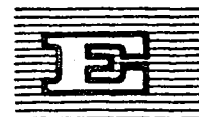


NACIONES UNIDAS  
CONSEJO  
ECONOMICO  
Y SOCIAL



Distr.  
GENERAL

E/CN.4/1156/Add.1

7 junio 1974

ESPAÑOL

ORIGINAL: FRANCES/INGLES

COMISION DE DERECHOS HUMANOS  
31.º período de sesiones

INFORMES PERIODICOS SOBRE DERECHOS HUMANOS

Informes sobre derechos económicos, sociales y culturales,  
correspondientes al período comprendido entre el 1.º de julio  
de 1969 y el 30 de junio de 1973, recibidos de los organismos  
especializados en virtud de la resolución 1074 C (XXXIX) del  
Consejo Económico y Social

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

/24 de mayo de 1974/

INDICE

	<u>Párrafos</u>
INTRODUCCION . . . . .	1 - 5
I. BREVE DESCRIPCION INTRODUCTORIA DE LOS ACONTECIMIENTOS GENERALES OCURRIDOS EN LA ESFERA DE LOS DERECHOS ECONOMICOS Y SOCIALES . . . . .	6 - 24
A. Actividades de la OIT . . . . .	6 - 23
B. Progreso en la legislación social en el plano nacional	24
II. INFLUENCIA DE LOS INSTRUMENTOS DE LA OIT . . . . .	25 - 30
III. NOVEDADES DE IMPORTANCIA CON RESPECTO AL RECONOCIMIENTO, PROTECCION Y APLICACION DE LOS DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES . . . . .	31 - 145
A. El derecho al trabajo, el derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la libertad sindical . . . . .	31 - 102
1. Promoción del derecho al trabajo . . . . .	31 - 47

INDICE (continuación)

	<u>Párrafos</u>
2. Derecho a la libre elección del trabajo . . . . .	48 - 61
3. Derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo . . . . .	62 - 73
4. Derecho a la protección contra el desempleo . . . . .	74 - 77
5. Derecho de toda persona que trabaja a una remuneración equitativa y satisfactoria . . . . .	78 - 81
6. Derecho de toda persona, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual . . . . .	82 - 84
7. Derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas . . . . .	85 - 92
i) Duración del trabajo . . . . .	86 - 89
ii) Descanso semanal . . . . .	90
iii) Vacaciones anuales pagadas . . . . .	91 - 92
8. Derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al sindicato de su elección . . . . .	93 - 102
B. El derecho a la seguridad social . . . . .	103 - 125
a) Actividades de la OIT . . . . .	103 - 105
b) Acontecimientos en el plano nacional . . . . .	106 - 125
1. Seguridad social en general . . . . .	108 - 111
2. Atención médica y seguro de enfermedad . . . . .	112 - 114
3. Prestaciones de desempleo . . . . .	115 - 117
4. Indemnización por accidentes del trabajo . . . . .	118 - 122
5. Pensiones de invalidez, vejez y supervivencia . . . .	123
6. Igualdad de trato de nacionales y extranjeros . . . .	124
7. Pago de prestaciones en el extranjero . . . . .	125

/...

INDICE (continuación)

	<u>Párrafos</u>
C. El derecho a un nivel de vida adecuado . . . . .	126
D. El derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental . . . . .	127
E. El derecho de la familia, las madres y los niños a recibir protección y asistencia . . . . .	128 - 143
1. El derecho de la familia a recibir protección y asistencia . . . . .	128
2. El derecho de las madres a recibir atención y asistencia especiales . . . . .	129 - 133
i) Protección de la maternidad . . . . .	129 - 131
ii) Prohibición del trabajo nocturno . . . . .	132 - 133
3. El derecho de los niños y adolescentes a recibir cuidados y asistencia especiales . . . . .	134 - 142
a) Actividades de la OIT . . . . .	134
b) Acontecimientos en el plano nacional . . . . .	135 - 143
i) Edad mínima de admisión al empleo . . . . .	135 - 137
ii) Examen médico de los trabajadores jóvenes . . . . .	138 - 140
iii) Trabajo nocturno . . . . .	141 - 143
F. El derecho a la educación . . . . .	144
G. El derecho a participar libremente en la vida cultural . . . . .	145
IV. MEDIDAS TENDIENTES A ASEGURAR QUE LOS DERECHOS INCLUIDOS EN LA PARTE III SEAN DISFRUTADOS POR UNA PROPORCION CADA VEZ MAYOR DE LA POBLACION Y SIN DISTINCION ALGUNA DE RAZA, COLOR, SEXO, IDIOMA, RELIGION, OPINION POLITICA O DE CUALQUIER OTRA INDOLE, ORIGEN NACIONAL O SOCIAL, PROPIEDAD, NACIMIENTO O CUALQUIER OTRA CONDICION . . . . .	146 - 172
a) Actividades de la OIT . . . . .	146 - 164
b) Acontecimientos en el plano nacional . . . . .	165 - 172

/...

INDICE (continuación)

Párrafos

- V. DIFICULTADES EXPERIMENTADAS AL ASEGURAR EL DISFRUTE DE LOS  
DERECHOS INCLUIDOS EN LAS PARTES III Y IV, Y METODOS Y  
MEDIDAS APLICADOS PARA SUPERAR TALES DIFICULTADES . . . . .

173 - 179

APENDICE: Ratificaciones de los convenios internacionales del  
trabajo pertinentes durante el período que se examina

## INTRODUCCION

1. Este informe, preparado de conformidad con la resolución 1074 C (XXXIX) del Consejo Económico y Social, examina los acontecimientos que han tenido lugar en la esfera de los derechos económicos, sociales y culturales que son de competencia de la Organización Internacional del Trabajo durante el período comprendido entre el 1.º de julio de 1969 y el 30 de junio de 1973. Es el sexto informe que presenta la OIT 1/.

2. En la medida de lo posible, el informe ha sido elaborado según el esquema de epígrafes elaborado por el Secretario General de las Naciones Unidas de conformidad con el párrafo 4 de la resolución 16 B (XXIII) de la Comisión de Derechos Humanos. Como estos epígrafes están principalmente destinados a los informes de los gobiernos, fueron necesarias algunas adaptaciones de poca monta.

3. El cuerpo del informe contiene, bajo cada epígrafe, una breve reseña de todas las actividades significativas que la OIT llevó a cabo en la esfera de que se trata y una referencia a acontecimientos importantes ocurridos en el plano nacional. Se han incluido los acontecimientos principales que tuvieron lugar antes del 1.º de julio de 1969, pero que llegaron a conocimiento de la OIT demasiado tarde para ser mencionados en su último informe.

4. Entre las fuentes de información que se utilizaron en el presente informe figuran los informes presentados por los gobiernos según distintos procedimientos constitucionales, publicaciones oficiales de los países, estudios e investigaciones llevados a cabo por la OIT y la información disponibles como consecuencia de las actividades de cooperación técnica. Más concretamente, la documentación utilizada consta del siguiente material: informes de los gobiernos según los artículos 22 (memorias sobre los convenios ratificados) y 19 (memorias sobre los convenios no ratificados y sobre las recomendaciones) de la Constitución 2/ de la OIT; boletines oficiales y otras publicaciones gubernamentales; la Serie Legislativa 3/ de

---

1/ Para los anteriores informes, véanse documentos E/CN.4/758/Add.1, E/CN.4/811/Add.1, E/CN.4/861/Add.1, E/CN.4/918/Add.1 y E/CN.4/1012.

2/ Las referencias a la información utilizada en los informes corresponden a las siguientes fuentes publicadas que se señalan a continuación y que en las notas al pie se indicarán de la siguiente manera:

Resúmenes de las memorias sobre los convenios ratificados	<u>SAR</u>
Resúmenes de las memorias sobre los convenios no ratificados y sobre las recomendaciones	<u>SRUC</u>
Informe de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones	<u>RCE</u>

En las notas de pie de página (por ejemplo, 51 RCE, 29) el número que precede a las iniciales corresponde a la reunión de la Conferencia en que se ha presentado el informe y el número que sigue a esas iniciales corresponde a la página del texto inglés.

3/ En las notas al pie se indica como SL.

/...

la OIT; otros materiales puestos a disposición de la OIT por sus actividades de investigación y cooperación técnica en la medida en que han sido publicados 1/.

5. En el Apéndice figura una lista de los convenios pertinentes de la OIT, preparados bajo los títulos que se utilizaron en el informe, con indicación del número de ratificaciones efectuadas durante el período en estudio y del número total de ratificaciones al 30 de junio de 1973 2/.

---

1/ Entre las publicaciones de la OIT utilizadas en la preparación del informe se señalan en especial: la Revista Internacional del Trabajo; Memorias Anuales del Director General de la OIT a la Conferencia Internacional del Trabajo sobre las actividades de la OIT.

2/ El Cuadro de Ratificaciones de Convenios Internacionales del Trabajo permite apreciar la posición de cada uno de los Estados en cuanto a la ratificación y el estado de ratificación de cada Convenio. Las dos ediciones más recientes del cuadro presentan la posición al 1.º de junio de 1973 y 1.º de enero de 1974, respectivamente.

/...

I. BREVE DESCRIPCION INTRODUCTORIA DE LOS ACONTECIMIENTOS GENERALES  
OCUPADOS EN LA ESFERA DE LOS DERECHOS ECONOMICOS Y SOCIALES

A. Actividades de la OIT

1. Adopción de nuevas normas

6. El 30 de junio de 1969, la Organización Internacional del Trabajo había aprobado 130 Convenios y 134 Recomendaciones. Desde entonces, se han aprobado ocho nuevos Convenios y 12 nuevas Recomendaciones.

7. En su 54a. reunión (junio de 1970), la Conferencia aprobó el Convenio de 1970 (No. 131) y Recomendación de 1970 (No. 135) sobre la fijación de salarios mínimos, el Convenio (Revisado) de 1970 (No. 132) relativo a las vacaciones pagadas, la Recomendación de 1970 (No. 136) sobre los programas especiales para los jóvenes. En la 55a. reunión (marítima) de la Conferencia, celebrada en octubre de 1970, fueron aprobados ocho instrumentos relativos a las actividades en el mar: Recomendación de 1970 (No. 137) sobre la formación profesional de la gente de mar, Recomendación de 1970 (No. 138) sobre el bienestar de la gente de mar, Recomendación de 1970 (No. 139) sobre el empleo de la gente de mar (Evolución Técnica), Convenio de 1970 (No. 133) relativo al alojamiento de la tripulación (disposiciones complementarias), Recomendación de 1970 (No. 140) sobre el alojamiento de la tripulación (aire acondicionado), Recomendación de 1970 (No. 141) sobre el alojamiento de la tripulación (lucha contra ruidos), Convenio de 1970 (No. 134) y Recomendación de 1970 (No. 142) sobre la prevención de los accidentes (gente de mar).

/...

8. En su 56a. reunión (junio de 1971) la Conferencia aprobó el Convenio de 1971 (No. 135) y Recomendación de 1971 (No. 143) sobre los representantes de los trabajadores, el Convenio de 1971 (No. 136) y Recomendación de 1971 (No. 144) sobre el benceno y en 1973 la 58a. reunión de la Conferencia aprobó el Convenio de 1973 (No. 137) y Recomendación de 1973 (No. 145) sobre el trabajo en los puertos, y el Convenio de 1973 (No. 138) y Recomendación de 1973 (No. 146) sobre la edad mínima.

## 2. Vigilancia en la aplicación de las normas

9. Los procedimientos ordinarios para la vigilancia de la aplicación de los convenios y recomendaciones han sido descritos en informes anteriores a las Naciones Unidas 1/, y aquí sólo se hará referencia a acontecimientos particulares.

### a) Desarrollo de contactos directos

10. Como se indicó en el último informe de este tipo, en 1969 se introdujo un nuevo procedimiento de contactos directos entre el Director General de la OIT y los servicios gubernamentales competentes a fin de considerar las dificultades que tiene un gobierno para poner en práctica los Convenios ratificados. Normalmente, estos contactos suponen una visita al país interesado por los representantes del Director General para examinar la cuestión con representantes gubernamentales, y también se establecen contactos con organizaciones de empleadores y de trabajadores.

11. En su reunión de marzo de 1973, la Comisión de Expertos examinó la evolución del procedimiento y los resultados logrados 2/. Para esa fecha, 12 países habían recurrido a contactos directos, a saber, Argentina, Colombia, Costa Rica, Guatemala, Liberia, Mauritania, Perú, Portugal, República Dominicana, Uruguay, Venezuela y Yugoslavia. De estos países, Argentina volvió a recurrir al procedimiento del contacto directo en abril de 1973. En total se examinaron 66 casos.

12. En 47 de estos casos el resultado de los contactos directos fue la adopción de medidas que daban efecto a los Convenios de que se trataba, en forma que satisfizo a la Comisión de Expertos 3/. En otros casos se han preparado proyectos de leyes que están siendo examinados por las autoridades nacionales. En otros casos, se ha obtenido una aclaración de la situación objetiva. Bajo los epígrafes apropiados de la sección III se darán detalles sobre los resultados obtenidos.

---

1/ Véase E/4144, A/6699/Add.1, E/CN.4/918/Add.1. En su informe de 1971, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones presentó una descripción de sus métodos y procedimientos de trabajo. Véase 56 RCE, 5-8.

2/ 58 RCE, 12-17. En las páginas 16 y 17 se verá una repetición de los principios seguidos en casos de contactos directos.

3/ Ibid., 15 y 59 RCE, 12.



b) Estudios generales de la aplicación de normas internacionales de trabajo

13. Conforme a la práctica establecida, la Comisión de Expertos efectuó cada año un estudio general de la legislación nacional y la práctica sobre un tema particular en todo el mundo, basándose en informes solicitados de los gobiernos que presentaran en relación con los Convenios (ratificados o no) y Recomendaciones pertinentes. En 1970, este estudio trató de la salud, bienestar y vivienda de los trabajadores 1/. En 1971, como contribución al Año Internacional de las Naciones Unidas de la lucha contra el racismo y la discriminación racial, el estudio general trató de la discriminación en el empleo y ocupación 2/. En 1972, el tema elegido dentro del marco del Programa Mundial del Empleo - la contribución de la OIT al Segundo Decenio para el Desarrollo - fue la política del empleo 3/, mientras que en 1973, para señalar el 25º aniversario de la aprobación de la Declaración Universal de Derechos Humanos, el estudio trató de la libertad sindical y negociación colectiva 4/.

c) Procedimientos especiales

14. La Constitución de la OIT estipula algunos procedimientos especiales, a saber quejas y reclamaciones respecto a la aplicación de Convenios ratificados. Ambos procedimientos se utilizaron durante el período que se examina.

15. En el informe anterior se hizo referencia a una queja contra Grecia en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT, respecto a supuestas violaciones de los Convenios relativos a la libertad sindical. En 1971, la Comisión de Encuesta establecida por el Consejo de Administración publicó su informe en el que figuraban sus conclusiones y recomendaciones. La Comisión de Expertos y la Comisión de la Conferencia en Aplicación de Convenios y Recomendaciones se encargan de aplicar estas recomendaciones en virtud de los procedimientos ordinarios de vigilancia.

16. En 1970 de acuerdo con el artículo 24 de la Constitución de la OIT, la Confederación General de Agricultura Italiana presentó una reclamación contra el Gobierno de Italia, alegando que no se respetaban las disposiciones del Convenio sobre Servicio del Empleo, 1948 (No. 88) que exigen la igualdad de representación de empleadores y trabajadores en las comisiones consultivas de servicio del empleo. Esta reclamación fue remitida a una comisión tripartita del Consejo de Administración que publicó su informe en 1971 5/.

---

1/ 54 RCE, parte III.

2/ 56 RCE, parte III (volumen B).

3/ 57 RCE, parte III (volumen B).

