que a su promoción en todos los países del proyecto se destinen recursos consignados para financiar la cooperación técnica.

## **6. Intercambio de información**

50. El intercambio de información es un aspecto importante del plan de acción. Como se indicó más arriba, muchas actividades iniciadas recientemente, en particular la campaña de promoción de los cuatro convenios de gobernanza, la preparación de un Estudio General y una discusión recurrente sobre empleo y el curso dado a las conclusiones sobre empleo rural, junto con actividades ya desarrolladas como los dos estudios generales sobre inspección en el trabajo y consultas tripartitas, generarán indudablemente un caudal importante de información sobre la situación de la legislación y la práctica nacionales en relación con estos instrumentos y las necesidades que plantean en materia de asistencia técnica. Como resultado, una gran parte del plan de acción la constituirá la elaboración de instrumentos de información que permitirán a la Oficina y a los mandantes gestionar y compartir esta información eficazmente según proceda.
51. También deberían elaborarse bases de datos sobre los cuatro convenios de gobernanza, en las que se recopile y racionalice la información recogida a través de los diversos procesos en curso. Tomando como referencia estas bases de datos, podrían prepararse perfiles de los países en los que se indicase el grado de aplicación de un instrumento de gobernanza en la legislación y práctica en un Estado Miembro dado. Los perfiles podrían utilizarse asimismo en el marco de la preparación de indicadores para la medición de los avances logrados en materia de trabajo decente, en los que

trabaja la Oficina a título experimental, como seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social.

52. En cumplimiento de las actividades destinadas a promover una comunicación más eficaz y la visibilidad de los instrumentos de gobernanza, cabría prever asimismo lo siguiente:

- Herramientas de conocimiento como, por ejemplo, guías prácticas y presentaciones electrónicas, preparadas en colaboración con los interlocutores sociales y los gobiernos interesados, con objeto de resumir y tratar las cuestiones relativas a la aplicación (configuración institucional, creación de capacidad).
- Vídeos, posters, folletos y otros materiales de promoción destinados a los gobiernos y a los interlocutores sociales en los que se haga hincapié en las ventajas que aportan la ratificación y la cabal aplicación de los cuatro instrumentos mencionados.
- Nuevo diseño del sitio web de la OIT en el que se destaquen y promuevan los convenios y se facilite de forma inmediata a las partes interesadas y a la población en general información técnica y general sobre los mismos.
- Instrumentos de aprendizaje electrónico sobre las normas internacionales del trabajo, incluidos los instrumentos de gobernanza.

53. Por último, se prevé la celebración de una serie de actividades a fin de facilitar el intercambio de experiencias, enseñanzas extraídas y buenas prácticas entre los Estados Miembros:

- Un seminario regional anual en cada una de las cinco regiones, que reúna a los mandantes tripartitos de la OIT, a expertos y a investigadores para debatir y divulgar experiencias y enseñanzas extraídas, así como para idear estrategias que fomenten la ratificación y la aplicación de las normas internacionales del trabajo, centradas en los cuatro convenios de gobernanza.
- Un seminario interregional anual en el Centro de Turín, que reúna a los mandantes tripartitos de la OIT, a expertos y a investigadores para debatir y divulgar experiencias y enseñanzas extraídas, así como para idear estrategias que fomenten la ratificación y la aplicación de las normas internacionales del trabajo, centradas especialmente en los instrumentos de gobernanza.

### **III. Metas y objetivos del plan de acción**

#### **Objetivos principales**

- Ayudar a garantizar una ratificación amplia de los cuatro convenios de gobernanza, habida cuenta de su trascendencia fundamental para la promoción del trabajo decente y del imperio de la ley.
- Sentar una base sólida para garantizar la aplicación y el cumplimiento efectivos de los instrumentos en el plano nacional, en particular, a través del desarrollo de las instituciones y capacidades nacionales. El objetivo que se busca es obtener

resultados sostenibles a largo plazo mediante el logro de los objetivos de los cuatro convenios, a saber:

- la instauración y el funcionamiento sostenible de procedimientos para la adopción y la revisión periódica de políticas de empleo, en consulta con representantes de los empleadores y de los trabajadores;
  - la instauración y el funcionamiento sostenible de un sistema eficaz de inspección del trabajo en la industria, el comercio y la agricultura a fin de alcanzar, tanto en la legislación como en la práctica, condiciones de trabajo decentes;
  - la instauración y el funcionamiento sostenible de procedimientos para celebrar consultas tripartitas eficaces sobre las normas internacionales del trabajo, y
  - mayor participación de los representantes de los empleadores y de los trabajadores en consultas tripartitas.
- Coadyuvar a la consecución de los objetivos globales de la OIT establecidos en el Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015 y en el Programa y Presupuesto para 2010-2011, reforzando el papel que desempeñan las normas internacionales del trabajo en la creación de una base para sustentar y apoyar los derechos en el trabajo, y contribuyendo a instilar una cultura del diálogo social, particularmente útil en tiempo de crisis.
  - Por último, promover el empleo, reforzando a la vez los sistemas nacionales que garanticen el cumplimiento de las normas del trabajo, particularmente a través de la inspección del trabajo y de las consultas tripartitas.

## Objetivos estratégicos

Finales de 2010

- Elaboración de perfiles por país basados en la información proporcionada a través de los órganos de control de la OIT y de otras informaciones de que dispone la Oficina. Selección de los países destinatarios.
- Acuerdo tripartito en el plano nacional y, de ser posible, establecimiento de comités tripartitos nacionales (en los casos en los que todavía no existan estructuras tripartitas) y planes de acción nacionales en por lo menos 25 países focales.
- Integración de los planes de acción nacionales en los Programas de Trabajo Decente por País en fase de preparación y en otros procesos de programación de las Naciones Unidas en curso en los países interesados.
- Elaboración y divulgación de actividades y herramientas de promoción para aumentar la capacidad de ratificación y aplicación de los convenios de gobernanza (posters, folletos, guías prácticas y herramientas de aprendizaje por Internet).
- Ajuste del plan de acción a toda sinergia resultante del seguimiento del Pacto Mundial para el Empleo, de las discusiones recurrentes sobre el empleo y de las conclusiones sobre el empleo rural.