4/ 58 RCE, parte III (volumen B).

5/ Boletín Oficial de la OIT, Vol. LV (1972), Nos. 2, 3 y 4, pág. 125.

d) Nuevos procedimientos para eliminar la discriminación

17. El Consejo de Administración de la OIT decidió en noviembre de 1972 que el programa de acción práctica para eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación debería hacerse extensivo a la ejecución de estudios especiales para facilitar la evaluación de los hechos y buscar soluciones a situaciones nacionales concretas. Dichos estudios pueden hacerse con el consentimiento de los gobiernos interesados, después de una solicitud formulada por un Estado Miembro o por una organización de empleadores o de trabajadores, con respecto a temas determinados que les interesan.

3. Revistas regionales sobre normas internacionales del trabajo

18. La OIT inició en 1970 un sistema de revisión de los problemas que existen para ratificar y aplicar los convenios en el plano regional, dentro del marco de sus conferencias regionales periódicas y de las reuniones de las comisiones consultivas regionales. Los convenios seleccionados para revista regional se eligen teniendo en cuenta su importancia respecto de las necesidades y el estado de las regiones interesadas y considerando las perspectivas de asegurar una acción favorable.

19. Dichas revistas se han realizado en las regiones africanas 1/, americana 2/ y asiática 3/ y condujeron a la aprobación de una serie de conclusiones por la Séptima Conferencia Regional Asiática 4/, en las que se subrayaba la importancia de proseguir la acción para asegurar el cumplimiento y la ratificación de los convenios de la OIT, y a la adopción, por la Cuarta Conferencia Regional Africana, de una resolución 5/ relativa a la ratificación y al cumplimiento de las normas internacionales del trabajo en Africa que establecía ciertas medidas que podrían ser adoptadas por los gobiernos y por la Oficina Internacional del Trabajo para fomentar la ratificación y aplicación de los convenios en los países de Africa.

---

1/ OIT, Cuarta Conferencia Regional Africana (Nairobi, 1973), Informe 1 (Parte 2): Ratificación y aplicación de los Convenios internacionales del trabajo en Africa.

2/ OIT, Comisión Consultiva Interamericana, tercera reunión (San José, 1972): Revista y evaluación de las actividades de la OIT en las Américas, Parte III: normas internacionales del trabajo (AM.A.C./III/1/2).

3/ OIT, Séptima Conferencia Regional Asiática (Teherán, 1971), Informe 1 (Parte 2): Ratificación y aplicación de ciertos convenios internacionales del trabajo en los países asiáticos.

4/ OIT, Acta de la Séptima Conferencia Regional Asiática (GB.185/3/3, párrs. 34 y 35).

5/ OIT, Actas de la Cuarta Conferencia Regional Africana (GB.192/4/10, págs. 30 a 32).

#### 4. Programa Mundial de Empleo

20. Un factor importante en las actividades de la OIT durante el período en estudio ha sido el Programa Mundial de Empleo que acaba de ser lanzado simultáneamente con el último informe y que está destinado a alentar y a ayudar a los Estados para que adopten y cumplan políticas que convertirán al derecho a trabajar en una realidad para sus pueblos. La acción prevista en este programa ha incluido el envío de importantes misiones de estrategia de empleo en colaboración con otros organismos a seis países y de misiones exploratorias más reducidas a otros siete, la creación de equipos regionales en Africa, América Latina, Asia y el Caribe y la iniciación de un programa de investigación en gran escala de los problemas y métodos de la promoción del empleo 1/.

21. Asimismo las actividades de cooperación técnica de la OIT han sido orientadas cada vez más hacia los proyectos relacionados con el empleo. De este modo, el desarrollo de los recursos humanos se ha mantenido como el componente individual más importante de los proyectos de cooperación técnica, a la vez que se ha producido un aumento persistente en los proyectos de promoción y planificación del empleo. Los proyectos de cooperación técnica en otras esferas, como en la de la salud y la seguridad ocupacionales, la seguridad social, el derecho laboral y las relaciones laborales y la educación de los trabajadores han seguido desempeñando, en todo caso, un papel importante en el programa general.

#### 5. Colaboración con otras organizaciones internacionales

22. La colaboración con los organismos especializados se ha intensificado en los últimos años para lograr mejor coordinación y mayor eficacia, así como para armonizar las actividades de las diferentes organizaciones internacionales para el reconocimiento y aplicación más eficaz de los derechos humanos. Con tal fin, copias del artículo 22 del Convenio relativo a la protección e integración de las poblaciones indígenas y de otras poblaciones tribuales y semitribuales en los países independientes, de 1957 (No. 107), fueron enviadas a las Naciones Unidas para su comentario. Los mismos informes fueron comunicados simultáneamente a la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), a la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), así como a la Organización Mundial de la Salud (OMS), que estuvieron representadas en las reuniones de la Comisión de Expertos en Aplicación de convenios y recomendaciones destinadas a examinar este instrumento. Se enviaron copias de los informes sobre Convenio relativa a las normas y objetivos básicos de la política social, de 1962 (No. 117) a las Naciones Unidas, a la FAO y a la UNESCO. Se recibieron comentarios sobre dichos convenios de la FAO, la UNESCO y la OMS, que fueron considerados debidamente por la Comisión de Expertos al examinar la situación en los países interesados.

---

1/ Para una descripción más amplia, véase la Parte III A.1. infra.

23. Un representante de la UNESCO participó en 1971 y en 1973 en las reuniones de la Comisión durante su examen del Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, de 1958 (No. 111). Refiriéndose a la relación entre la aplicación del Convenio No. 111 y la Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial de 1965, el Secretario General de las Naciones Unidas transmitió al Director General de la OIT los documentos publicados por el Comité para la eliminación de la discriminación racial y las minutas de sus sesiones públicas y le solicitó que las pusiese en conocimiento de la Comisión de Expertos, que tomó debida nota de ellos durante su reunión de marzo de 1974. Además, la Oficina Internacional del Trabajo está asociada con carácter consultivo en la supervisión de la aplicación de la Carta Social Europea, que ha sido ratificada por nueve Estados de esa región, mientras que la Comisión de Expertos de la OIT es uno de los órganos supervisores de la aplicación del Código Europeo de Seguridad Social y de su Protocolo. Los procedimientos instituidos para cooperar en la supervisión de esos dos instrumentos se describen en el informe anterior 1/.

B. Progreso en la legislación social en el plano nacional

24. Durante el período en estudio, se observaron progresos significativos en la adopción de nuevos textos jurídicos que conceden mayor protección a los derechos de los trabajadores. Sin entrar en una enumeración exhaustiva, puede mencionarse la aprobación por muchos países de nuevos códigos de trabajo o de legislación de carácter general relativa a los derechos sociales y económicos:

ARABIA SAUDITA:	Código del Trabajo, Decreto Real No. 21 del 15 de noviembre de 1969 <u>2/</u>
BELGICA:	Ley del Trabajo de 16 de marzo de 1971 <u>3/</u>
ECUADOR:	Código del Trabajo, consolidación preparada por la Comisión Jurídica, en vigor desde el 7 de junio de 1971 <u>4/</u>
EL SALVADOR:	Código del Trabajo, Decreto legislativo No. 15 de 23 de junio de 1972 <u>5/</u>
FRANCIA:	Ley No. 73-4 del 2 de enero de 1973 relativa al Código del Trabajo <u>6/</u>

---

1/ Doc. E/CN.4/1012, párrs. 17 a 19.

2/ SL 1969 - Ar. Sa.1.

3/ SL 1971 - Bel.2.

4/ SL 1971 - Ec.1.

5/ Diario oficial, No. 142, 31 de julio de 1972.

6/ Journal Officiel, No. 2, 3 de enero de 1973.

GHANA:	Reglamento del Trabajo, instrumento legislativo 632, de fecha 15 de septiembre de 1969 <u>1/</u>
IRAK:	Código del Trabajo, Ley No. 151 del 16 de julio de 1970 <u>2/</u>
JORDANIA:	Ley del trabajo, 1972: Ley No. 25 de 1972 <u>3/</u>
LAOS:	Código del Trabajo, Ley No. 71-11 de 10 de septiembre de 1971 <u>4/</u>
MEXICO:	Ley Federal del Trabajo del 2 de diciembre de 1969 <u>5/</u>
PANAMA:	Código del Trabajo, aprobado por decreto ministerial No. 252 del 30 de diciembre de 1971 <u>6/</u>
REPÚBLICA ÁRABE LIBIA:	Código del Trabajo, Ley No. 58-2970 del 1.º de mayo de 1970 <u>7/</u>
REPÚBLICA KHMER:	Código del Trabajo fechado el 14 de enero de 1972 <u>8/</u>
REPÚBLICA SOCIALISTA SOVIÉTICA DE BIELORRUSIA:	Código del Trabajo, de fecha 1.º de octubre de 1972
REPÚBLICA SOCIALISTA SOVIÉTICA DE UCRANIA:	Código del Trabajo, de fecha 10 de diciembre de 1971 <u>9/</u>
RUMANIA:	Código del Trabajo, Ley No. 10 del 23 de noviembre de 1972 <u>10/</u>
SOMALIA:	Código del Trabajo, Ley No. 65 del 18 de octubre de 1972 <u>11/</u>

---

1/ SL 1969 - Ghana 1C.

2/ SL 1970 - Irak 1.

3/ Official Gazette, No. 2357, 6 de mayo de 1972.

4/ SL 1971 - Laos 1.

5/ SL 1969 - Méx.1.

6/ SL 1971 - Pan.1.

7/ SL 1970 - Libia 1.

8/ Journal officiel, 14 de enero de 1972, edición especial.

9/ Vedemosti Verkhovnogo Soveta Ukrainskoï SSR, 1971, No. 50, Texto No. 375.

10/ SL 1972 - Rum.1.

11/ SL 1972 - Som.1.

- THAILANDIA: Anuncio del Ministerio del Interior respecto a la protección del trabajo, de fecha 16 de abril de 1972 (B.E. 2515) 1/
- TURQUIA: Ley del Trabajo No. 1475 de 25 de agosto de 1971 2/
- UNION DE REPUBLICAS SOCIALISTAS SOVIETICAS: Ley No. 2-VIII del 15 de julio de 1970 del Soviet Supremo, que aprueba los principios fundamentales relativos a la legislación del trabajo en la URSS y en las Repúblicas de la Unión 3/
- República Socialista Federal Soviética de Rusia: Ley del 9 de diciembre de 1971 que aprueba el Código del Trabajo de la RSFSR 4/
- YUGOSLAVIA: Ley del 13 de abril de 1973 relativa a las relaciones entre los trabajadores ocupados en tareas colectivas 5/

---

1/ SL 1972 - Thai.2.

2/ Resmî Gazete, 1.<sup>o</sup> de septiembre de 1971.

3/ SL 1970 - URSS 1.

4/ SL 1971 - URSS 1.

5/ Sluzbeni List, 19 de abril 1973, No. 22, Texto 310.

## II. INFLUENCIA DE LOS INSTRUMENTOS DE LA OIT

25. Son muchas las maneras en las que el debate, la aprobación y la ratificación de los instrumentos de la OIT pueden influir en las políticas y medidas nacionales. Así, el procedimiento establecido en la constitución de la OIT para señalar a la atención de las autoridades nacionales competentes los convenios y recomendaciones recientemente adoptadas, para que adopten la acción necesaria para cumplirlos, y para que informen sobre las medidas adoptadas en relación con los mismos 1/, está concebido para señalar a la consideración del ejecutivo y de la legislatura la adopción de medidas de cumplimiento. Además, las ratificaciones de los convenios de la OIT van acompañadas con frecuencia de legislaciones de enmienda o cambios en la práctica para ajustarlas al Convenio en cuestión y, en todo caso, abarcan compromisos para el futuro. Durante el período que se considera, se registró un total de 464 nuevas ratificaciones de los convenios de la OIT, con lo que el número total de ratificaciones al 30 de junio de 1973 ascendió a 3.955. En el Apéndice se puede ver el número de ratificaciones registradas durante el período que se considera y la cifra total de ratificaciones al 30 de junio de 1973 con referencia a los diversos convenios de la OIT relacionados con los derechos económicos y sociales que se analizan en este informe.

26. Los órganos supervisores de la OIT toman nota regularmente de los casos de progreso en la aplicación o ratificación de los convenios. Cada año, la Comisión de Expertos en la aplicación de convenios y recomendaciones señala los casos en que han ocurrido cambios en la legislación nacional y en la práctica como consecuencia de comentarios anteriores de la Comisión. En los cuatro años 1970, 1971, 1972 y 1973 la Comisión tomó nota de un total de 304 casos en los que se adoptaron medidas de esta clase que se referían a 101 países (82 Estados y 19 territorios no metropolitanos) 2/.

27. En 1972, la Comisión de Expertos hizo un análisis de los 680 casos de progresos observados en el período 1964-1972. La Comisión observó que dichos casos acurrieron en las siguientes esferas: derechos humanos básicos, 14%; administración del trabajo, 7%; política del empleo y desarrollo de los recursos humanos, 2%; condiciones generales del empleo, 16%; empleo de niños y jóvenes, 12%; empleo de mujeres, 7%; seguridad, salud y bienestar industrial, 5%; seguridad social, 20%; migración, 1%; trabajadores marítimos, 10%; poblaciones indígenas y tribuales, 4%; política social (normas generales), 2%. Un análisis realizado país por país (que abarcó un total de 131 países) demostró que de los 680 casos incluidos, el 28% se refería al continente africano, el 26% a las Américas, el 16% a Asia y Oceanía y el 30% restante a Europa.

---

1/ Para una descripción detallada de estos procedimientos, véase E/41144.

2/ 54 RCE, 13; 56 RCE, 18-19; 57 RCE, 31; 58 RCE, 28.

28. El Comité observó que "los casos de progreso que está en condiciones de señalar cada año sólo representan una proporción limitada de los casos en que las normas internacionales del trabajo y los procedimientos destinados a promover su aplicación son susceptibles de ejercer de distintas maneras una influencia positiva". Y que "hay muchos casos menos aparentes en que se han adoptado medidas legislativas o de otra índole como consecuencia de la decisión de un gobierno de ratificar un convenio; en que se han tomado medidas para la sumisión de instrumentos a las autoridades competentes, inclusive cuando el instrumento no fue ratificado, y en que las medidas tomadas para dar efecto a las normas mínimas de un convenio ratificado ... actuaron como catalizador para la adopción de nuevas medidas que superan las exigencias del convenio" 1/.

29. Una lectura de la legislación aprobada durante el período de examen revela el alcance con que las disposiciones sobre normas internacionales del trabajo han influido realmente a la legislación nacional. Este es el caso, por ejemplo, en esferas tales como la discriminación en materia de empleo y ocupación 2/, la abolición del trabajo forzado 3/, la terminación del empleo 4/, igual remuneración 5/, seguridad social 6/, la protección de las mujeres trabajadoras 7/ y de los niños y jóvenes 8/.

30. Cuando se formulan nuevas medidas con la cooperación técnica de la OIT, se tienen naturalmente en cuenta las normas internacionales pertinentes y con frecuencia dichas normas proporcionan directrices para promulgar nueva legislación. Los casos en que se proporcionó la cooperación técnica de la OIT se señalan en las secciones correspondientes de la Parte III.

---

1/ 57 RCE, 32.

2/ Véase Parte IV infra.

3/ Véase Parte III A 2 infra.

4/ Véase Parte III A 4 infra.

5/ Véase Parte III A 6 infra.

6/ Véase Parte III B infra.

7/ Véase Parte III E 2 infra.

8/ Véase Parte III E 3 infra.