#### Finales de 2011

- Por lo menos diez ratificaciones y/o casos de progresos observados por los órganos de control en la aplicación de los Convenios núms. 81, 122, 129 ó 144. Ratificación del Convenio núm. 129 (que es el menos ratificado) en dos de estos casos por lo menos.

#### Finales de 2012

- Por lo menos diez ratificaciones y/o casos adicionales de progresos nuevos e importantes señalados por los órganos de control en la aplicación de los Convenios núms. 81, 122, 129 ó 144. Ratificación del Convenio núm. 129 (que es el menos ratificado) en dos de estos casos por lo menos.

#### Finales de 2013

- Por lo menos diez ratificaciones y/o casos adicionales de progresos nuevos e importantes señalados por los órganos de control en la aplicación de los Convenios núms. 81, 122, 129 ó 144. Ratificación del Convenio núm. 129 (que es el menos ratificado) en dos de estos casos por lo menos.

#### Finales de 2014

- Por lo menos diez ratificaciones y/o casos adicionales de progresos nuevos e importantes señalados por los órganos de control en la aplicación de los Convenios núms. 81, 122, 129 ó 144. Ratificación del Convenio núm. 129 (que es el menos ratificado) en dos de estos casos por lo menos.

#### Finales de 2015

- Por lo menos diez ratificaciones y/o casos adicionales de progresos nuevos e importantes señalados por los órganos de control en la aplicación de los Convenios núms. 81, 122, 129 ó 144. Ratificación del Convenio núm. 129 (que es el menos ratificado) en dos de estos casos por lo menos.

### Objetivo operativo

54. El objetivo operativo de este plan de acción es promover y permitir la ratificación y la aplicación efectiva generalizadas de los cuatro convenios de gobernanza de la OIT, teniendo en cuenta las orientaciones de los órganos de control de la OIT en los países beneficiarios de este plan de acción y en las propuestas de cooperación técnica conexas. Este objetivo se ha de alcanzar mediante:

- la preparación y divulgación de materiales de promoción y recursos de información sobre los Convenios núms. 81, 122, 129 y 144;
- el intercambio continuo de información entre la OIT y los países focales seleccionados;

- la utilización eficaz de la información disponible en la Oficina acerca de los convenios de gobernanza;
- el apoyo rápido y eficaz a los Estados Miembros con miras a la ratificación y aplicación de los Convenios núms. 81, 122, 129 y 144;
- evaluaciones de la capacidad de los Estados Miembros para ratificar y aplicar eficazmente los Convenios núms. 81, 122, 129 y 144 sobre la base de consultas tripartitas;
- la intervención sostenible de los gobiernos y de los interlocutores sociales en la promoción de los Convenios núms. 81, 122, 129 y 144;
- la prestación de asistencia a los Estados Miembros para diseñar y establecer servicios operativos de inspección del trabajo, y articular mecanismos y procedimientos de diálogo social;
- el aumento de la capacidad de los funcionarios públicos, los inspectores del trabajo y los interlocutores sociales, en particular mediante una formación sobre políticas de inspección del trabajo, diálogo social y empleo;
- la formación de las autoridades nacionales del trabajo en la preparación de informes anuales;
- actividades de coordinación en toda la Oficina (sede, oficinas exteriores y Centro de Turín) con arreglo a las metas e indicadores establecidos en el Marco de Políticas y Estrategias para 2010–2015 y en el Programa y Presupuesto para 2010–2011;
- el intercambio y la actualización de información sobre los obstáculos que coartan la ratificación, así como sobre las necesidades de asistencia técnica definidas por los mandantes nacionales y los órganos de control, así como las actividades pertinentes de la Oficina;
- la integración de la promoción de los cuatro convenios de gobernanza en el seguimiento: del Pacto Mundial para el Empleo, de la discusión recurrente sobre el empleo y de las conclusiones sobre el empleo rural, y
- la integración efectiva de los instrumentos de gobernanza en los proyectos de cooperación técnica y en los Programas de Trabajo Decente por País, así como en los procesos de programación de las Naciones Unidas (MANUD/Evaluación común para los países, DELP, etc.) que se centran en el empleo, la inspección del trabajo y las consultas tripartitas/el diálogo social.

## IV. Indicadores<sup>10</sup>

- La ratificación de uno de los cuatro convenios de gobernanza.
- Comunicaciones remitidas por los Estados Miembros para notificar las decisiones que hayan adoptado o los progresos que hayan alcanzado con miras a ratificar los convenios de gobernanza.

<sup>10</sup> Estos indicadores están en conformidad con los introducidos en el Programa y Presupuesto para 2010-2011 y los progresos obtenidos en su definición contribuyen a la aplicación de las metas conexas fijadas en el Programa y Presupuesto.

- La formulación, presentación o adopción de legislaciones nacionales necesarias para la ratificación o la aplicación de los convenios de gobernanza.
- Comunicaciones remitidas por los Estados Miembros para notificar las decisiones que hayan adoptado para aplicar de manera efectiva los convenios de gobernanza.
- Solicitudes de asistencia con miras a la ratificación o la aplicación de los convenios de gobernanza, en particular, solicitudes de las autoridades nacionales para conocer los dictámenes o consejos jurídicos necesarios para la ratificación de estos instrumentos.
- La instauración de mecanismos de diálogo social, con inclusión de procedimientos de consulta tripartita operativos, y de instituciones de inspección del trabajo, o la mejora de su funcionamiento.
- La aprobación de las políticas de empleo nacionales adoptadas en consulta con los interlocutores sociales.
- Informes anuales de inspección del trabajo, publicados y comunicados a la OIT.
- Comentarios positivos (expresiones de interés o de satisfacción) formulados por los órganos de control respecto de la aplicación de los convenios importantes en términos de gobernanza.
- La inclusión de planes de acción nacionales para la ratificación y aplicación de los instrumentos de gobernanza en los Programas de Trabajo Decente por País, en los marcos de asistencia al desarrollo y en otras iniciativas importantes.
- El número de inspectores del trabajo que haya recibido formación.
- El número de interlocutores sociales que haya recibido formación.
- El número de funcionarios públicos que haya recibido formación.
- La utilización de sistemas de información instaurados para administrar y compartir eficazmente la información generada sobre los instrumentos de gobernanza (número de consultas).