III. NOVEDADES DE IMPORTANCIA CON RESPECTO AL RECONOCIMIENTO,  
PROTECCION Y APLICACION DE LOS DERECHOS ECONOMICOS,  
SOCIALES Y CULTURALES

A. El derecho al trabajo, el derecho a condiciones equitativas y satisfactorias  
de trabajo y a la libertad sindical

1. Promoción del derecho al trabajo

a) Actividades de la OIT

31. El derecho al trabajo ha sido una de las cuestiones en que más se ha interesado la OIT durante el período objeto de examen. La puesta en marcha en junio de 1969 del Programa Mundial del Empleo, al que se hacía referencia en el informe de la OIT de 1969, ha tenido como consecuencia una variada gama de actividades para ayudar a los gobiernos a formular y aplicar políticas de empleo encaminadas a resolver sus problemas de desempleo y de subempleo y a lograr que haya trabajo para todos los miembros de la población que deseen trabajar.

32. En primer lugar, la OIT ha organizado, en cooperación con otras organizaciones internacionales, varias misiones interdisciplinarias sobre estrategia del empleo en países seleccionados, a fin de elaborar un programa de acción para formular y aplicar una política nacional de empleo de amplio alcance como parte integrante de la política económica global. Estas misiones no tienen solamente por objeto formular recomendaciones concretas para actuar dentro del contexto nacional particular, sino también ofrecer un análisis detallado de problemas y necesidades que afectan asimismo a otros muchos países en desarrollo, que de este modo podrán beneficiarse de los resultados de estas misiones y de la experiencia obtenida con ellas.

33. La primera de tales misiones, en Colombia, tuvo lugar en 1970, y sus miembros fueron proporcionados por la FAO, las Naciones Unidas, la OMS, la ONUDI, la UNCTAD, la UNESCO, el Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento (BIRF), el Banco Interamericano de Desarrollo y la Organización de Estados Americanos, además de la OIT. El Gobierno dispuso que el informe de la misión, titulado "Hacia el pleno empleo: un programa para Colombia" 1/, lo estudiase un comité en el que estaban representados todos los sectores de la economía; también lo examinó una reunión de representantes de organismos internacionales para asesorar acerca de la asistencia técnica necesaria para poner en práctica sus recomendaciones.

34. La segunda misión visitó Sri Lanka en 1971. Las recomendaciones formuladas en su informe, (Matching Employment Opportunities and Expectations: a programme of action for Ceylon) 2/, fueron objeto de estudio en una reunión a la que asistieron altos funcionarios del Gobierno y miembros de la misión en julio de 1972 y en la que se adoptaron las primeras medidas para aplicar algunas de las recomendaciones de la misión.

---

1/ OIT, Ginebra, 1970.

2/ OIT, Ginebra, 1971.

35. En Africa se organizó una misión mixta similar en Kenia, en 1972. Su informe (Employment Incomes and Equality: a strategy for increasing productive employment in Kenya) 1/ suscitó gran interés en muchos países africanos. El Gobierno nombró un comité especial de alto nivel para examinar el informe, y sus conclusiones sirvieron de base a un Documento del período de sesiones sobre el empleo, en el que el Gobierno presentó ante el Parlamento sus propuestas de acción para aplicar las recomendaciones que figuraban en el informe y enunciar la política general destinada a formular el plan de desarrollo para 1974-78. El Documento del período de sesiones también se utiliza para investigar el tipo de asistencia técnica internacional que podría ofrecerse a Kenia para ayudarla a aplicar la política de empleo del Gobierno.

36. El informe de la misión sobre estrategia del empleo en Irán (Employment and Income Policies for Iran) 2/, fue presentado en junio de 1972 al Gobierno del Irán, que tuvo en cuenta sus recomendaciones al preparar el plan de desarrollo para 1973-1977.

37. También se enviaron misiones mixtas de este tipo a la República Dominicana y a Filipinas en 1973, y se esperaba que sus informes se publicaran en 1974. Además, misiones investigadoras reducidas visitaron diversos países africanos: Burundi, Etiopía, Liberia, Madagascar, Marruecos, Sudán y el Zaire. Dichas misiones tienen por objeto formular una evaluación preliminar de la situación y las perspectivas del empleo en el país, para determinar los rasgos principales de una reorientación de los esfuerzos en favor del desarrollo para fomentar el empleo y determinar las necesidades futuras de cooperación técnica en la esfera de la política del empleo.

38. Se ha iniciado una segunda forma de acción con los equipos regionales formados para América Latina, Asia y el Caribe. El equipo regional de promoción del empleo para Asia ha asesorado y colaborado en varios aspectos de la política del empleo en la India, Indonesia, Laos, Malasia, Singapur y Tailandia. En América, con arreglo al Programa regional del empleo para América Latina y el Caribe, el equipo ha trabajado en Bolivia, Costa Rica, Chile, Ecuador, Jamaica, Nicaragua, Panamá, el Paraguay y el Perú.

39. En 1973 se crearon dos equipos reducidos para la región africana, uno para el Africa oriental y otro para el Africa occidental.

40. Paralelamente a los dos tipos de actividad mencionados que tienen por objeto ayudar a países concretos, se ha establecido un programa de investigación 3/ para determinar y aclarar los problemas en la esfera de la promoción del empleo y para estudiar

---

1/ OIT, Ginebra, 1972.

2/ OIT, Ginebra, 1973.

3/ Véase "World Employment Programme: A Progress Report on its Research-Oriented Activities" (Programa Mundial del Empleo: informe sobre la marcha de los trabajos en sus actividades de investigación) (OIT, Ginebra, 1973.)

y evaluar las políticas posibles para resolverlos. Este programa se está llevando a cabo con la colaboración de consultores externos y de institutos de investigación e investigadores particulares en países de todo el mundo. Las principales esferas de investigación que se han estudiado hasta ahora son las relaciones entre empleo y tecnología, distribución del ingreso, población, educación, urbanización, y expansión comercial respectivamente, y programas extraordinarios de empleo. El objetivo es poner a disposición de los gobiernos un cuerpo de conocimientos cada vez mayor que les ayude a adoptar las políticas apropiadas en los diversos terrenos que se estudien.

41. La ampliación de las actividades de cooperación técnica relacionadas con el empleo ha constituido uno de los aspectos del Programa Mundial del Empleo. Durante el período objeto de examen se han puesto en marcha diversos proyectos de planificación integrada del empleo y la mano de obra, con equipos reducidos de expertos que trabajan en materias conexas. Argelia, el Brasil, Malasia, Malawi, el Pakistán, el Perú, la República Árabe Libia y Túnez han recibido asistencia de esta clase. Por otra parte, se han proporcionado simplemente expertos en planificación de la mano de obra a Burundi, Ghana, la India, Indonesia, México, la República Khmer, la República Somalí, Sierra Leona, Singapur, el Togo, Viet-Nam y Zambia. Se han iniciado proyectos de promoción del empleo rural en las Antillas Neerlandesas, el Congo, Chad, el Ecuador, el Irán, Jamaica, Nigeria, la República Árabe Siria, Rwanda, Tanzania, Tailandia y Venezuela. Además, numerosos proyectos se han ocupado de aspectos detallados de la política del empleo, como el servicio del empleo (Irán, Irak, Filipinas, Sierra Leona, Zaire), empleo de los jóvenes (Jamaica, Sudán), y el desarrollo de la pequeña industria y la artesanía (Chile, Dahomey, Gabón, Marruecos, Swazilandia, Tailandia).

42. La discusión del Programa Mundial del Empleo en la Conferencia Internacional del Trabajo en 1971 1/ permitió evaluar los progresos realizados y ajustar las políticas futuras conforme a la experiencia obtenida, y tuvo como consecuencia la adopción de una serie de conclusiones sobre las políticas que debían seguir los países en desarrollo y los países industrializados y la función de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, la comunidad internacional y la OIT 2/.

43. Al año siguiente, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones presentó a la Conferencia un estudio general 3/ basado en las memorias de los gobiernos, tanto de los que los habían ratificado como de los que no lo habían hecho, relativas al Convenio y a la Recomendación sobre la política del empleo, 1964 (No. 122), que examinaba los diversos elementos de una política del empleo activa y consideraba determinadas dificultades que encuentran los gobiernos en la adopción y la aplicación de dicha política.

---

1/ Conferencia Internacional del Trabajo, 56a. reunión (Ginebra, 1971), Informe IV, "Programa Mundial del Empleo" y actas, págs. 691 y 817.

2/ Ibid., pág. 706.

3/ Conferencia Internacional del Trabajo, 57a. reunión (Ginebra, 1972), Informe III (parte 4 B).

b) Novedades en el plano nacional

44. Las medidas para el fomento del pleno empleo son de tal índole que es inevitable que sus efectos sólo puedan verse a largo plazo. Por lo tanto, en esta fase es difícil señalar resultados concretos en los diversos países que han ratificado el Convenio relativo a la política del empleo, 1964, y han presentado memorias sobre las medidas adoptadas para aplicarlo, o en los países que han recibido asesoramiento y ayuda en virtud del Programa Mundial del Empleo. Los progresos en la aplicación de una política del empleo activa sólo se harán visibles gradualmente, y en muchos casos la adecuación de las medidas adoptadas sólo podrá juzgarse por sus resultados.

45. Por lo tanto no se intentará describir ni evaluar las políticas del empleo de países concretos. Sin embargo, puede que se haga referencia a determinadas innovaciones de procedimiento introducidas para mejorar los sistemas de planificación del empleo y de la mano de obra.

46. En la República Federal de Alemania, la Ley de 25 de junio de 1969 sobre el fomento del empleo 1/ prevé medidas que permitan "conseguir y mantener un alto nivel del empleo" y crea el Instituto Federal del Empleo como organismo público autónomo responsable de la orientación profesional, el fomento de la orientación profesional, la readaptación profesional de las personas disminuidas, la concesión de prestaciones para mantener y crear oportunidades de empleo y trabajos de investigación conexos. En Irlanda se creó en 1971 el Servicio Nacional de la Mano de Obra para reemplazar al anterior servicio del empleo 2/. El nuevo servicio, que se ha ampliado paulatinamente a todo el país, ha sido concebido para desempeñar un papel fundamental en la política activa de la mano de obra en que se ha comprometido el Gobierno. En el Reino Unido, la Ley del empleo y la formación, 1973, introduce cambios de gran alcance en los procedimientos para la gestión de los servicios de colocación y de capacitación para facilitar el funcionamiento eficaz del mercado del trabajo. La responsabilidad de estos servicios ha sido confiada a una Comisión tripartita de servicios de la mano de obra, recientemente creada. Al mismo tiempo, se está reorganizando a fondo el Organismo de Servicios del Empleo, de estilo totalmente nuevo y se ha confiado la responsabilidad inmediata en lo que concierne a la capacitación al nuevo Organismo de los Servicios de Capacitación.

47. En Finlandia 3/, España 4/ y los Estados Unidos 5/, se han promulgado medidas legales que prevén disposiciones concretas para fomentar el empleo y ayudar a los que han perdido su trabajo a recibir la capacitación adecuada y encontrar un nuevo empleo.

---

1/ "Serie Legislativa", 1969-A1. (R.F.) 1, en su forma enmendada: "Serie Legislativa", 1972-A1. (R.F.) 3.

2/ SRUC 1972, pág. 20.

3/ Ley No. 946, de 23 de diciembre de 1971 (SL 1971-Fin.1); Ordenanza para facilitar la movilidad de la mano de obra, No. 949, de 23 de diciembre de 1971 (SL 1971-Fin.2).

4/ Decreto No. 3090, de 2 de noviembre de 1972, sobre política de empleo (SL 1972-Esp.1)

5/ Comprehensive Employment and Training Act of 1973 (Public Law 93-203).

## 2. Derecho a la libre elección del trabajo

### i) Medidas para abolir el trabajo obligatorio

### b) Actividades de la OIT

48. En el anterior informe de la OIT sobre los acontecimientos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, se mencionaba que la Conferencia Internacional del Trabajo tenía, entre sus temas pendientes, el referente a planes especiales de formación y empleo para la juventud, que según se había visto en ciertos casos llegaban a representar una obligación de trabajar 1/. En su 54a. reunión la Conferencia aprobó la Recomendación sobre programas especiales para los jóvenes, 1970 (No. 136). Esa Recomendación se aplica a "los programas especiales que tienen por objeto permitir que los jóvenes participen en actividades destinadas al desarrollo económico y social de su país, y adquirir la educación, calificaciones y experiencia que faciliten posteriormente su actividad económica estable y fomenten su integración en la sociedad". Se procura que sirva de guía por lo que hace a los objetivos, métodos y salvaguardias de esos programas especiales y se pone de relieve que tales programas deberían tener un carácter temporal para hacer frente a necesidades económicas y sociales actuales y apremiantes y no deberían superponerse ni perjudicar a otras medidas de política económica o al desarrollo de los programas regulares de educación o de formación profesional. La Recomendación establece el principio de que la participación en los programas debería ser voluntaria pero que podrían autorizarse ciertas excepciones, mediante acción legislativa, en la medida en que se respetaran cabalmente los términos de los convenios internacionales del trabajo existentes sobre trabajo forzoso y políticas del empleo. Los programas respecto de los cuales pueden permitirse dichos métodos excepcionales podrían incluir: a) "los programas de educación y de formación que durante un período determinado después de la edad en que termina la enseñanza sean obligatorios para jóvenes desempleados" y b) "los programas para jóvenes que hayan aceptado participar en ellos como una condición previa para adquirir calificaciones educativas y técnicas de especial valor para el desarrollo de la comunidad".

49. Durante el período que se considera, se mantuvieron contactos directos entre la OIT y distintos gobiernos con respecto a la aplicación de los convenios sobre trabajo forzoso. En 1970, se mantuvieron contactos directos respecto de la aplicación por parte de Portugal del Convenio relativo a la abolición del trabajo forzoso, 1957 (No. 105) en Angola y Mozambique, para lo cual hizo visitas sobre el terreno un representante especial del Director General de la OIT, cuyo informe fue examinado en 1971 por la Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones 2/. En 1972, se establecieron contactos directos entre un representante del Director General de la OIT y los servicios gubernamentales pertinentes de Liberia 3/ y Costa Rica 4/ con respecto al cumplimiento del Convenio relativo al trabajo forzoso u obligatorio, 1930 (No. 29).

---

1/ E/CN.4/1012, párr. 41.

2/ 56 RCE, 160-164.

3/ 58 RCE, 74-77.

4/ 59 RCE, 73.

50. Dentro del marco del estudio regional de las actividades de la OIT, la Séptima Conferencia Regional Asiática de la OIT, que se celebró en Teherán en diciembre de 1971, consideró la posición de los países asiáticos respecto a la ratificación y aplicación de convenios internacionales del trabajo seleccionados, incluidos los convenios relativos al trabajo forzoso u obligatorio 1/. La Comisión Consultiva Africana, en su reunión de 1972, y la Cuarta Conferencia Regional Africana, que se celebró en Nairobi en 1973, efectuaron análogos exámenes de los problemas que se planteaban en los países africanos respecto de la ratificación y aplicación de esos convenios. En una resolución aprobada por la Conferencia Regional Africana se hacía resaltar "la necesidad de velar por la estricta observancia de los convenios de la OIT relativos al trabajo forzoso, tanto en la legislación como en la práctica, a fin de proteger la libertad y la dignidad de todos los trabajadores del país y para servir de ejemplo y de reto a los países cuyas poblaciones están todavía sometidas a esta forma de explotación" 2/.

b) Acontecimientos en el plano nacional

51. Durante el período que se considera, en distintos países hubo considerable número de leyes que fueron derogadas, enmendadas o aprobadas con objeto de asegurar el cumplimiento de los convenios relativos al trabajo forzoso u obligatorio, a consecuencia de observaciones formuladas por los organismos de supervisión de la OIT. Por ejemplo, en 1973 se derogó en la Argentina una ley del Servicio Civil de Defensa de 1967 que permitía movilizar para prestar servicio obligatorio a todos los habitantes del país mayores de 14 años, no solamente en casos de fuerza mayor, sino de una manera más general, para trabajos destinados a preservar el bienestar de la comunidad y el normal y pleno desenvolvimiento de las actividades y servicios pertinentes al desarrollo de la nación 3/. En Bulgaria se derogó en 1968 un decreto de 1962 que permitía que a ciertas personas se les asignara un empleo por decisión de un comité ejecutivo regional o un consejo del pueblo municipal 4/. En ese mismo año, se derogaron en las Islas Fiji reglamentos que establecían el cultivo obligatorio y permitían la imposición del trabajo obligatorio a favor de los jefes y para los servicios comunales 5/. En 1970 se derogó en el Irak una ley de 1969 en virtud de la cual los ciudadanos (y también ciertas categorías de residentes extranjeros) podían ser llamados a realizar el trabajo que se les asignara con el objeto de promover el interés público 6/. En la República Khmer, conforme al Código de Trabajo que se promulgó en 1972 se prohibía el trabajo forzoso

---

1/ Véase la Memoria del Director General, Séptima Conferencia Regional Asiática, Teherán, diciembre de 1971, Memoria (Parte 2), OIT, Ginebra, 1971.