## V. Actividades

### Primer año (meses 1 a 12)

- Presentación de propuestas de cooperación técnica sobre la promoción de los cuatro convenios de gobernanza y determinación de las fuentes de financiación.
- Elaboración de perfiles por países sobre la base de la información proporcionada por conducto de los órganos de control de la OIT y de la campaña de promoción del Director General de la OIT. Selección de los países destinatarios.
- Selección de 25 países focales sobre la base de un acuerdo tripartito concertado a escala nacional.
- Constitución de comités tripartitos nacionales, de ser posible y cuando sea necesario, y la elaboración de planes de acción por países en los 25 países focales.

- Medidas (consultas, formación) destinadas a integrar los planes de acción por países en los Programas de Trabajo Decente por País en curso así como en otros procesos de programación de las Naciones Unidas en curso en los países interesados.
- Ajuste del plan de acción a toda sinergia resultante del seguimiento del Pacto Mundial para el Empleo, de las discusiones recurrentes sobre el empleo y de las conclusiones sobre el empleo rural.
- Inscripción de los instrumentos importantes en términos de gobernanza en el orden del día de las reuniones regionales, organizadas como seguimiento del Pacto Mundial para el Empleo, de las discusiones recurrentes sobre el empleo y de las conclusiones sobre el empleo rural.
- Envío de misiones tripartitas de alto nivel a países que revistan una importancia fundamental para realizar, de ser necesario, actividades de promoción y concienciación.
- Elaboración y divulgación de material de promoción, con herramientas para aumentar el grado de concienciación y mejorar la capacidad respecto de la ratificación y aplicación de los convenios de gobernanza (posters, folletos, guías prácticas, herramientas de aprendizaje por Internet).
- Elaboración de material didáctico.
- Instauración de uno o más sistemas de información para administrar e intercambiar información sobre los cuatro convenios de gobernanza.
- Presentación de informes de actualización al Consejo de Administración.

## **Años 2 – 6 (meses 13 a 72)**

- Continuación de las actividades de concienciación iniciadas durante el primer año, con inclusión de actividades de promoción regionales e internacionales.
- Asistencia para llevar a cabo análisis de las lagunas advertidas, así como estudios jurídicos comparados y evaluaciones de impacto en el plano nacional con miras a determinar las áreas en que se necesitan ajustes.
- Evaluación de las posibles necesidades observadas en términos de legislación, infraestructura y formación en los planos nacional, subregional o regional.
- Asesoramiento jurídico sobre la elaboración de nuevos textos legislativos.
- Asistencia para articular y aplicar mejoras en las instituciones nacionales.
- Formación para mejorar la capacidad de los funcionarios públicos, los inspectores del trabajo y los interlocutores sociales.
- Elaboración y divulgación de modelos de leyes de aplicación.
- Asistencia a los Estados para determinar fuentes de financiación que permitan cubrir los costos administrativos necesarios para crear capacidad nacional y reforzarla.
- Refuerzo de la capacidad para recabar datos y presentar informes, incluso a través de informes de inspección anuales.

- Seminarios subregionales y regionales para promover la inclusión de los instrumentos de gobernanza en los procesos de evaluación común/MANUD y DELP.
- Al finalizar cada año, los comités tripartitos nacionales y el Consejo de Administración procederán a una evaluación de las dificultades que han impedido a los Miembros de la OIT realizar progresos en materia de ratificación y aplicación, y un ajuste de los planes de acción por países.

## **VI. Contribuciones institucionales**

55. El plan de acción sería globalmente responsabilidad de NORMES, pero se llevaría a cabo en colaboración con las unidades técnicas competentes, con inclusión de la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV). Los coordinadores que en NORMES sean responsables de los temas correspondientes a los convenios de gobernanza y los especialistas en normas de las oficinas exteriores y del Centro de Turín formarían un equipo dedicado a la aplicación del plan de acción. Además de los expertos de la OIT que normalmente participan en las labores de promoción y control en NORMES, el equipo se completaría con un miembro del personal de la categoría de los servicios orgánicos que se encargaría a tiempo completo y con carácter específico del programa correspondiente al plan de acción. También se requerirían consultores y colaboradores externos dotados de la experiencia profesional necesaria. Trabajarían con contratos de corta duración y brindarían las contribuciones concretamente esperadas de ellos, con miras a la preparación y ejecución de las distintas actividades.

## **VIII. Fiscalización y evaluación**

56. Los progresos logrados mediante el plan de acción serían objeto de una fiscalización y evaluación periódicas por parte del Consejo de Administración en cuanto órgano que encargó la elaboración de dicho plan. Además, a escala nacional, la aplicación de éste sería objeto de seguimiento por parte de comités tripartitos. La fiscalización y evaluación se realizarían en conformidad con los procedimientos ordinarios de la OIT.





# Texto de los convenios para la gobernanza

## 1. Convenio (núm. 81) sobre la inspección del trabajo, 1947

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 19 de junio de 1947 en su trigésima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la organización de la inspección del trabajo en la industria y el comercio, 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 once de julio de mil novecientos cuarenta y siete, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947:

### PARTE I. INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN LA INDUSTRIA

#### *Artículo 1*

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el que esté en vigor el presente Convenio deberá mantener un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales.

#### *Artículo 2*

1. El sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales se aplicará a todos los establecimientos a cuyo respecto los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión.

2. La legislación nacional podrá exceptuar de la aplicación del presente Convenio a las empresas mineras y de transporte, o a partes de dichas empresas.

### *Artículo 3*

1. El sistema de inspección estará encargado de:

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

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

### *Artículo 4*

1. Siempre que sea compatible con la práctica administrativa del Miembro, la inspección del trabajo deberá estar bajo la vigilancia y control de una autoridad central.

2. En el caso de un Estado federal, el término «autoridad central» podrá significar una autoridad federal o una autoridad central de una entidad confederada.

### *Artículo 5*

La autoridad competente deberá adoptar las medidas pertinentes para fomentar:

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

### *Artículo 6*

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

### *Artículo 7*

1. A reserva de las condiciones a las que la legislación nacional sujete la contratación de funcionarios públicos, los inspectores del trabajo serán contratados tomándose únicamente en cuenta las aptitudes del candidato para el desempeño de sus funciones.