2/ GB.192/4/10, 192a. reunión, pág. 31.

3/ 59 RCE, 69.

4/ 54 RCE, 62.

5/ 54 RCE, 175.

6/ 56 RCE, 72.

u obligatorio según lo define el Convenio No. 29 y se derogaban algunas disposiciones de 1964 en virtud de las cuales se facultaba a las autoridades a asignar a las personas desempleadas un trabajo, con sanciones penales si las personas rehusaban aceptar el empleo ofrecido, como así también varios decretos y órdenes aprobados entre 1930 y 1936 por los que se permitía el trabajo forzoso 1/. En 1971 se derogaron en Laos textos análogos en virtud del Código de Trabajo que se promulgó y en el que se establecían al mismo tiempo sanciones penales en caso de imposición ilegítima de trabajo forzoso u obligatorio 2/. En 1971 se derogó en Madagascar la legislación en virtud de la cual todos los hombres de 18 a 55 años de edad que no pudieran demostrar que tenían una ocupación regular y cultivaban una determinada superficie mínima de tierra eran consideradas personas ociosas y sometidas a la obligación de cultivar esa extensión mínima, en ciertas condiciones establecidas en ordenanzas de prefectura, bajo pena de prisión en caso de violación de dichas ordenanzas 3/. En Noruega expiró en 1973 el plazo de vigencia de la ley temporal que estaba en vigor desde 1956 y en virtud de la cual podía obligarse a los dentistas que acababan de obtener su título a prestar servicio durante un período determinado en el servicio odontológico público 4/. En Rumania se derogaron en 1968 los derechos 1956 y 1958 relativos a la entrega obligatoria de carne y a la imposición de sanciones penales por incumplimiento de la obligación relativa a la entrega de productos agrícolas 5/. Los nuevos códigos de trabajo aprobados en 1971 en la República Socialista Soviética de Ucrania y en la República Soviética Federal Socialista de Rusia no contenían ninguna disposición que correspondiera a las de los códigos anteriores, que permitían el reclutamiento obligatorio de mano de obra para realizar trabajos importantes del Estado en casos excepcionales, entre ellos el de escasez de mano de obra 6/. En el Alto Volta una ley de 1973 abolió las disposiciones que autorizaban a movilizar mano de obra para trabajos de interés nacional y la imposición de trabajos forzados para recuperar los impuestos 7/.

52. En dos países se han enmendado las leyes relativas a la vagancia a fin de asegurar su armonización con el Convenio No. 29. En 1973 se enmendó en Costa Rica la definición del delito de vagancia para asegurar que las disposiciones de la ley sobre vagos no pudieran utilizarse como medios coercitivos de trabajo contrarios al Convenio 8/. En Suiza los cantones de Schwyz (en 1970) y de St. Gallen (en 1971) modificaron los procedimientos que se seguían para colocar vagos en centros de trabajo 9/.

- 
- 1/ 58 RCE, 73-74.
  - 2/ 58 RCE, 74.
  - 3/ 56 RCE, 75.
  - 4/ 59 RCE, 82.
  - 5/ 54 RCE, 72.
  - 6/ 59 RCE, 86; 57 RCE, 104.
  - 7/ 59 RCE, 90.
  - 8/ 59 RCE, 73.
  - 9/ 57 RCE, 101.

/...

53. En varios países se adoptaron medidas relativas a la mano de obra de reclusos para ajustarlas al Convenio No. 29. En Malí 1/, en el Alto Volta 2/ y en el Territorio de San Vicente 3/ del Reino Unido se adoptaron disposiciones para prohibir que los condenados fueran cedidos o puestos a disposición de particulares o de empresas privadas. En Noruega, una ley de 1970 derogó las disposiciones de la ley sobre vagos, en virtud de la cual podía exigirse de ciertas categorías de personas convictas la realización de trabajo para particulares 4/. En la República Federal de Alemania se enmendó el Código Penal en el sentido de que los condenados podrían ser empleados fuera de los establecimientos penitenciarios únicamente con su consentimiento 5/.

54. El Convenio relativo a la abolición del trabajo forzoso, 1957 (No. 105) prohíbe el uso de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio (incluido el de reclusos), inter alia, como medida de disciplina en el trabajo o como castigo por haber participado en huelgas. Al respecto, varios Estados han introducido modificaciones en su legislación respectiva. En Australia, el Estado de Victoria derogó en 1971 las disposiciones legislativas en virtud de las cuales podían ser sancionados con penas de prisión los que se negaran a cumplir, en ciertas circunstancias, un contrato de aprendizaje y en 1972 el Estado de Australia del Sur derogó una ley según la cual podían ser castigados con penas de prisión los que se negaran a ejecutar ciertos tipos de contrato de servicios 6/. En Chipre, se derogó en 1968 un decreto que prohibía a los trabajadores de hoteles y restaurantes dar por terminado su empleo sin autorización oficial y preveía sanciones penales para ciertas faltas en la disciplina del trabajo 7/. En ese mismo año se derogó en Hungría un decreto que preveía sanciones penales por infracción de los contratos de empleo en la agricultura 8/. En el Irak, las disposiciones en virtud de las cuales podía imponerse la pena de prisión (incluidos trabajos forzosos) como castigo por infracciones a la disciplina han sido eliminadas en el nuevo Código Penal que se adoptó en 1969, y en 1971 se enmendó la ley sobre correos para abolir la pena de prisión impuesta a los empleados de correos por abandono de su trabajo sin previo aviso 9/. En Mauricio, una ley de 1970 derogó las disposiciones del Código Penal en virtud de las cuales los funcionarios o empleados públicos que rehusaban desempeñar sus funciones eran pasibles de pena de prisión 10/. En Trinidad y Tabago la ley sobre

- 
- 1/ 59 RCE, 82.  
2/ 59 RCE, 90.  
3/ 54 RCE, 175.  
4/ 57 RCE, 99..  
5/ Ley de 25 de junio de 1969.  
6/ 59 RCE, 171.  
7/ 54 RCE, 146.  
8/ 54 RCE, 67.  
9/ 58 RCE, 162.  
10/ 58 RCE, 163.



relaciones industriales derogó las disposiciones de 1965 según las cuales un trabajador que daba fin a su contrato de empleo por ciertas razones era pasible de sanciones penales y las disposiciones en virtud de las cuales la violación de un acuerdo laboral por un trabajador o de un acuerdo confirmado por un tribunal laboral se castigaba con pena de prisión que entrañaba trabajo forzoso 1/. En varios países se habían introducido modificaciones en la respectiva legislación marítima para que ésta se conformara con el artículo 1 c) del Convenio No. 105. En Australia, entre las enmiendas a la ley sobre la gente de mar, del Estado de Victoria, aprobadas en 1972 se incluía la derogación de las disposiciones en virtud de las cuales la gente de mar enrolada en cualquier barco extranjero podía ser sancionada con penas de prisión por diversas infracciones de la disciplina y a cumplirlas obligatoriamente a bordo del barco 2/. En Dinamarca, análogamente, en la ley de 1973 sobre la gente de mar no se incluyeron las disposiciones que figuraban en una ley anterior según las cuales se podía obligar a regresar al barco al marino que no hubiera cumplido sus obligaciones a bordo o que hubiera desembarcado sin permiso; además, ya no eran sancionables con penas de prisión, sino sólo con una multa, los que se negaran a obedecer las órdenes 3/. En los Países Bajos, se derogaron en 1973 los artículos del Código Penal que sancionaban con penas de prisión (con la obligación de ejecutar trabajos) a la gente de mar que se negaba a prestar servicios 4/. En Suecia, la nueva ley sobre la gente de mar que había entrado en vigor en ese mismo año había abolido la cláusula de la anterior ley que permitía el reembarque forzoso de los que hubieran abandonado el barco y había limitado los casos en que un marinero era pasible de pena de prisión por negarse a cumplir una orden, a aquellos casos en que la orden concerniera a la seguridad del barco, de las personas a bordo o del cargamento 5/. En el Reino Unido, la ley sobre la marina mercante de 1970 derogó las disposiciones por las que se disponía el regreso forzoso de los desertores a su buque y abolió la pena de prisión (que implicaba obligación de realizar trabajos) respecto de todo quebrantamiento de la disciplina por parte de la gente de mar salvo en caso de infracciones que pusieran en peligro al buque o las personas que se encontraran a bordo. La ley de 1970 extendía además a la gente de mar la exención de la responsabilidad criminal respecto de actos cometidos con motivo o a consecuencia de un conflicto de trabajo 6/.

55. El Convenio No. 105 prohíbe asimismo el uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio (incluido el de prisioneros) "como medio de coerción o de educación políticas o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o

---

1/ 58 RCE, 164.

2/ 59 RCE, 171.

3/ 59 RCE, 172.

4/ 59 RCE, 178.

5/ 59 RCE, 181.

6/ 57 RCE, 199.

económico establecido". En varios países se derogó la legislación que los órganos de supervisión de la OIT habían considerado incompatible con este requisito. En la Argentina, una ley de 1966 por la que se prohibían todas las actividades de los partidos políticos bajo pena de prisión (que implicaba el trabajo obligatorio) fue reemplazada en 1971 por una ley que concedía a los ciudadanos el derecho de asociación con fines políticos; una ley de 1973 derogó la legislación de 1967, en virtud de la cual toda persona dedicada a actividades tendientes a difundir, sostener o defender el comunismo era pasible de penas de prisión; en 1973 se puso también término al estado de sitio y a la suspensión de diversas garantías constitucionales, que habían estado en vigor desde 1969 1/. En Mauricio, una ley de 1970 derogó las disposiciones del Código Penal en virtud de las cuales las críticas de los actos de autoridad pública por parte de los ministros de la religión eran pasibles de pena de prisión (que entrañaba el trabajo forzoso) 2/. En 1971 se derogó en España una ley de 1940 que prohibía toda propaganda que exaltara los principios o los pretendidos beneficios del comunismo o sembrara ideas disolventes contra la religión, la patria y sus instituciones fundamentales, y contra la armonía social, y un decreto que había estado en vigor desde 1968 que prohibía la difusión de noticias tendenciosas con el fin de causar el desprestigio del Estado, de sus instituciones, del Gobierno, el ejército o de las autoridades 3/. En Turquía, una ley de 1969 derogó una ley anterior de 1962 que establecía que algunas formas de declaraciones o críticas de naturaleza política podían ser castigadas con prisión (que implicaba la obligación de trabajar) 4/.

ii) Acción para promover la libre elección del trabajo

a) Actividades de la OIT

56. Para que las personas puedan ejercer la libre elección del empleo que les permite la ausencia de coacción, es fundamental que tengan acceso a la información sobre las oportunidades disponibles y a la formación que les capacite para el empleo que elijan.

57. Los cambios recientes en este terreno han motivado que el Consejo de Administración de la OIT decidiera incluir la cuestión de las normas revisadas sobre orientación y formación profesional en el programa de la Conferencia Internacional del Trabajo en 1974; en 1973 se publicó un informe sobre la legislación nacional y la práctica en estas cuestiones 5/.

---

1/ 59 RCE, 171.

2/ 58 RCE, 163.

3/ 59 RCE, 180.

4/ 56 RCE, 166.

5/ Conferencia Internacional del Trabajo, 59a. reunión (1974), Informe VIII (1): Desarrollo de los recursos humanos: orientación profesional y formación profesional.

58. También figura en el programa de la Conferencia la cuestión de la licencia pagada de estudios, sobre la que se celebró un primer debate en junio de 1973 con la esperanza de aprobar normas en 1974 1/.

59. Como en el pasado, la OIT ha seguido poniendo en práctica un amplio programa de cooperación técnica en la esfera de la formación profesional, con proyectos que abarcan desde la planificación del sistema nacional de formación profesional y la evaluación de las necesidades hasta la dirección efectiva de una variada gama de centros de formación y de talleres. En 1971 había 144 proyectos en curso, de los cuales 68 eran proyectos en gran escala, y en 1972 había 163 proyectos, de los cuales 75 eran en gran escala; a comienzos de 1972 los totales eran 135 y 67 respectivamente, y la formación profesional seguía siendo el componente principal de la cooperación técnica de la OIT.

b) Acontecimientos en el plano nacional

60. Varios países han adoptado nuevas medidas para ampliar su sistema de formación profesional y adaptarlo a la creciente demanda de formación en todas las fases de la vida laboral. En Francia se han reforzado las disposiciones existentes con la creación del Organismo Nacional de Información sobre Formación y Colocaciones (Decreto No. 70-239 de 19 de marzo de 1970) y la aprobación de la Ley No. 71-575, de 16 de julio de 1971, por la que se organiza la formación profesional continua en el marco de la educación permanente 2/ con un sistema por el cual los trabajadores tienen derecho a una licencia pagada de estudios de hasta un año para recibir formación de jornada completa, o de 1.200 horas de formación de jornada parcial. Los empleadores deben aceptar que hasta el 2% de sus empleados se encuentren en licencia pagada de estudios en un momento dado. Se relacionan con esta cuestión la Ley No. 71-576 de 16 de julio de 1971 relativa al aprendizaje 3/ y la Ley No. 71-577 de 16 de julio de 1971, relativa a la orientación sobre educación y formación tecnológicas.

61. Entre otros países que han promulgado nuevas disposiciones sobre la formación figuran Austria (Ley sobre formación profesional de 26 de marzo de 1969) 4/, Costa Rica (Ley de aprendizaje, No. 4903) 5/, Hungría (Ley No. VI de 1969, relativa a la formación profesional de los obreros calificados) 6/, Japón (Ley No. 64, sobre la formación profesional) 7/ y la República Federal de Alemania (Ley de 14 de agosto de 1969 sobre formación profesional) 8/. En el Reino Unido, la

---

1/ Conferencia Internacional del Trabajo 58a. reunión (1973), Informe VI (1) y (2), y 59a. reunión (1974), Informe IV (1) y (2).

2/ "Serie legislativa", 1971-Fr.1.

3/ "Serie legislativa", 1971-Fr.2.

4/ "Serie legislativa", 1969-Aus.1.

5/ "Serie legislativa", 1971-C.R.1.

6/ "Serie legislativa", 1969-Hun.1.

7/ "Serie legislativa", 1969-Jap.1.

8/ "Serie legislativa", 1969-Al. (R.F.)2.

creación del Organismo de los servicios de formación en 1973, a la que antes se ha hecho referencia en el párrafo 46, fue el resultado de la decisión de ampliar masivamente las instalaciones gubernamentales de formación para los particulares. El mejoramiento de estas instalaciones comenzó con la promulgación, en agosto de 1972, del Programa de Oportunidades de Formación, en virtud del cual la formación está al alcance de los trabajadores que deseen cambiar su empleo en cualquier etapa de la vida laboral.