2. La autoridad competente determinará la forma de comprobar esas aptitudes.
3. Los inspectores del trabajo deberán recibir formación adecuada para el desempeño de sus funciones.

#### *Artículo 8*

Las mujeres y los hombres serán igualmente elegibles para formar parte del personal de inspección, y, cuando fuere necesario, se asignarán funciones especiales a los inspectores y a las inspectoras, respectivamente.

#### *Artículo 9*

Todo Miembro dictará las medidas necesarias para garantizar la colaboración de peritos y técnicos debidamente calificados, entre los que figurarán especialistas en medicina, ingeniería, electricidad y química, en el servicio de inspección, de acuerdo con los métodos que se consideren más apropiados a las condiciones nacionales, a fin de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a la protección de la salud y seguridad de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, e investigar los efectos de los procedimientos empleados, de los materiales utilizados y de los métodos de trabajo en la salud y seguridad de los trabajadores.

#### *Artículo 10*

El número de inspectores del trabajo será suficiente para garantizar el desempeño efectivo de las funciones del servicio de inspección, y se determinará teniendo debidamente en cuenta:

- a) la importancia de las funciones que tengan que desempeñar los inspectores, particularmente:
  - i) el número, naturaleza, importancia y situación de los establecimientos sujetos a inspección;
  - ii) el número y las categorías de trabajadores empleados en tales establecimientos;
  - iii) el número y complejidad de las disposiciones legales por cuya aplicación deba velarse;
- b) los medios materiales puestos a disposición de los inspectores; y
- c) las condiciones prácticas en que deberán realizarse las visitas de inspección para que sean eficaces.

#### *Artículo 11*

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

- a) oficinas locales debidamente equipadas, habida cuenta de las necesidades del servicio, y accesibles a todas las personas interesadas;
- b) los medios de transporte necesarios para el desempeño de sus funciones, en caso de que no existan medios públicos apropiados.

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

### *Artículo 12*

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

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

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

### *Artículo 13*

1. Los inspectores del trabajo estarán facultados para tomar medidas a fin de que se eliminen los defectos observados en la instalación, en el montaje o en los métodos de trabajo que, según ellos, constituyan razonablemente un peligro para la salud o seguridad de los trabajadores.

2. A fin de permitir la adopción de dichas medidas, los inspectores del trabajo estarán facultados, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación nacional, a ordenar o hacer ordenar:

- a) las modificaciones en la instalación, dentro de un plazo determinado, que sean necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a la salud o seguridad de los trabajadores; o
- b) la adopción de medidas de aplicación inmediata, en caso de peligro inminente para la salud o seguridad de los trabajadores.

3. Cuando el procedimiento prescrito en el párrafo 2 no sea compatible con la práctica administrativa o judicial del Miembro, los inspectores tendrán derecho de dirigirse a la autoridad competente para que ésta ordene a lo que haya lugar o adopte medidas de aplicación inmediata.

#### *Artículo 14*

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

#### *Artículo 15*

A reserva de las excepciones que establezca la legislación nacional:

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

#### *Artículo 16*

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

#### *Artículo 17*

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

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

#### *Artículo 18*

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

### *Artículo 19*

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

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

### *Artículo 20*

1. La autoridad central de inspección publicará un informe anual, de carácter general, sobre la labor de los servicios de inspección que estén bajo su control.

2. Estos informes se publicarán dentro de un plazo razonable, que en ningún caso podrá exceder en doce meses de la terminación del año a que se refieran.

3. Se remitirán copias de los informes anuales al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo dentro de un período razonable después de su publicación, que en ningún caso podrá exceder de tres meses.

### *Artículo 21*

El informe anual que publique la autoridad central de inspección tratará de las siguientes cuestiones, así como de cualesquiera otras que competan a dicha autoridad:

- a) legislación pertinente a las funciones del servicio de inspección del trabajo;
- b) personal del servicio de inspección del trabajo;
- c) estadísticas de los establecimientos sujetos a inspección y número de trabajadores empleados en dichos establecimientos;
- d) estadísticas de las visitas de inspección;
- e) estadísticas de las infracciones cometidas y de las sanciones impuestas;
- f) estadísticas de los accidentes del trabajo;
- g) estadísticas de las enfermedades profesionales.

## PARTE II. INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN EL COMERCIO

### *Artículo 22*

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el que esté en vigor el presente Convenio deberá mantener un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos comerciales.

### *Artículo 23*

El sistema de inspección del trabajo en los establecimientos comerciales se aplicará a todos los establecimientos a cuyo respecto los inspectores del trabajo estén encargados

de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión.

#### *Artículo 24*

El sistema de inspección del trabajo en establecimientos comerciales observará las disposiciones de los artículos 3 a 21 del presente Convenio, en los casos en que puedan aplicarse.

### PARTE III. DISPOSICIONES DIVERSAS

#### *Artículo 25*

1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique este Convenio podrá, mediante una declaración anexa a su ratificación, excluir la Parte II de su aceptación del Convenio.

2. Todo Miembro que haya formulado una declaración de esta índole podrá anularla, en cualquier momento, mediante una declaración posterior.

3. Todo Miembro para el que esté en vigor una declaración formulada de conformidad con el párrafo 1 de este artículo deberá indicar, en las memorias anuales subsiguientes sobre la aplicación del presente Convenio, la situación de su legislación y de su práctica respecto a las disposiciones de la Parte II de este Convenio, y la medida en que se haya puesto o se proponga poner en ejecución dichas disposiciones.

#### *Artículo 26*

En los casos en que existan dudas sobre si este Convenio es aplicable a un establecimiento o a una parte o a un servicio de un establecimiento, la cuestión será resuelta por la autoridad competente.

#### *Artículo 27*

En el presente Convenio la expresión «disposiciones legales» incluye, además de la legislación, los laudos arbitrales y los contratos colectivos a los que se confiere fuerza de ley y por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo.

#### *Artículo 28*

Las memorias anuales que habrán de presentarse en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo contendrán toda la información referente a la legislación que dé efecto a las disposiciones de este Convenio.

#### *Artículo 29*

1. Cuando el territorio de un Miembro comprenda vastas regiones en las que, a causa de la diseminación de la población o del estado de su desarrollo económico, la autoridad competente estime impracticable aplicar las disposiciones del presente Convenio, dicha

autoridad podrá exceptuar a esas regiones de la aplicación del Convenio, de una manera general o con las excepciones que juzgue apropiadas respecto a ciertas empresas o determinados trabajos.

2. Todo Miembro deberá indicar en la primera memoria anual sobre la aplicación del presente Convenio, que habrá de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, toda región respecto de la cual se proponga invocar las disposiciones del presente artículo, y deberá expresar los motivos que lo induzcan a acogerse a dichas disposiciones. Ningún Miembro podrá invocar ulteriormente las disposiciones de este artículo, salvo con respecto a las regiones así indicadas.

3. Todo Miembro que invoque las disposiciones del presente artículo deberá indicar, en las memorias anuales posteriores, las regiones respecto de las cuales renuncie al derecho a invocar dichas disposiciones.

#### *Artículo 30*

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 34, 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 31*

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 rela-

ciones 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 34, 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]

## 2. Convenio (núm. 122) sobre la política del empleo, 1964

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 17 de junio de 1964, en su cuadragésima octava reunión;

Considerando que la Declaración de Filadelfia reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida, y que en el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo se dispone la lucha contra el desempleo y la garantía de un salario vital adecuado;

Considerando, además, que de acuerdo con la Declaración de Filadelfia incumbe a la Organización Internacional del Trabajo examinar y considerar los efectos de las políticas económicas y financieras sobre la política del empleo, teniendo en cuenta el objetivo fundamental de 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»;

Considerando que la Declaración Universal de Derechos Humanos dispone que «toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo»;

Teniendo en cuenta las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo en vigor relacionados directamente con la política del empleo, especialmente el Convenio y la Recomendación sobre el servicio del empleo, 1948; la Recomendación sobre la orientación profesional, 1949; la Recomendación sobre la formación profesional, 1962, así como el Convenio y la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958;

Teniendo en cuenta que estos instrumentos deben ser considerados como parte integrante de un programa internacional más amplio de expansión económica basado en el pleno empleo, productivo y libremente elegido;

Habiendo decidido la adopción de diversas propuestas relativas a la política del empleo que se hallan incluidas en el octavo punto del orden del día de la reunión, y

Habiendo determinado que estas propuestas revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha nueve de julio de mil novecientos sesenta y cuatro, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la política del empleo, 1964:

### *Artículo 1*

1. Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema

del desempleo y del subempleo, todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido.

2. La política indicada deberá tender a garantizar:

- a) que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo;
- b) que dicho trabajo será tan productivo como sea posible;
- c) que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social.

3. La indicada política deberá tener en cuenta el nivel y la etapa de desarrollo económico, así como las relaciones existentes entre los objetivos del empleo y los demás objetivos económicos y sociales, y será aplicada por métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales.

#### *Artículo 2*

Por los métodos indicados y en la medida en que lo permitan las condiciones del país, todo Miembro deberá:

- a) determinar y revisar regularmente las medidas que habrá de adoptar, como parte integrante de una política económica y social coordinada, para lograr los objetivos previstos en el artículo 1;
- b) tomar las disposiciones que pueda requerir la aplicación de tales medidas, incluyendo, si fuere necesario, la elaboración de programas.

#### *Artículo 3*

En la aplicación del presente Convenio se consultará a los representantes de las personas interesadas en las medidas que se hayan de adoptar y, en relación con la política del empleo, se consultará sobre todo a los representantes de los empleadores y de los trabajadores con el objeto de tener plenamente en cuenta sus experiencias y opiniones y, además, de lograr su plena cooperación en la labor de formular la citada política y de obtener el apoyo necesario para su ejecución.

[*Artículo 4 al 11. Disposiciones finales*]

### 3. Convenio (número 129) sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969

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 1969 en su 53.ª reunión;

Tomando nota de las disposiciones de los convenios internacionales del trabajo existentes sobre la inspección del trabajo, como el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, aplicable a la industria y al comercio, y el Convenio sobre las plantaciones, 1958, que cubre a una categoría limitada de empresas agrícolas;

Considerando que sería útil adoptar normas internacionales generales sobre la inspección del trabajo en la agricultura;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la inspección del trabajo en la agricultura, 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 veinticinco de junio de mil novecientos sesenta y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969:

#### *Artículo 1*

1. A los fines del presente Convenio, la expresión «empresa agrícola» significa las empresas o partes de empresas que se dedican a cultivos, cría de ganado, silvicultura, horticultura, transformación primaria de productos agrícolas por el mismo productor o cualquier otra forma de actividad agrícola.

2. Cuando sea necesario, la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando existan, determinará la línea de demarcación entre la agricultura, por una parte, y la industria y el comercio, por otra, en forma tal que ninguna empresa agrícola quede al margen del sistema nacional de inspección del trabajo.

3. En caso de duda respecto de la aplicación del presente Convenio a una empresa o a una parte de una empresa, la cuestión será resuelta por la autoridad competente.

#### *Artículo 2*

En el presente Convenio, la expresión «disposiciones legales» comprende, además de la legislación, los laudos arbitrales y los contratos colectivos a los que se confiere fuerza de ley y de cuyo cumplimiento se encargan los inspectores del trabajo.

### *Artículo 3*

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el que esté en vigor el presente Convenio deberá mantener un sistema de inspección del trabajo en la agricultura.

### *Artículo 4*

El sistema de inspección del trabajo en la agricultura se aplicará a las empresas agrícolas que ocupen trabajadores asalariados o aprendices, cualesquiera que sean la forma de su remuneración y la índole, forma o duración de su contrato de trabajo.

### *Artículo 5*

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá obligarse también, en una declaración adjunta a su ratificación, a extender la inspección del trabajo en la agricultura a una o más de las siguientes categorías de personas que trabajen en empresas agrícolas:

- a) arrendatarios que no empleen mano de obra externa, aparceros y categorías similares de trabajadores agrícolas;
- b) personas que participen en una empresa económica colectiva, como los miembros de cooperativas;
- c) miembros de la familia del productor, como los defina la legislación nacional.