### 3. Derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo

62. Como en las secciones siguientes se tratan otros aspectos de las condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, esta sección se dedicará al derecho a condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.

#### a) Actividades de la OIT

63. Durante el período que se examina, los problemas relativos a la seguridad e higiene de los trabajadores han seguido siendo objeto de un estudio intensivo, que ha permitido adoptar nuevos instrumentos en esta materia.

64. Así, durante la Conferencia celebrada en octubre de 1970, en una reunión consagrada a problemas marítimos se aprobaron varios instrumentos relativos a diversos aspectos de las condiciones de trabajo de la gente de mar. La Recomendación sobre el bienestar de la gente de mar, de 1970 (No. 138), propone las bases de programas encaminados a promover el bienestar de la gente de mar en puerto y en el mar. El Convenio relativo al alojamiento de la tripulación a bordo (disposiciones complementarias), de 1970 (No. 133), es complemento del Convenio relativo al alojamiento de la tripulación a bordo (revisado), de 1949 (No. 92). El Convenio relativo a la prevención de los accidentes del trabajo de la gente de mar (No. 134) y la Recomendación (No. 142), de 1970, disponen que se introduzcan en la legislación y la práctica nacionales una serie de disposiciones y de medidas encaminadas a prevenir los accidentes a bordo de los buques. Por último, la Recomendación sobre el aire acondicionado en el alojamiento de la tripulación y en otros espacios a bordo, de 1970 (No. 140) y la Recomendación sobre la lucha contra ruidos nocivos en el alojamiento de la tripulación y lugares de trabajo a bordo, de 1970 (No. 141) versan sobre la adopción de programas para instalar sistemas de aire acondicionado a bordo de los buques, así como medidas para reducir los ruidos a bordo y proteger el oído de la gente de mar.

65. Asimismo la Conferencia, preocupada por los graves riesgos que presentan el benceno y los productos derivados que contienen benceno, aprobó en su quincuagésima sexta reunión celebrada en junio de 1971, dos nuevos instrumentos internacionales relativos a la protección contra los riesgos de intoxicación por el benceno: El Convenio sobre el benceno (No. 136) y la Recomendación (No. 144), de 1971.

66. Por último, el Convenio sobre las repercusiones sociales de los nuevos métodos de manipulación de cargas en los puertos (No. 137) y la Recomendación (No. 145), de 1973, disponen que se haga extensiva a los trabajadores portuarios la legislación vigente para las empresas industriales en materia de seguridad, higiene y bienestar de los trabajadores.

67. Dentro de sus actividades regulares, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones presentó en la quincuagésima cuarta reunión de la Conferencia, en 1971, un "Estudio general sobre las memorias relativas a cuatro recomendaciones que tratan de la salud, bienestar y vivienda de los trabajadores" <sup>1/</sup>. El Estudio trata de la Recomendación sobre la protección de la salud de los trabajadores en los lugares de trabajo, de 1953 (No. 97); la Recomendación sobre los servicios sociales para los trabajadores, de 1956 (No. 102); la Recomendación sobre los servicios de medicina del trabajo en los lugares de empleo, de 1959 (No. 112); y la Recomendación sobre la vivienda de los trabajadores, de 1961 (No. 115). En lo que concierne a la protección de la salud de los trabajadores, las conclusiones de la Comisión de Expertos subrayaban la creciente influencia que ejercen las Recomendaciones No. 97 y No. 112 sobre la legislación y la práctica de los Estados Miembros en esta materia, incluida la modificación de las leyes y de reglamentos relativos a la protección de los trabajadores, y la creación de servicios sanitarios del trabajo en un número cada vez mayor de países. En relación con los servicios sociales para los trabajadores, la Comisión señaló que ya se aplicaban varias disposiciones de la Recomendación No. 102, y que especialmente los países en desarrollo habían realizado esfuerzos considerables para establecer tales servicios. Otra conclusión importante era la de que las personas más directamente interesadas (empleadores y trabajadores) se percatan cada vez más del hecho de que la organización de tales servicios puede redundar en considerables beneficios mutuos en términos de eficiencia y de productividad. Por último, en cuanto a la vivienda de los trabajadores, la Comisión estaba favorablemente impresionada por algunos de los resultados prácticos que ya se habían conseguido en diferentes partes del mundo; sin embargo, estos resultados, claramente insuficientes, se ven retrasados por prioridades económicas que impiden la adopción de programas que pongan en práctica la Recomendación No. 115.

68. Durante este período, la OIT ha prestado particular atención a la lucha contra las enfermedades profesionales ocasionadas por partículas en el aire. La IV Conferencia internacional sobre neumoconiosis, celebrada en Bucarest del 27 de septiembre al 2 de octubre de 1971, adoptó una nueva definición internacional de neumoconiosis, que tiene en cuenta los efectos de tecnologías nuevas sobre la salud de los trabajadores. En diciembre de 1973, una comisión de expertos estudió medidas sobre seguridad e higiene en faenas en las que se emplea el asbesto, y formuló recomendaciones para futuras actividades de la OIT. Por último, la prevención de los peligros en la industria de construcción y reparación de buques fue el tema de un coloquio internacional celebrado en Helsinki del 30 de agosto al 2 de septiembre de 1971.

---

<sup>1/</sup> RCE, Informe III (Parte 4), págs. 223 a 368.

69. Hay que mencionar también la publicación, en 1973 y en 1974, de la "Enciclopedia de seguridad e higiene del trabajo", que representa una aportación fundamental a la información disponible y a la difusión del conocimiento técnico en materia de protección de la salud de los trabajadores. Durante el período que se examina, la OIT ha publicado también la "Guía de seguridad en los trabajos agrícolas", la "Guía de seguridad e higiene en los trabajos forestales", las "Normas de seguridad para la construcción e instalación de ascensores y montacargas eléctricos", y una "Guía para la prevención de accidentes causados por explosiones durante las labores subterráneas en las minas de carbón". También se ha publicado un "Código de seguridad de pesqueros y sus tripulaciones" bajo los auspicios de la FAO, la OCMI y la OIT.

70. Dentro del marco del PNUD, la OIT inició proyectos de cooperación técnica en varios países, en particular en Egipto, Indonesia y Turquía, para establecer y mejorar institutos de seguridad e higiene del trabajo. En la Arabia Saudita, Filipinas, la India, México y Sri Lanka, se comenzaron otros proyectos de cooperación técnica en esta esfera.

b) Acontecimientos en el plano nacional

71. Durante el período que se examina, muchos países aprobaron nuevas disposiciones legislativas o modificaron disposiciones anteriores en relación con las cuestiones de seguridad e higiene del trabajo. Argentina aprobó la Ley No. 19587, de 21 de abril de 1972, de higiene y seguridad en el trabajo 1/. Por la Ley de 17 de febrero de 1971, Bélgica modificó la Ley de 10 de junio de 1952 relativa a la salud y a la seguridad de los trabajadores, así como a la salubridad del trabajo y de los lugares de trabajo 2/. En El Salvador, el Decreto No. 7 de 2 de febrero de 1971 promulgó el reglamento general sobre seguridad e higiene en los centros de trabajo 3/. Los Estados Unidos aprobaron la Ley de 29 de diciembre de 1970 sobre seguridad e higiene en el trabajo 4/. En España, la orden de 9 de marzo de 1971 aprobó la ordenanza general de seguridad e higiene en el trabajo, y el decreto No. 432, de 11 de marzo de 1971, reguló la constitución, composición y funciones de los comités de seguridad e higiene en el trabajo 5/. En Francia, el decreto No. 69-623 de 13 de junio de 1969, derogó y reemplazó el decreto No. 52-1263, de 27 de noviembre de 1952, sobre la aplicación de la Ley de 11 de octubre de 1946 relativa a la organización de los servicios médicos del trabajo 6/. En Ghana, la Ley No. 328 de 1970,

---

1/ "Serie legislativa", 1972-Arg.1.

2/ "Serie legislativa", 1971-Bel.1.

3/ "Serie legislativa", 1971-Sal.1.

4/ "Serie legislativa", 1970-EE.UU.1.

5/ "Serie legislativa", 1971-Esp.2.

6/ "Serie legislativa", 1969-Fr.2.

sobre fábricas, oficinas y tiendas, contiene disposiciones generales relativas a la seguridad e higiene de los trabajadores 1/. En Marruecos, el decreto No. 2-69-1 de 6 de abril de 1970, expuso la organización de los servicios médicos del trabajo 2/.

72. A consecuencia de contactos directos, en Argentina 3/ y Colombia 4/ se han adoptado disposiciones que prohíben el uso de la cerusa en la pintura. También se han aprobado reglamentos más estrictos para el uso de la cerusa en la pintura en la República Centroafricana 5/, Irak 6/, Nicaragua 6/ y en el territorio neerlandés de Surinam 7/. En el Irak se ha promulgado una orden sobre la protección contra las radiaciones ionizantes 8/. En Nicaragua 9/ y el Perú 10/ (en este último caso a consecuencia de contactos directos) se han implantado reglamentos que exigen que se indique el peso de los bultos pesados que se transportan por vía marítima. En el territorio neerlandés de Surinam, la resolución No. 8293, de 21 de julio de 1972, estableció el reglamento de seguridad para la edificación 11/.

73. En Egipto, las actividades del Instituto para la seguridad e higiene del trabajo han progresado considerablemente gracias al proyecto de cooperación técnica que antes se ha mencionado. El objetivo de este Instituto es fortalecer los servicios nacionales de prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, a fin de aumentar el bienestar de los trabajadores y conseguir que el trabajo sea más productivo y remunerador.

#### 4. Derecho a la protección contra el desempleo

74. La principal garantía de protección contra el desempleo es la aplicación efectiva del derecho al trabajo que se cita en la sección III A 1 supra. La ayuda a los desempleados mediante el pago de prestaciones de desempleo con arreglo a programas de seguro social se considerará en la sección III B b) 2 infra. Por lo tanto, esta sección se ocupará de un tercer aspecto de la protección contra el desempleo, a saber, la seguridad en el empleo, es decir, las medidas que limitan el derecho de los empleadores a despedir a sus trabajadores o que disponen el pago de indemnizaciones de despido.

---

1/ 56 RCE, pág. 187.

2/ "Serie legislativa", 1970-Mar. 2.

3/ 54 RCE, pág. 39.

4/ 58 RCE, pág. 56.

5/ 58 RCE, pág. 55.

6/ 56 RCE, págs. 53.

7/ 56 RCE, pág. 201.

8/ 59 RCE, pág. 196.

9/ 54 RCE, pág. 60.

10/ 59 RCE, pág. 68.

11/ 58 RCE, pág. 203.

a) Actividades de la OIT

75. Las nuevas normas aprobadas por la Conferencia en 1970 y en 1973 contienen disposiciones para proteger a los trabajadores expuestos al riesgo del desempleo como resultado de condiciones especiales en sectores concretos. La Recomendación sobre los problemas de empleo de la gente de mar de 1970 (No. 139), se refiere a los problemas de empleo que plantea la evolución técnica a bordo y recomienda planes nacionales de mano de obra para la industria marítima a fin de minimizar el desempleo que los cambios técnicos puedan ocasionar entre la gente de mar. El Convenio sobre las repercusiones sociales de los nuevos métodos de manipulación de cargas en los puertos, de 1973 (No. 137) y la Recomendación, de 1973 (No. 145), prescriben una política nacional para ofrecer empleo permanente o regular a los trabajadores portuarios, con medidas para conseguir un empleo o un ingreso garantizados y lograr que, en lo posible, los cambios en las necesidades de mano de obra no provoquen desempleo.

76. La Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador de 1963 (No. 119) que establece los principios que han de observarse para terminar la relación de trabajo por iniciativa del empleador tanto si se trata de una medida individual como de una disminución de la fuerza de trabajo, ha sido una de las recomendaciones más influyentes que ha aprobado la Conferencia Internacional del Trabajo. En 1973 se pidió a los gobiernos que presentaran informes 1/ sobre las medidas adoptadas para poner en práctica esta recomendación, y en 1974 la Comisión de expertos realizó un estudio general sobre la terminación de la relación de trabajo fundándose en estos informes 2/. Se desprende del estudio que, desde que se adoptó la Recomendación, en más de 20 países se han aprobado nuevas leyes o convenios colectivos para establecer o mejorar la protección contra el despido injustificado, y que en algunos de estos casos se ha utilizado la Recomendación como fuente directa de orientación o apoyo 3/. En los párrafos siguientes se describen los casos en los que se adoptó dicha legislación durante el período que se examina en este informe.

b) Actividades en el plano nacional

77. Como se desprende del estudio general antes mencionado, desde el 1.º de julio de 1969 se han adoptado disposiciones legislativas que establecen protección contra el despido injustificado por iniciativa del empleador o que mejoran la protección anterior, en los siguientes países: Finlandia (Ley No. 320, de 30 de abril de 1970, sobre los contratos de trabajo, secciones 37, 43 ("Serie Legislativa", 1970-Fin. 2)), Francia (Ley No. 73-680, de 13 de julio de 1973, para modificar el Código de Trabajo en lo que concierne a la terminación de los contratos de trabajo de duración indeterminada), India (Industrial Disputes (Amendment Act) 1971, No. 45, de 8 de diciembre de 1971, sección 3), Irak (Código de Trabajo, 1970,

---

1/ Conferencia Internacional del Trabajo, 59a. reunión (1974), Informe III (Parte 2), Resúmenes de memorias sobre la Recomendación No. 119.

2/ Ibid., Informe III (Parte 4 B).

3/ Ibid., párr. 161.



secciones 26 a 43 ("Serie Legislativa", 1970-Irak 1)), Italia (Ley No. 300, de 20 de mayo de 1970, por la que se dictan disposiciones relativas a la protección de la libertad y de la dignidad de los trabajadores, etc., secciones 7, 18 ("Serie Legislativa", 1970-It. 2)), Kenia (Trade Disputes (Amendment) Act, 1971, sección 6), Laos (Código de Trabajo, 1971, secciones 48 y 49 ("Serie Legislativa", 1971-Laos 1)), Luxemburgo (Ley de 24 de junio de 1970 sobre contratos obreros, sección 16; Ley de 12 de noviembre de 1971 para modificar las disposiciones legales relativas al empleo de asalariados en el sector privado, sección 3), México (Ley Federal del Trabajo, de 2 de diciembre de 1969, parte II y parte VII, capítulo 8 ("Serie Legislativa", 1969-Mex. 1)), Nueva Zelandia (Industrial Conciliation and Arbitration Act, 1973, sección 117), Panamá (Código de Trabajo, 1971, secciones 210 a 229 ("Serie Legislativa", 1971-Pan. 1)), Perú (Decreto-ley No. 18471, de 10 de noviembre de 1970, por el que se determinan los causales de despedida de los trabajadores sometidos al régimen de actividad privada ("Serie Legislativa", 1970-Perú 3)), Reino Unido (Ley de Relaciones del trabajo, 1971, secciones 22, 106, 116 ("Serie Legislativa" 1971-R.U. 1)), República Árabe Libia (Código de Trabajo, 1970, secciones 49 a 52 ("Serie Legislativa", 1970-Libia 1)), República Federal de Alemania (Ley de protección contra el despido, refundida el 14 de agosto de 1969 ("Serie Legislativa", 1969-Al. (R.F.) 3)), República Khmer (Código de Trabajo, 1972, secciones 70, 87), RSS de Bielorrusia (Código de Trabajo, 1971), RSS de Ucrania (Código de Trabajo, 1961), Sri Lanka (Ley No. 45 de 1971 por la que se dictan disposiciones especiales sobre el despido de los trabajadores ("Serie Legislativa", 1971-Cei. 1)), Trinidad y Tabago (Industrial Relations Act, No. 45 de 1972, sección 10), URSS (Código de Trabajo de la RSFSR, 1971, secciones 29, 33-35, 210, 213 ("Serie Legislativa", 1971-URSS 1)).

##### 5. Derecho de toda persona que trabaja a una remuneración equitativa y satisfactoria

###### a) Actividades de la OIT

78. Durante el período que se examina se han agregado nuevas normas a los convenios existentes en materia de salarios. En 1970, la Conferencia Internacional del Trabajo aprobó el Convenio (No. 131) y la Recomendación (No. 135) sobre la fijación de salarios mínimos, que se redactó de manera que tuviera especialmente en cuenta las necesidades de los países en desarrollo. Conforme a este Convenio, los grupos de asalariados que debían incluirse se determinarían de acuerdo con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, que también deberían consultarse para crear los mecanismos de fijación de salarios y que, cuando fuese oportuno, deberían participar directamente en su aplicación. Los salarios mínimos tendrían fuerza de ley y se ajustarían periódicamente, y su falta de aplicación debería acarrear las sanciones apropiadas contra los interesados. El nivel de los salarios mínimos debería tener en cuenta tanto las necesidades de los trabajadores y de sus familias como los factores económicos. La Recomendación contiene disposiciones complementarias, tales como el objetivo de la fijación de los salarios mínimos, criterios para su aplicación, y métodos que se deben seguir para determinar el nivel de salario mínimo.

79. En el marco de la cooperación técnica, expertos de la OIT han prestado ayuda particularmente a los Gobiernos de Etiopía, el Irak, la República Árabe Libia y la República Árabe Siria, con respecto a los métodos para fijar el salario mínimo y la política de salarios.

b) Acontecimientos en el plano nacional

80. En Francia, la Ley No. 70-7 de 2 de enero de 1970 modificó el salario mínimo garantizado y estableció un sistema de salario mínimo "en expansión". Tiene por objeto vincular estrechamente los salarios más bajos con la distribución de los beneficios de la expansión. En este sentido, el salario mínimo considerado como garantía del poder adquisitivo de los trabajadores frente al costo creciente de la vida ha sido reemplazado por un salario mínimo "en expansión", que asegurará que el aumento del poder adquisitivo sea paralelo al progreso de la economía nacional.

81. En 1972 se establecieron en Tailandia mecanismos para fijar los salarios mínimos, que en 1973 entraron en vigor por primera vez para los trabajadores de los transportes, el comercio y la industria 1/. En otros países se han introducido modificaciones en los sistemas existentes de modificación de los salarios mínimos, a fin de darles mayor efectividad. Dichos países son: Camerún, Chile, Filipinas, Honduras 2/, Irak 3/, Marruecos, Portugal 4/ y el Reino Unido (Islas Salomón británicas) 5/.

6. Derecho de toda persona, sin discriminación alguna,  
a igual salario por trabajo igual

Acontecimientos en el plano nacional

82. En Argentina, el convenio colectivo No. 93/70 garantiza que las tasas de salario se fijarán en adelante sin distinción de sexo para una parte de los trabajadores interesados, y la mayoría de los convenios colectivos renovados últimamente contienen la cláusula de igualdad de salario por trabajo igual, conforme al artículo 14 bis de la Constitución 6/. Asimismo, a consecuencia de contactos directos, el 16 de mayo de 1973 se aprobó la Ley No. 20392 por la que se prohíbe establecer diferencias de renumeración entre los hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, y se declara nula cualquier disposición contraria que figure en convenciones

---

1/ Proclama del Ministro del Interior, del 16 de abril de 1972, sobre salarios mínimos ("Serie Legislativa", 1972-Tai. 4) y de 14 de febrero de 1973.

2/ Decreto No. 103, de 30 de abril de 1971 por el que se promulga la ley del salario mínimo ("Serie Legislativa", 1971-Hon. 1).

3/ 56 RCE, pág. 67.

4/ 57 RCE, pág. 86.

5/ 58 RCE, pág. 201.

6/ 56 RCE, pág. 147.

colectivas celebradas o renovadas a partir del 1.º de enero de 1974 1/. En Canadá se han modificado tanto la legislación federal como la estatal existentes para fortalecer las disposiciones que exigen la igualdad de remuneración 2/. En Finlandia, la Ley de contratos de trabajo, de 30 de abril de 1970, que entró en vigor el 1.º de enero de 1971, contiene la obligación de la igualdad de remuneración en favor de los trabajadores que no están cubiertos por convenios colectivos 3/. En Francia, la Ley No. 72-1143, de 22 de diciembre de 1972, garantiza la igualdad de remuneración entre los hombres y las mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, establece normas idénticas para los hombres y las mujeres en lo que respecta a los diferentes elementos que componen la remuneración, y anula "toda disposición que figure especialmente en un contrato de trabajo, convenio colectivo, acuerdo de salario, reglamento o escala de salarios como resultado de una decisión del empleador, o de un grupo de empleadores" que entrañe para uno o varios trabajadores de uno de los dos sexos "una remuneración inferior a la de los trabajadores del otro sexo para un mismo trabajo o un trabajo de igual valor" 4/, y los reglamentos publicados en virtud de esa ley 5/ imponen sanciones a quienes la incumplan. En Ghana, la resolución legislativa No. 632, de 15 de septiembre de 1969, dispone en su parte VIII que los hombres y las mujeres reciban igual remuneración por trabajo igual 6/.

83. En Italia, la sección 23 de la Ley No. 249, de 18 de marzo de 1968, al establecer nuevos criterios de clasificación para el personal obrero empleado por el Estado, ha eliminado las distinciones existentes a causa del sexo, y las disposiciones de aplicación contenidas en los decretos del Presidente de la República Nos. 1078 y 1079, de 28 de diciembre de 1970, han fijado los nuevos salarios y remuneración del personal del Estado sin diferencia de tasas de remuneración por motivos de sexo 7/. En Islandia, la última etapa prevista por la Ley No. 60 de 1961, para la igualación progresiva de los salarios masculinos y femeninos ha sido superada el 1.º de enero de 1967 8/.

84. En Nueva Zelandia, la Ley No. 118, de 20 de octubre de 1972 9/, dispone la supresión y prevención de la discriminación, por motivos de sexo, en las tasas de remuneración de los trabajadores. El 1.º de marzo de 1972 se creó en Noruega el

---

1/ 59 RCE, pág. 167.

2/ Canada Labour (Standards) Code Amendment Act, de 1971 ("Serie Legislativa", 1971-Can. 3); Alberta Labour Act, de 1970 (S.A. 1970, c.63); British Columbia Human Rights Act, de 1969 (SBC, 1969, c.10); Newfoundland Human Rights Code (S.N. 1969, c.75); Nova Scotia Equal Pay Act, de 1969 (S.N.S. 1969, c.8); Ontario Employment Standards Act, de 1968 (S.O. 1968, c.35).

3/ 56 RCE, pág. 148.

4/ 58 RCE, pág. 150.

5/ Decreto No. 70-360 de 27 de marzo de 1973 (Journal Officiel, 29 de marzo de 1973, No. 75, pág. 3456).

6/ "Serie Legislativa", 1969-Ghana 1C; 57 SAR, 32.

7/ 58 RCE, págs. 151-152.

8/ 54 RCE, pág. 143.

9/ "Serie legislativa", 1972-NZ.1.

Consejo sobre Igualdad de Condiciones 1/, al cual se transfirieron las atribuciones del antiguo Consejo de Igualdad de Remuneración. En el Reino Unido, la Ley sobre igualdad de remuneración, de 29 de mayo de 1970 2/ y la Ley de igualdad de remuneración (Irlanda del Norte), de 1970, disponen que se elimine toda discriminación contra las mujeres con respecto a las condiciones de empleo, especialmente en lo que concierne a la remuneración, antes de que termine el año 1975. Después de esta fecha, podrá denunciarse ante los tribunales laborales cualquier contrato de trabajo individual o convenio colectivo que no conceda trato igual a las mujeres. En Túnez, el decreto No. 69-344, de 27 de septiembre de 1969 3/, estableció la igualdad de remuneración entre los trabajadores agrícolas masculinos y femeninos.

---

1/ 58 RCE, pág. 152.

2/ "Serie legislativa", 1970-R.U.1.

3/ 56 SAR, 34-35.

7. Derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas

a) Actividades de la OIT

85. En 1970, la Conferencia Internacional del Trabajo aprobó el Convenio relativo a las vacaciones anuales pagadas (revisado en 1970) (No. 132), en el que se establece que todas las personas empleadas por cuenta ajena (a excepción de la gente de mar que está protegida por normas diferentes) tendrán derecho a vacaciones anuales pagadas de una duración mínima de tres semanas. El Convenio anterior, aprobado en 1936, preveía una semana de vacaciones anuales pagadas.

b) Acontecimientos en el plano nacional

i) Duración del trabajo

86. En varios países se ha promulgado legislación para reducir la duración del trabajo. Así, en Austria la Ley sobre duración del trabajo de 11 de diciembre de 1969 limita la duración del trabajo normal a 8 horas por día y 43 por semana y prevé la gradual reducción de la semana de trabajo, sin pérdida de remuneración, a 42 horas a partir del 3 de enero de 1972, y a 40, a partir del 6 de enero de 1975. En Bélgica, la Ley sobre el trabajo de 16 de marzo de 1971 1/ establece un límite máximo a la duración del trabajo normal de 8 horas por día y 45 por semana y un acuerdo nacional intersindical firmado en abril de 1971 establece la progresiva reducción del trabajo a 40 horas en 1975. En el Canadá 2/, la semana de trabajo ha sido reducida en Manitoba (de 48 horas a 44), en Nueva Brunswick (a 44 horas en las labores de construcción), en Terranova (a 45 horas en algunos sectores de la industria de la construcción) y en Quebec (a 48 horas en trabajos forestales y de carpintería). También en Dinamarca, Francia y la República Federal de Alemania los acuerdos colectivos han introducido semanas de trabajo más cortas (con un promedio de 41,75, 45,4 y 41,3 horas respectivamente en 1970) y esta tendencia continúa. En Hungría, la iniciación en enero de 1968 de un programa para la reducción general de la duración del trabajo en la industria ha tenido como resultado una semana de trabajo de 44 horas en lugar de 48.

87. En el Irak, el Código del Trabajo, 1970 3/ prevé una semana de trabajo de 48 horas y un día de 8 horas, y en Italia, el horario de trabajo de los empleados ferroviarios ha sido reducido progresivamente a 40 horas por semana 4/. En el Japón, el Ministerio del Trabajo ha impartido instrucciones 5/ para promover la

---

1/ SL 1971-Bel.2.

2/ 56 RCE, 36.

3/ SL 1970-Irak 1. 56 RCE, 36, 80.

4/ Ley No. 591, de 13 de agosto de 1969.

5/ Instrucciones de 26 de enero de 1973 a los gobernadores de prefecturas y directores de las oficinas de prefecturas encargadas de las normas de trabajo.

introducción de la semana de 5 días y 40 horas de trabajo, y se espera que ello se convierta en una práctica general a comienzos del decenio de 1980. En Luxemburgo, una ley de 9 de diciembre de 1970 prevé la reducción de la duración del trabajo a 8 horas por día y 44 por semana inmediatamente y a 40 horas por semana a partir del 1.º de enero de 1975. En Portugal, el decreto legislativo No. 409, de 27 de septiembre de 1971 1/, limita la duración normal del trabajo a 8 horas diarias y 48 por semana y para el personal de oficina a 7 horas diarias y 42 por semana, y prevé su reducción cuando lo permita el aumento de la productividad.

88. En Suecia, la Ley sobre la duración general del trabajo de 10 de abril de 1970 2/ introduce una semana de 40 horas. En Suiza, los acuerdos colectivos han reducido la semana de trabajo a 44 ó 46 horas, o menos, y el promedio en la industria es ahora de 44,6 horas. En Yugoslavia, la aplicación de la Ley básica de 4 de abril de 1965 relativa a la introducción de una semana de 42 horas se había logrado ampliamente en 1970 y se prevén nuevas reducciones.

89. Otros países han adoptado disposiciones que mejoran la protección proporcionada por la legislación sobre duración del trabajo. En el Pakistán 3/ y Venezuela 4/, la legislación que limita la duración general del trabajo se ha hecho extensiva a otras categorías de trabajadores. En la República Dominicana 5/ (después de contactos directos), Panamá 6/ y Rumania 7/ se han introducido reglamentos que limitan las horas extraordinarias, y en el Uruguay 8/ se han adoptado, después de contactos directos, reglamentos que rigen la duración del trabajo en el transporte por carretera.

ii) Descanso semanal

90. En 1971 se promulgaron disposiciones que establecían la concesión de un día semanal de descanso en Ghana 9/ y el territorio danés de Groenlandia 10/. En el Canadá 11/, el Irak 12/, el Pakistán 12/ y Turquía 13/, las disposiciones que

- 
- 1/ SL 1971-Por.1. 57 RCE, 55.  
2/ SL 1970-Swe.1.  
3/ 58 RCE, 45.  
4/ 59 RCE, 38.  
5/ 58 RCE, 44.  
6/ 58 RCE, 81.  
7/ 59 RCE, 37.  
8/ 58 RCE, 100.  
9/ 56 RCE, 166.  
10/ 58 RCE, 209.  
11/ 58 RCE, 57.  
12/ 56 RCE, 54, 167.  
13/ 54 RCE, 41.

establecen un día de descanso semanal se han hecho extensivas a otras zonas del país u otras categorías de trabajadores, mientras que en el Irak 1/ y Tailandia 2/ se han adoptado disposiciones que garantizan el descanso compensatorio a los que deben trabajar en su día de descanso normal.

iii) Vacaciones anuales pagadas

91. En Bélgica, las vacaciones anuales pagadas han sido ampliadas de 12 a 18 días de trabajo 3/. En Dinamarca la licencia anual fue aumentada de 18 a 24 días de trabajo para las personas empleadas y los aprendices en los sectores privado y público 4/, y la gente de mar tiene derecho a un día y medio de licencia pagada por cada mes de servicio 5/. En el Ecuador, el derecho a 15 días consecutivos de vacaciones pagadas (anteriormente limitado a los trabajadores del sector privado) se ha concedido a los trabajadores manuales y no manuales de empresas públicas y privadas, con días de vacación adicionales por períodos de servicio superiores a cinco años y para los jóvenes 6/. En Finlandia, el derecho a vacaciones anuales ha sido aumentado de 18 a 24 días laborables 7/. El nuevo Código de Trabajo del Irak 8/ reemplaza el anterior derecho a un día de vacaciones por cada mes de servicio por 20 días de vacaciones después de 11 meses de servicios y para los trabajadores en tareas peligrosas y hace extensivo el derecho a vacaciones anuales a otras categorías de trabajadores. En Jamaica, el derecho a vacaciones pagadas es ahora de dos semanas, en función de días laborables, después de 220 días de servicios 9/, y en la República Khmer es de un día y medio laborables por cada mes de servicios, con aumentos según el período de servicios 10/. En Laos se conceden vacaciones anuales a razón de un día por cada mes de servicio, con unas vacaciones más prolongadas para los trabajadores jóvenes 11/. En la República Árabe Libia, se han aumentado las vacaciones anuales pagadas de 14 a 16 días, y de 20 a 24 días para personas jóvenes y trabajadores con más de cinco años de servicios 12/. En México, el derecho a vacaciones anuales se ha hecho extensivo

---

1/ 56 RCE, 54, 167.

2/ 59 RCE, 46.

3/ Real Decreto de 28 de junio de 1971 (SL 1971-Bel.4).

4/ Ley No. 260 de 9 de junio de 1971, por la que se modifica la Ley sobre vacaciones anuales No. 273 de 4 de junio de 1970 (SL 1971-Den.2A y B).

5/ Notificación No. 107, de 26 de marzo de 1971.

6/ Código de Trabajo, 1971 (SL 1971-Ecu.1).

7/ Ley de vacaciones anuales (SL No. 262/73), de 30 de marzo de 1973.