2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá comunicar ulteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que se comprometa a extender la inspección a una o más categorías de personas mencionadas en el párrafo precedente, no comprendidas ya en virtud de una declaración anterior.

3. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio deberá indicar, en las memorias que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, en qué medida ha dado o se propone dar efecto a las disposiciones del Convenio respecto de las categorías de personas a que se refiere el párrafo 1 del presente Artículo que aún no hayan sido comprendidas en una declaración.

### *Artículo 6*

1. El sistema de inspección del trabajo en la agricultura estará encargado de:

- a) velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, descanso semanal y vacaciones; seguridad, higiene y bienestar; empleo de mujeres y menores, y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones;
- b) proporcionar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales;

c) poner en conocimiento de la autoridad competente los defectos o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes, y someter a ella las proposiciones para mejorar la legislación.

2. La legislación nacional puede confiar a los inspectores del trabajo en la agricultura funciones de asesoramiento o de control del cumplimiento de las disposiciones legales sobre condiciones de vida de los trabajadores y de sus familias.

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

#### *Artículo 7*

1. En la medida en que sea compatible con la práctica administrativa del Miembro, la inspección del trabajo en la agricultura deberá estar bajo la vigilancia y control de un organismo central.

2. En el caso de un Estado federal, la expresión «organismo central» podrá significar un organismo central al nivel federal o al nivel de una unidad de la federación.

3. La inspección del trabajo en la agricultura podría ser realizada, por ejemplo:

- a) por un órgano único de inspección del trabajo que tendría la responsabilidad de todos los sectores de actividad económica;
- b) por un órgano único de inspección del trabajo, que organizaría en su seno una especialización funcional mediante la adecuada formación de los inspectores encargados de ejercer sus funciones en la agricultura;
- c) por un órgano único de inspección del trabajo, que organizaría en su seno una especialización institucional por medio de la creación de un servicio técnicamente calificado, cuyos agentes ejercerían sus funciones en la agricultura; o
- d) por un servicio de inspección especializado en la agricultura, cuya actividad estaría sujeta a la vigilancia de un organismo central dotado de estas mismas facultades respecto de los servicios de inspección del trabajo en otras actividades, como la industria, el transporte y el comercio.

#### *Artículo 8*

1. El personal de la inspección del trabajo en la agricultura deberá estar compuesto de funcionarios públicos cuya situación jurídica y condiciones de servicio les garanticen estabilidad en el empleo e independencia de los cambios de gobierno y de cualquier influencia externa indebida.

2. Cuando sea conforme a la legislación o a la práctica nacional, los Miembros pueden incluir en su sistema de inspección del trabajo en la agricultura a agentes o representantes de las organizaciones profesionales, cuya acción completaría la de los funcionarios públicos. Dichos agentes y representantes deberán gozar de garantías de estabilidad en sus funciones y estar a cubierto de toda influencia externa indebida.

### *Artículo 9*

1. A reserva de las condiciones de contratación que la legislación nacional establezca para los funcionarios públicos, en la contratación de inspectores del trabajo en la agricultura se deberán tener en cuenta únicamente las aptitudes del candidato para el desempeño de sus funciones.

2. La autoridad competente deberá determinar la forma de comprobar esas aptitudes.

3. Los inspectores del trabajo en la agricultura deberán recibir formación adecuada para el desempeño de sus funciones, y se deberán tomar medidas para proporcionarles formación complementaria apropiada en el curso de su trabajo.

### *Artículo 10*

Las mujeres y los hombres deberán ser igualmente elegibles para formar parte del personal de la inspección del trabajo en la agricultura, y, cuando fuere necesario, se asignarán funciones especiales a los inspectores y a las inspectoras.

### *Artículo 11*

Todo Miembro deberá adoptar las medidas necesarias para asegurar que expertos y técnicos debidamente calificados y que puedan contribuir a la solución de problemas que requieran conocimientos técnicos colaboren, de acuerdo con los métodos que se consideren más apropiados a las condiciones nacionales, en el servicio de inspección del trabajo en la agricultura.

### *Artículo 12*

1. La autoridad competente deberá adoptar medidas apropiadas para promover una cooperación eficaz entre los servicios de inspección del trabajo en la agricultura y los servicios gubernamentales e instituciones públicas o reconocidas que puedan ser llamados a ejercer actividades análogas.

2. Cuando fuese necesario, y a condición de que no se perjudique la aplicación de los principios del presente Convenio, la autoridad competente podrá confiar, a título auxiliar, ciertas funciones de inspección a nivel regional o local a servicios gubernamentales adecuados o a instituciones públicas, o asociarlos a dichas funciones.

### *Artículo 13*

La autoridad competente deberá adoptar medidas apropiadas para promover la colaboración entre los funcionarios de la inspección del trabajo en la agricultura y los empleadores y trabajadores o sus organizaciones, cuando existan.

### *Artículo 14*

Deberán tomarse medidas a fin de asegurar que el número de inspectores del trabajo en la agricultura sea suficiente para asegurar el cumplimiento efectivo de las funciones del servicio de inspección, y sea determinado teniendo debidamente en cuenta:

- a) la importancia de las funciones que tengan que desempeñar los inspectores, particularmente:
  - i) el número, naturaleza, importancia y situación de las empresas agrícolas sujetas a inspección;
  - ii) el número y categorías de las personas que trabajen en tales empresas; y
  - iii) el número y complejidad de las disposiciones legales por cuya aplicación deba velarse;
- b) los medios materiales puestos a disposición de los inspectores; y
- c) las condiciones prácticas en que deberán realizarse las visitas de inspección para que sean eficaces.

#### *Artículo 15*

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

- a) oficinas locales situadas habida cuenta de la situación geográfica de las empresas agrícolas y de las vías de comunicación que existan, que estén equipadas de acuerdo con las necesidades del servicio y que, en la medida de lo posible, sean accesibles a todas las personas interesadas;
- b) medios de transporte necesarios para el desempeño de sus funciones, en caso de que no existan servicios públicos apropiados.

2. La autoridad competente deberá adoptar las medidas necesarias para reembolsar a los inspectores del trabajo en la agricultura todo gasto imprevisto y cualquier gasto de viaje requeridos para el cumplimiento de sus obligaciones.

#### *Artículo 16*

1. Los inspectores del trabajo en la agricultura provistos de las credenciales pertinentes estarán autorizados:

- a) para entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo sitio de trabajo sujeto a inspección;
- b) para entrar de día en cualquier lugar respecto del cual tengan motivo razonable para suponer que está sujeto a inspección; y
- c) para proceder a cualquier prueba, investigación o examen que consideren necesario a fin de cerciorarse de que las disposiciones legales se observan estrictamente, y en particular:
  - i) para interrogar, solos o ante testigos, al empleador, al personal de la empresa o a cualquier otra persona que allí se encuentre sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales;
  - ii) para exigir, en la forma prescrita por la legislación nacional, la presentación de libros, registros u otros documentos que la legislación nacional relativa a las condiciones de vida y de trabajo ordene llevar, para comprobar su conformidad con las disposiciones legales y para obtener copias o extractos de los mismos;

- iii) para tomar o sacar muestras de productos, substancias y materiales utilizados o manipulados en la empresa agrícola, con el propósito de analizarlos, siempre que se notifique al empleador o a su representante que los productos, muestras o substancias han sido tomados o sacados con dicho propósito.

2. Los inspectores del trabajo no podrán entrar en el domicilio privado del productor en aplicación de los apartados *a)* o *b)* del párrafo 1 del presente artículo sino con el consentimiento del productor o con una autorización especial concedida por la autoridad competente.

3. Al efectuar una visita de inspección, el inspector deberá notificar su presencia al empleador o a su representante y a los trabajadores o a sus representantes, a menos que considere que dicha notificación puede perjudicar el cumplimiento de sus funciones.

#### *Artículo 17*

Los servicios de inspección del trabajo en la agricultura deberán participar, en los casos y en la forma que la autoridad competente determine, en el control preventivo de nuevas instalaciones, materias o substancias y de nuevos procedimientos de manipulación o transformación de productos que puedan constituir un peligro para la salud o la seguridad.

#### *Artículo 18*

1. Los inspectores del trabajo en la agricultura estarán facultados para tomar medidas a fin de que se eliminen los defectos observados en la instalación, montaje o métodos de trabajo en las empresas agrícolas, incluido el uso de materias o substancias peligrosas, cuando tengan motivo razonable para creer que constituyen un peligro para la salud o seguridad.

2. A fin de permitirles que adopten dichas medidas, los inspectores estarán facultados, a reserva de cualquier recurso legal o administrativo que pueda prescribir la legislación nacional, para ordenar o hacer ordenar:

- a)* que, dentro de un plazo determinado, se hagan las modificaciones que sean necesarias en la instalación, planta, locales, herramientas, equipo o maquinaria para asegurar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a la salud o seguridad; o
- b)* que se adopten medidas de aplicación inmediata, que pueden consistir hasta en el cese del trabajo, en caso de peligro inminente para la salud o seguridad.

3. Cuando el procedimiento descrito en el párrafo 2 no sea compatible con la práctica administrativa o judicial del Miembro, los inspectores tendrán derecho a solicitar de la autoridad competente que dicte las órdenes que sean del caso o que adopte medidas de aplicación inmediata.

4. Los defectos comprobados por el inspector durante la visita a una empresa y las medidas ordenadas de conformidad con el párrafo 2, o solicitadas de conformidad con el párrafo 3, deberán ser puestos inmediatamente en conocimiento del empleador y de los representantes de los trabajadores.

### *Artículo 19*

1. Deberán notificarse a la inspección del trabajo en la agricultura, en los casos y en la forma que determine la legislación nacional, los accidentes del trabajo y los casos de enfermedad profesional que ocurran en el sector agrícola.

2. En la medida de lo posible, los inspectores del trabajo participarán en toda investigación, en el lugar en donde hayan ocurrido, sobre las causas de los accidentes del trabajo y de los casos de enfermedad profesional más graves, y particularmente de aquellos que hayan tenido consecuencias mortales u ocasionado varias víctimas.

### *Artículo 20*

A reserva de las excepciones que establezca la legislación nacional:

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

### *Artículo 21*

Las empresas agrícolas deberán ser inspeccionadas con la frecuencia y el esmero necesarios para garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones legales pertinentes.

### *Artículo 22*

1. Las personas que violen o descuiden la observancia de las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velan los inspectores del trabajo en la agricultura deberán ser sometidas inmediatamente, sin aviso previo, a un procedimiento judicial o administrativo. Sin embargo, la legislación nacional podrá establecer excepciones, en los casos en que deba darse un aviso previo, a fin de solucionar la situación o tomar disposiciones preventivas.

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

### *Artículo 23*

Si los inspectores del trabajo en la agricultura no pueden ellos mismos iniciar el procedimiento, deberán estar facultados para transmitir directamente a la autoridad competente los informes sobre violación de las disposiciones legales.

#### *Artículo 24*

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

#### *Artículo 25*

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

2. La autoridad central de inspección determinará periódicamente la forma en que estos informes deberán redactarse y las materias de que deben tratar. Estos informes deberán presentarse por lo menos con la frecuencia que dicha autoridad determine, y en todo caso a intervalos que no excedan de un año.

#### *Artículo 26*

1. La autoridad central de inspección publicará como informe separado o como parte de su informe anual general un informe anual sobre la labor de los servicios de inspección en la agricultura.

2. Estos informes anuales serán publicados dentro de un plazo razonable, que en ningún caso podrá exceder de doce meses desde la terminación del año a que se refieran.

3. Dentro de los tres meses siguientes a su publicación se remitirán copias de los informes anuales al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

#### *Artículo 27*

El informe anual que publique la autoridad central de inspección tratará en particular de las siguientes cuestiones, en la medida en que se encuentren bajo el control de dicha autoridad:

- a) legislación pertinente de las funciones de la inspección del trabajo en la agricultura;
- b) personal del servicio de inspección del trabajo en la agricultura;
- c) estadísticas de las empresas agrícolas sujetas a inspección y número de personas que trabajen en ellas;
- d) estadísticas de las visitas de inspección;
- e) estadísticas de las infracciones cometidas y de las sanciones impuestas;
- f) estadísticas de los accidentes del trabajo y de sus causas;
- g) estadísticas de las enfermedades profesionales y de sus causas.