8/ SL 1970-Irak 1. Y véase 57 RCE, 120.

9/ Orden No. 162, de 22 de mayo de 1970, sobre vacaciones pagadas (SL 1970-Jam.1).

10/ Código de Trabajo de 14 de enero de 1972.

11/ Código de Trabajo, 1971 (SL 1971-Laos 1).

12/ Código de Trabajo, 1970 (SL 1970-Libia 1). Y véase 57 RCE, 120.

a los trabajadores de las industrias en pequeña escala 1/. En Somalia, los trabajadores manuales y no manuales tienen derecho a 15 días de vacaciones anuales pagadas 2/. En Tailandia, se deben conceder anualmente seis días laborables de vacaciones 3/. En Yugoslavia, las vacaciones anuales mínimas han sido aumentadas de 14 a 18 días laborables, con un máximo de 30 4/.

92. Además, se han adoptado medidas en muchos países para asegurar un ejercicio más eficaz del derecho a vacaciones anuales pagadas. Así, en la República Socialista Soviética de Bielorrusia 5/, Panamá 6/, Ucrania 7/ y la URSS 7/, la sustitución de las vacaciones anuales por un pago en efectivo ha sido prohibida. Se han establecido restricciones sobre el aplazamiento de las vacaciones anuales en Mauritania 8/ (como resultado de contactos directos), Polonia 9/ y Senegal 10/, y sobre su división en Dinamarca 11/, la República Dominicana 12/ (como resultado de contactos directos), el Irak 13/ y Marruecos 14/. En Checoslovaquia 15/ y Hungría 16/ la facultad de reducir las vacaciones anuales como medida disciplinaria ha sido abolida.

8. Derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al sindicato de su elección

a) Actividades de la OIT

93. Durante el período que se examina, el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración continuó estudiando las denuncias de violaciones de los derechos sindicales y presentando al Consejo de Administración de la OIT sus conclusiones y recomendaciones respecto de las medidas que debían tomarse en relación con tales

---

1/ Ley federal de trabajo (SL 1970-Méx.1). Y véase 57 RCE, 121.

2/ Código de Trabajo, 1972 (SL 1972-Som.1).

3/ Anuncio del Ministerio del Interior, de 16 de abril de 1972, sobre protección del trabajo (SL 1972-Tai.2).

4/ Ley relativa a la relación entre los trabajadores dedicados a tareas colectivas, de 13 de abril de 1973.

5/ 57 RCE, 119.

6/ 58 RCE, 94.

7/ 57 RCE, 122.

8/ 58 RCE, 94.

9/ 56 RCE, 150 y 151.

10/ 57 RCE, 121 y 122.

11/ 57 RCE, 119.

12/ 58 RCE, 93.

13/ 57 RCE, 120.

14/ 59 RCE, 168.

15/ 58 RCE, 93.

16/ 54 RCE, 91.



casos. En los informes 1/ del Comité se describen en detalle los casos que se le han remitido.

94. Se recordará que en el último estudio en relación con este tema se mencionaba el establecimiento de una Comisión de Encuesta, de conformidad con el artículo 26 de la Constitución de la OIT, para investigar las denuncias de violación de los derechos sindicales en Grecia. El informe de esa Comisión fue publicado posteriormente 2/ y en él la Comisión expuso sus conclusiones sobre varias medidas adoptadas por el Gobierno griego contra varios sindicatos y sus dirigentes así como sobre diversos aspectos de la legislación sindical. La Comisión formuló recomendaciones respecto de las medidas que consideraba debían adoptarse para atender esas denuncias. La aplicación de estas medidas es estudiada por el Comité de Expertos 3/ y por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (Conferencia).

95. En su período de sesiones de febrero y marzo de 1973, el Consejo de Administración designó a un grupo de la Comisión de Investigación y de Conciliación en materia de Libertad Sindical para que examinara las denuncias de violaciones de los derechos sindicales en Lesotho.

96. En 1970 la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una resolución relativa a los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles, en la que se reconocía que los derechos conferidos a las organizaciones de trabajadores y de empleadores se basaban en el respeto de las libertades civiles enumeradas, en particular, en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y que el concepto de derechos sindicales carecía totalmente de sentido cuando no existían tales libertades civiles. La resolución hacía especial hincapié en las siguientes libertades civiles definidas en la Declaración Universal de Derechos Humanos, que eran esenciales para el ejercicio normal de los derechos sindicales: a) el derecho a la libertad y a la seguridad de la persona y a la protección contra la detención y la prisión arbitraria; b) la libertad de opinión y de expresión y, en particular, de sostener opiniones sin ser molestado y de investigar y recibir información y opiniones, y difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión; c) el derecho de reunión; d) el derecho a proceso regular por tribunales independientes e imparciales; e) el derecho a la protección de la propiedad de las organizaciones sindicales.

---

1/ Los informes del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración se publican periódicamente como suplementos del Boletín Oficial. Para el período reseñado, véanse los suplementos del Boletín Oficial, vol. LII, No. 4; vol. LIII, No. 4; vol. LIV, No. 2, No. 4; vol. LV; y Documentos del Consejo de Administración GB.188/12/15; GB.189/10/23; GB.189/10/24; GB.190/9/15(Add); GB.190/9/18; GB.190/9/19 y GB.191/13/22.

2/ Véase Boletín Oficial, vol. LIV, No. 2, suplemento especial, 1971.

3/ 56 RCE, 121, 145; 57 RCE, 154, 185; 58 RCE, 114, 145; 59 RCE, 138, 164.

97. Durante este período se han aprobado dos nuevos instrumentos internacionales relacionados con los derechos sindicales. El Convenio relativo a los representantes de los trabajadores, 1971 (No. 135) y la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (No. 143) prevén la protección básica de los representantes de los trabajadores (incluidos los representantes sindicales) contra cualquier acto perjudicial para ellos, incluido el despido por razón de su condición o de sus actividades como representantes de los obreros o su afiliación al sindicato o su participación en la actividad sindical, siempre que actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor. Deberán otorgarse en la empresa a los representantes de los trabajadores las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.

98. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones presentó a la Conferencia Internacional del Trabajo en su 58.<sup>o</sup> reunión un informe 1/ titulado Libertad Sindical y Negociación Colectiva. En este estudio, preparado de conformidad con el artículo 19 de la Constitución de la OIT, se ponen de relieve los principales problemas y dificultades que surgen en la aplicación de los principios y normas consagrados en los convenios sobre libertad sindical, así como los problemas que pueden haber impedido o demorado la ratificación de esos convenios por los países que todavía no lo han hecho.

99. La Comisión indica en las conclusiones del estudio que se plantean a menudo situaciones en las que, a causa del amplio alcance de los principios de ese instrumento y de la estrecha relación de dichos principios con varias cuestiones fundamentales, a veces de carácter institucional o político o vinculadas con elementos fundamentales del desarrollo económico y social, se tropieza con diversas dificultades con respecto a su aplicación a nivel nacional. En substancia, puede considerarse que si bien el derecho de sindicación se reconoce en general, varios obstáculos impiden a menudo la aplicación de los principios más amplios de la libertad sindical definidos en el Convenio.

b) Acontecimientos en el plano nacional

100. Varios países han sancionado nuevos códigos de trabajo en los que se han suprimido ciertas disposiciones restrictivas relacionadas con los sindicatos. En Panamá, un nuevo código de trabajo amplía su alcance para incluir ciertas categorías de trabajadores agrícolas que anteriormente estaban excluidos de su aplicación y ha abolido disposiciones anteriores que autorizaban la suspensión administrativa de los sindicatos 2/. En la URSS, bajo el nuevo Código de Trabajo de la RSFS de Rusia, los sindicatos ya no están obligados a registrarse en una organización intersindical ni en ningún otro órgano 3/. La situación es análoga en Bielorrusia 4/ y Ucrania 5/. En Hungría 6/ un nuevo código de trabajo ha anulado ciertas leyes

1/ CIT, 58a. reunión (Ginebra, 1973), informe III (parte 4B).

2/ Código de Trabajo, 1971, 58 RCE, 127.

3/ Ibid., artículo 225, 57 RCE, 163.

4/ Ibid., 1972, artículos 2 y 228, 59 RCE, 134.

5/ Ibid., artículo 243, 58 RCE, 130.

6/ 58 RCE, 120.

relativas a la definición de sindicatos y las funciones confiadas al Comité Central de Sindicatos. En el Congo 1/ y Checoslovaquia 2/ se han derogado leyes que establecían la creación de organizaciones sindicales unificadas únicas.

101. En varios otros países nuevas leyes han establecido salvaguardias mayores para los derechos sindicales. Así, en Guyana las decisiones administrativas para anular el registro de un sindicato no podrán aplicarse hasta el final del período permitido para la presentación de una apelación o, cuando se haya iniciado una apelación, hasta la resolución final del caso por la Corte de Apelaciones 3/. En el Pakistán, la Ordenanza sobre las relaciones laborales de 1969 derogó limitaciones importantes del derecho de huelga y ya no están en vigor varias disposiciones que autorizaban al registrador de sindicatos a intervenir en los asuntos sindicales a su discreción 4/. El Reino Unido 5/ adoptó en 1970 una nueva ley sobre la marina mercante, que hacía extensivo a la gente de mar el mismo tipo de protección de que gozaban los demás trabajadores en relación con los actos realizados en el planteamiento o desarrollo de conflictos colectivos y en Hong Kong 6/ una nueva ordenanza sobre los sindicatos establece que a ninguna persona se le impedirá la afiliación a un sindicato únicamente por estar contratada o empleada en forma ocasional o estacional en la actividad de la cual se ocupa directamente el sindicato. En Venezuela 7/, a raíz de los contactos directos realizados entre un representante del Director General y las autoridades gubernamentales, el Ministerio del Trabajo ha enviado una circular a todos los inspectores del trabajo del país en la que les comunica que los organizadores de sindicatos agrícolas deben gozar de una protección análoga a la que tienen los trabajadores de la industria. Posteriormente, se abolieron las restricciones legales a los sindicatos agrícolas 8/.

102. La Ordenanza sobre las relaciones laborales, de 1969, del Pakistán 9/ proporciona una mayor protección a los trabajadores contra los actos de discriminación antisindical. En Trinidad y Tabago, la Ley sobre relaciones industriales de 1972 prevé una protección concreta contra los actos de discriminación antisindical en el momento de la contratación del trabajador 10/.

---

1/ Ordenanza No. 13/73 de 18 de mayo de 1973, 59 RCE, 136.

2/ Ley No. 74 de 3 de julio de 1973, 59 RCE, 137.

3/ Ley sobre Revisión de la Legislación, 1972, 58 RCE, 119.

4/ 56 RCE, 128.

5/ 56 RCE, 132.

6/ Ordenanza de 1971 sobre los sindicatos, 58 RCE, 205.

7/ 56 RCE, 51.

8/ 59 RCE, 45.

9/ 56 RCE, 146.

10/ 58 RCE, 148.

B. El derecho a la seguridad social

a) Actividades de la OIT

103. Las actividades de fijación de normas iniciadas por la OIT para la promoción de la seguridad social en todo el mundo reciben apoyo en el plano regional, especialmente en el plano europeo, mediante un llamamiento para la ratificación de los Convenios de la OIT, dirigido por el Consejo de Ministros de las Comunidades Europeas y por el Comité de Ministros del Consejo de Europa a los Estados Miembros de ambas organizaciones, así como mediante la estrecha cooperación entre el Consejo de Europa y la OIT en la elaboración y supervisión del Código Europeo de Seguridad Social y su protocolo, que se basan en el Convenio de la OIT relativo a las normas mínimas de seguridad social, de 1952 (No. 102), aunque en ellos se establecen normas más estrictas que en el Convenio, y para los cuales la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT actúa como uno de los órganos de supervisión.

104. En el contexto de las actividades de fijación de normas de las organizaciones regionales durante el período que abarca el presente informe, cabe mencionar la Convención de Seguridad Social de la Organización Árabe del Trabajo, que se basa en el Convenio relativo a las normas mínimas de seguridad social, 1952 (No. 102).

105. La protección de los trabajadores migrantes en el marco de la seguridad social exige coordinación en la aplicación de la legislación a fin de asegurar la igualdad de trato, el mantenimiento de los derechos adquiridos o por adquirir, y el pago de prestaciones a beneficiarios que viven en el extranjero. Durante el período 1969-1973, la OIT - basando sus esfuerzos particularmente en el Convenio relativo a la igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social, 1962 (No. 118) - continuó fomentando la conclusión de instrumentos de coordinación a esos efectos, especialmente acuerdos multilaterales, junto con organizaciones de base regional. Esos instrumentos incluyen los siguientes:

- Disposición No. 1408/71 del Consejo de la Comunidad económica europea relativa a la aplicación de planes de seguridad social a los trabajadores que viven en la Comunidad y a sus familias (Disposición No. 3, Revisada) (1971);
- La Convención europea sobre seguridad social del Consejo de Europa (1972);
- El Convenio general sobre seguridad social de la Organización Común Africana, Malgache y Mauriciana (1971);
- El Convenio de seguridad social de los países del Grupo Andino (1973);
- Los instrumentos de aplicación de esos instrumentos de coordinación.

b) Acontecimientos en el plano nacional

106. Las tendencias generales del desarrollo de la seguridad social afectan dos elementos principales: la ampliación de las categorías de personas protegidas por los planes nacionales de seguridad social y las mejoras en las prestaciones que se conceden con arreglo a esos planes. Si bien el ámbito de la seguridad social en los países en desarrollo puede estar limitado temporalmente a un grupo restringido de asalariados - e incluso a veces a los asalariados del sector industrial, o a las empresas más importantes de dicho sector, o a regiones geográficas determinadas que están industrializadas o en vías de industrializarse - la ampliación de la protección constituye una tendencia general. En cuanto a ejemplos de la tendencia hacia el mejoramiento de las prestaciones, se presentan a veces en la introducción de nuevas ramas o categorías de prestaciones en planes de protección incompletos y otras veces en el aumento constante del nivel de prestaciones, en valor absoluto o relativo. Algunas ramas sirven también como marco para una ampliación del número de prestaciones, por ejemplo, al prever nuevas prestaciones para los impedidos, los huérfanos u otras categorías especiales de beneficiarios. Esa tendencia conduce a la ampliación de la protección que proporcionan los planes que anteriormente sólo protegían a los trabajadores.

107. Sin entrar en mayores detalles en cuanto a las muchas mejoras logradas durante el período que se examina en la protección que proporciona la seguridad social, bastará con indicar a continuación las extensiones o modificaciones más importantes efectuadas en la legislación nacional.

1. Seguridad social en general

108. Deben señalarse ante todo las medidas adoptadas para la creación de planes de seguridad social que abarcan o se proyecta que abarquen varias categorías.

109. Así, se han introducido nuevos planes de seguridad social en algunos países. En el Dahomey, se introdujo un régimen general de seguridad social para reunir los programas de prestaciones familiares y de prestaciones previstas por accidentes de trabajo, que ya existían, y para incluir las pensiones de vejez, invalidez y supervivientes 1/. En el territorio de Dominica del Reino Unido, el régimen de la Caja Nacional de Previsión, que prevé el pago de prestaciones por ancianidad, incapacidad, muerte o emigración, entró en vigor en 1971 2/. En Guyana, se creó en 1969 un régimen de seguro social por el que se conceden prestaciones de vejez, invalidez, enfermedad, maternidad, accidentes del trabajo y prestaciones a supervivientes 3/. En Noruega se han integrado las categorías de enfermedad, desempleo y accidentes del trabajo en el programa nacional de seguridad, que ya abarcaba la vejez, la invalidez y prestaciones para los supervivientes 4/. En Trinidad y Tabago se creó un plan nacional de seguro,

---

1/ Ordenanza No. 70-71, de 25 de marzo de 1970, por la que se instituye un régimen de seguridad social, SL 1970-Dah.1.