[*Artículo 28 al 35. Disposiciones finales*]

## 4. Convenio (núm. 144) sobre la consultas tripartitas (normas internacionales del trabajo)

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 2 de junio de 1976 en su sexagésima primera reunión;

Recordando las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo existentes ó y en particular del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948; del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y de la Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960 ó que afirman el derecho de los empleadores y de los trabajadores de establecer organizaciones libres e independientes y piden que se adopten medidas para promover consultas efectivas en el ámbito nacional entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como las disposiciones de numerosos convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que disponen que se consulte a las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre las medidas que deben tomarse para darles efecto;

Habiendo considerado el cuarto punto del orden del día de la reunión, titulado «Establecimiento de mecanismos tripartitos para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo», y habiendo decidido adoptar ciertas propuestas relativas a consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo, y

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

adopta, con fecha veintiuno de junio de mil novecientos setenta y seis, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976:

### *Artículo 1*

En el presente Convenio, la expresión «organizaciones representativas» significa las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, que gocen del derecho a la libertad sindical.

### *Artículo 2*

1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se compromete a poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas, entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, sobre los asuntos relacionados con las actividades de la Organización Internacional del Trabajo a que se refiere el artículo 5, párrafo 1, más adelante.

2. La naturaleza y la forma de los procedimientos a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán determinarse en cada país de acuerdo con la práctica nacional, después de haber consultado a las organizaciones representativas, siempre que tales organizaciones existan y donde tales procedimientos aún no hayan sido establecidos.

### *Artículo 3*

1. Los representantes de los empleadores y de los trabajadores, a efectos de los procedimientos previstos en el presente Convenio, serán elegidos libremente por sus organizaciones representativas, siempre que tales organizaciones existan.

2. Los empleadores y los trabajadores estarán representados en pie de igualdad en cualquier organismo mediante el cual se lleven a cabo las consultas.

### *Artículo 4*

1. La autoridad competente será responsable de los servicios administrativos de apoyo a los procedimientos previstos en el presente Convenio.

2. Se celebrarán los acuerdos apropiados entre la autoridad competente y las organizaciones representativas, siempre que tales organizaciones existan, para financiar la formación que puedan necesitar los participantes en estos procedimientos.

### *Artículo 5*

1. El objeto de los procedimientos previstos en el presente Convenio será el de celebrar consultas sobre:

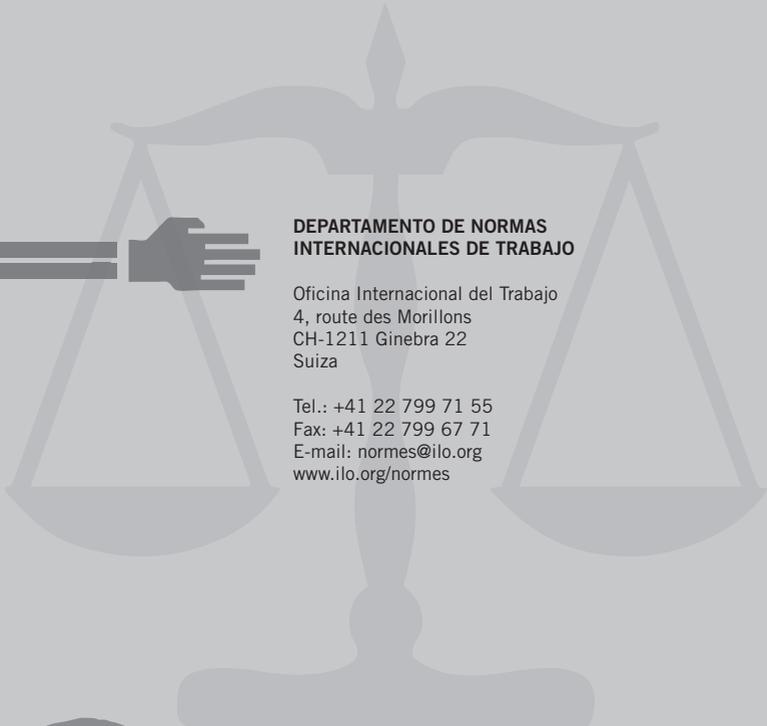
- a) las respuestas de los gobiernos a los cuestionarios relativos a los puntos incluidos en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo y los comentarios de los gobiernos sobre los proyectos de texto que deba discutir la Conferencia;
- b) las propuestas que hayan de presentarse a la autoridad o autoridades competentes en relación con la sumisión de los convenios y recomendaciones, de conformidad con el Artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo;
- c) el reexamen a intervalos apropiados de convenios no ratificados y de recomendaciones a las que no se haya dado aún efecto para estudiar qué medidas podrían tomarse para promover su puesta en práctica y su ratificación eventual;
- d) las cuestiones que puedan plantear las memorias que hayan de comunicarse a la Oficina Internacional del Trabajo en virtud del Artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo;
- e) las propuestas de denuncia de convenios ratificados.

2. A fin de garantizar el examen adecuado de las cuestiones a que se refiere el párrafo 1 de este artículo, las consultas deberán celebrarse a intervalos apropiados fijados de común acuerdo y al menos una vez al año.

### *Artículo 6*

Cuando se considere apropiado, tras haber consultado con las organizaciones representativas, siempre que tales organizaciones existan, la autoridad competente presentará un informe anual sobre el funcionamiento de los procedimientos previstos en el presente Convenio.

*[Artículo 7 al 14. Disposiciones finales]*



**DEPARTAMENTO DE NORMAS  
INTERNACIONALES DE TRABAJO**

Oficina Internacional del Trabajo  
4, route des Morillons  
CH-1211 Ginebra 22  
Suiza

Tel.: +41 22 799 71 55  
Fax: +41 22 799 67 71  
E-mail: [normes@ilo.org](mailto:normes@ilo.org)  
[www.ilo.org/normes](http://www.ilo.org/normes)



ISBN 978-92-2-323801-8



9 789223 238018