2/ ILR, julio-agosto de 1971, pág. 141.

3/ ILR, marzo de 1971.

4/ Ley No. 79, de 27 de noviembre de 1970, SL 1970-Nor.1.

en el que se preveía el pago de subsidios de muerte y de jubilación, así como de prestaciones por enfermedad, maternidad, invalidez y accidentes del trabajo, desde su entrada en vigor 1/. En el Alto Volta, se ha instituido un nuevo régimen de seguridad social que comprende pensiones de vejez, de invalidez y sobrevivientes, prestaciones por accidentes del trabajo, subsidios familiares y prestaciones de maternidad 2/.

110. En Irlanda se instituyó un sistema de prestaciones relacionadas con el salario, y se agregó a las prestaciones básicas en los casos de desempleo, enfermedad y maternidad 3/.

111. Además, en Argelia 4/ se instituyó un nuevo régimen de seguridad social en la agricultura y en el Brasil 5/ se hizo extensiva la protección de la seguridad social a la esfera de la agricultura. En Polonia 6/, se instituyó un régimen de seguridad social para los miembros de las cooperativas agrícolas. Por último, en España 7/ se instituyó un régimen especial de seguridad social para la gente de mar.

## 2. Atención médica y seguro de enfermedad

112. En el territorio de las Bermudas 8/ (Reino Unido) se ha creado un plan de seguro hospitalario. La República Centroafricana ha introducido un plan de seguro de enfermedad 9/. En Dinamarca el sistema de seguros que era de carácter esencialmente voluntario ha sido substituido por un servicio de salud pública, administrado por las autoridades locales y regionales que, en principio, presta servicios a todos los residentes 10/; más aún, la Ley de prestaciones por enfermedad, de 1972 instituyó un sistema unificado de protección en casos de enfermedad, maternidad o accidente, aplicable a toda la población económicamente activa 11/. En la República Federal de Alemania se hizo extensivo el seguro de enfermedad a los trabajadores agrícolas 12/.

---

1/ Ley de seguro nacional, No. 35 de 1971.

2/ ILR, enero de 1974, pág. 91.

3/ Ley de 1973 sobre seguridad social (prestaciones relacionadas con el salario).

4/ ILR, marzo de 1972, pág. 295.

5/ SL 1969-Bra.1.

6/ Ley de 26 de octubre de 1971, Dziennik Ustaw, No. 27, 4 de noviembre de 1971.

7/ SL 1969-Esp.3.

8/ ILR, noviembre de 1971, pág. 448.

9/ SL 1970-RCA 1.

10/ SL 1971-Din.3.

11/ Ley No. 268, de 7 de junio de 1972, Lovtidende A 1972, No. XXVI, texto No. 262.

12/ Ley de 10 de agosto de 1972, BGBL, 16 de agosto de 1972, I, No. 86.

113. El ámbito de la legislación nacional se ha hecho extensivo en Chile a todos los asalariados 1/, en el Perú a los trabajadores domésticos 2/ y en Colombia a nuevas categorías de trabajadores 3/. Además, en el Perú 4/ se ha hecho extensivo el derecho a la atención médica a los familiares de las personas aseguradas. La aplicación de la legislación se ha extendido a nuevas regiones del territorio en Colombia 5/, México 6/, Nicaragua 7/, y el Perú 8/.

114. En Argelia 9/ y España 10/ se ha aumentado el período del pago de prestaciones por enfermedad mediante la reducción del período de espera a tres días, después de los cuales se conceden estas prestaciones. En la República Federal de Alemania 11/ se ha reconocido el derecho a recibir atención en hospitales durante un período ilimitado.

- 
- 1/ 56 RCE, 63 y 65.  
2/ 56 RCE, 64 y 66.  
3/ 57 RCE, 82 y 85  
4/ 56 RCE, 152.  
5/ 58 RCE, 63.  
6/ 58 RCE, 155.  
7/ 54 RCE, 57 y 58; 57 RCE 83 y 86.  
8/ 58 RCE, 156.  
9/ 54 RCE, 56.  
10/ 58 RCE, 65.  
11/ 59 RCE, 168.

/...

### 3. Prestaciones de desempleo

115. En Checoslovaquia 1/ e Israel 2/, se han establecido planes de seguro de desempleo. En el Canadá 3/, se ha hecho una revisión general del seguro de desempleo, con el objetivo básico de ampliar su alcance. En Bélgica 4/, un sistema de prestaciones relacionadas con el salario ha reemplazado a las prestaciones uniformes que se pagaban anteriormente.

116. La duración de las prestaciones de desempleo se ha ampliado en Noruega 5/ y Chipre 6/, países donde se han reducido los requisitos para conceder prestaciones de desempleo a fin de hacer posible el pago de ellas a personas parcialmente empleadas.

117. En la República Federal de Alemania 7/, se ha modificado la legislación a fin de otorgar el derecho a prestaciones de desempleo a las personas que estén sin trabajo como consecuencia de una huelga en la que no participen y que, probablemente, no vaya a modificar las condiciones de su empleo.

---

1/ 54 RCE, 85.

2/ ILR, marzo de 1973, pág. 282.

3/ SL 1971-Can. 4.

4/ Real Decreto de 13 de octubre de 1971, Moniteur Belge de 16 de octubre de 1971.

5/ 57 RCE, 117.

6/ 59 RCE, 101.

7/ 54 RCE, 144.



4. Indemnización por accidentes del trabajo  
(sobre lesiones de origen industrial y enfermedades profesionales)

118. Se ha ampliado el alcance de la legislación para que abarque a todos los obreros y empleados en la Argentina 1/, a los aprendices en el Zaire 2/, y a los trabajadores que previamente no tenían derecho a este beneficio en el Irak 3/. En Malasia 4/ y México 5/, se ha hecho extensiva la aplicación de la legislación a otras regiones del territorio. Por último, se ha avanzado en cuanto a la ampliación de la protección para que abarque a todos los trabajadores agrícolas en Colombia 6/ y Panamá 7/.

119. Han aumentado algunas prestaciones en especie al eliminarse la cuota que corresponde al beneficiario en el costo de las prestaciones en Argelia 8/, al eliminarse las restricciones respecto de los períodos en que se pueden conceder en el Zaire 9/ y al reducirse su costo en Birmania 10/ y Uganda 11/.

- 
- 1/ 57 RCE, 67.  
2/ 58 RCE, 59.  
3/ 57 RCE, 69.  
4/ 57 RCE, 70 y 59 RCE, 50.  
5/ 58 RCE, 155.  
6/ 57 RCE, 64.  
7/ 58 RCE, 55.  
8/ 57 RCE, 67.  
9/ 56 RCE, 57.  
10/ 59 RCE, 48.  
11/ 54 RCE, 46.

120. En Barbados 1/, Chile 2/, el Irak 3/, Malasia 4/ y Nueva Zelandia 5/, se han reemplazado los pagos periódicos de las prestaciones por el pago de una suma global en caso de incapacidad permanente o muerte y, en Chipre 6/ y los Países Bajos 7/, se han establecido subsidios para gastos de entierro.

121. En Bélgica 8/ y Uganda 9/, el seguro por accidentes del trabajo ha pasado a ser obligatorio. La responsabilidad por la cobertura de esta eventualidad y la de enfermedades profesionales ha pasado a formar parte de los planes de seguridad social de Barbados 10/, Malasia 11/, Panamá 12/, el Perú 13/, Nueva Zelandia 14/ y Tailandia 15/, y también de Francia 16/, respecto de los trabajadores agrícolas.

- 
- 1/ 57 RCE, 67.
  - 2/ 54 RCE, 44.
  - 3/ 54 RCE, 45 y 57 RCE, 69.
  - 4/ 57 RCE, 70.
  - 5/ 59 RCE, 50.
  - 6/ 57 RCE, 211.
  - 7/ 58 RCE, 184.
  - 8/ ILR, mayo de 1972, pág. 480.
  - 9/ 54 RCE, 46.
  - 10/ 57 RCE, 67.
  - 11/ 57 RCE, 70.
  - 12/ ILR, diciembre de 1970, pág. 619.
  - 13/ SL 1972-Per.1.
  - 14/ Accident Compensation Act, 1971.
  - 15/ ILR, abril de 1974, pág. 378.
  - 16/ ILR, agosto-septiembre de 1973, pág. 227.

122. En otros países, se han asimilado en forma más completa las indemnizaciones por enfermedades profesionales a las indemnizaciones por accidentes de origen industrial. En la Argentina 1/, Australia 2/, Barbados 3/, Bélgica 4/, México 5/, Nicaragua 6/, Panamá 7/, Portugal 8/ y el Uruguay 9/, se han adoptado listas más completas de ocupaciones y de enfermedades que se presume son de origen profesional. En Chipre 10/ y Malta 11/, se han agregado otras enfermedades a las que ya abarcaba la legislación nacional. En Marruecos 12/ y Mauritania 13/, se ha puesto término al carácter limitado de la lista de enfermedades que se consideraban causadas por sustancias nocivas especificadas. En Australia (Australia del Sur y Victoria) 14/, Burundi 15/, Colombia 16/, España 17/ y Mauritania 18/, se ha ampliado la lista de ocupaciones en las que el trabajador puede quedar expuesto a riesgos determinados.

- 
- 1/ 59 RCE, 97.
  - 2/ 57 RCE, 111.
  - 3/ 57 RCE, 111.
  - 4/ 54 RCE, 78.
  - 5/ 57 RCE, 114.
  - 6/ 54 RCE, 46.
  - 7/ 58 RCE, 90.
  - 8/ 57 RCE, 75.
  - 9/ 57 RCE, 116.
  - 10/ 57 RCE, 210.
  - 11/ 59 RCE, 100.
  - 12/ 54 RCE, 82.
  - 13/ 58 RCE, 60.
  - 14/ 59 RCE, 97.
  - 15/ 56 RCE, 88.
  - 16/ 58 RCE, 59.
  - 17/ 56 RCE, 89.
  - 18/ 58 RCE, 60.

/...

## 5. Pensiones de invalidez, vejez y supervivencia

123. Se han establecido planes de seguros de pensiones que abarcan la vejez, la invalidez y la muerte del cabeza de familia en el Camerún 1/, la India 2/ (en favor de los sobrevivientes), Túnez 3/, Turquía 4/ (respecto de los trabajadores independientes no agrícolas) y, como ya se ha señalado, en el Dahomey, Guyana y el Alto Volta. En la República Federal de Alemania 5/ se ha permitido la afiliación al plan de seguros de personas que no tengan empleo. Además, en Finlandia 6/ se han agregado a las pensiones uniformes ya existentes un sistema de pensiones relacionadas con el salario. En Francia 7/, se ha hecho extensivo el sistema de pensiones adicionales de retiro establecidas mediante acuerdos colectivos a todos los empleados que no estaban aún acogidos a él. En el Perú 8/, se han fusionado los planes de pensión para empleados y obreros. En México 9/, y el Perú 10/ se ha hecho extensiva la legislación a otras regiones del territorio.

## 6. Igualdad de trato de nacionales y extranjeros

124. En España 11/, se ha puesto a todos los trabajadores extranjeros que residen legalmente en el territorio en un pie de igualdad con los nacionales en lo que respecta a la seguridad social. En Bélgica 12/ se abolió la reducción de un 20% en las pensiones de retiro pagaderas a trabajadores extranjeros. Los nacionales de los Estados que han ratificado el Convenio relativo a la igualdad de trato en materia de indemnización por accidentes del trabajo, de 1925 (No. 19), y que viven en el extranjero, así como sus supervivientes, han sido asimilados a los nacionales en Argelia 13/, Barbados 14/ y Suecia 15/, en lo que respecta a los pagos en el extranjero cuando sufren accidentes del trabajo, y los nacionales de los Estados que han ratificado el Convenio relativo a la igualdad de trato en materia de seguridad social, de 1962 (No. 118), y viven en el extranjero, han sido asimilados

---

1/ ILR, agosto de 1970, pág. 195.

2/ ILR, diciembre de 1971, pág. 558.

3/ Decreto No. 71-452 de 17 de diciembre de 1971, Journal Officiel No. 56 de 21 de diciembre de 1971.

4/ Ley No. 1479 de 2 de septiembre de 1971, Resmî Gazete No. 13956 de 14 de septiembre de 1971.

5/ Ley de 16 de octubre de 1972, Bundesgesetzblatt de 2 de agosto de 1972, parte I, No. 76.

6/ Ley de 14 de julio de 1969, Recueil des lois Nos. 467 y 468 de 1969.

7/ ILR, agosto-septiembre de 1973, pág. 229.

8/ ILR, diciembre de 1973, pág. 537.

9/ 58 RCE, 155.

10/ 58 RCE, 156.

11/ 54 RCE, 57 y 59.

12/ 54 RCE, 142.

13/ 56 RCE, 60.

14/ 57 RCE, 76.

15/ 54 RCE, 51.

a los nacionales en Madagascar 1/, incluso cuando residen en el extranjero o cambian su residencia al extranjero. Todos los requisitos relativos a un plazo de residencia en el territorio nacional antes de tener derecho a prestaciones han sido abolidos en Noruega 1/, en lo que respecta a los subsidios familiares para los nacionales de los Estados que han ratificado el Convenio No. 118, y en los Países Bajos 2/ en lo que respecta al desempleo para los nacionales de los Estados que se han obligado en virtud del Convenio No. 44. Por último, en los Países Bajos 3/ el pago de las prestaciones de viudez y orfandad respecto de los sostenes de familia que excedían de una edad determinada cuando la legislación (disposiciones transitorias) entró en vigor se ha hecho extensivo a los nacionales de los Estados que han ratificado el Convenio sobre la conservación de los derechos de pensión de los migrantes, de 1935 (No. 48),

7. Pago de prestaciones en el extranjero

125. En Israel 4/, han quedado sin efecto, tanto respecto de los nacionales como de los extranjeros, ciertos requisitos de residencia para el pago de prestaciones familiares y subsidios por muerte. Asimismo, las prestaciones de invalidez, vejez y supervivencia previstas en la legislación de Yugoslavia 5/ se pueden pagar ahora en el extranjero sin requisitos de nacionalidad.

Respecto de las prestaciones familiares y de maternidad, véanse los puntos 1 y 2 de la sección E, infra.

C. El derecho a un nivel de vida adecuado

126. La información que la OIT puede proporcionar en relación con el derecho a un nivel de vida adecuado figura en las secciones A y B supra.

D. El derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental

127. Si bien la OIT no se ocupa directamente del derecho a la salud como tal, entre sus esferas de interés están el de la protección de la salud de los trabajadores y la protección sanitaria como aspecto de la seguridad social. Con respecto a estos asuntos cabe mencionar las secciones A3 (relativa a las condiciones de trabajos seguras y saludables) y B2 (relativo a la atención médica), y las secciones E2 y E3 (relativas a la protección de la maternidad y a la protección de los niños y de los jóvenes) infra.

---

1/ 54 RCE, 160.

2/ 57 RCE, 116.

3/ 54 RCE, 87.

4/ 57 RCE, 209.

5/ 59 RCE, 103.

E. El derecho de la familia, las madres y los niños a recibir protección y asistencia

1. El derecho de la familia a recibir protección y asistencia

Acontecimientos en el plano nacional

128. En Burundi 1/ y el Japón 2/, se han establecido planes de prestaciones familiares.

---

1/ ILR, diciembre de 1972, pág. 573.

2/ Ley No. 73, de 27 de mayo de 1971.

2. El derecho de las madres a recibir atención y asistencia especiales

Acontecimientos en el plano nacional

i) Protección de la maternidad

129. En Colombia 1/ se ha hecho extensivo el derecho a los subsidios de maternidad a las trabajadoras temporeras y a los miembros de la familia del empleado, en Hungría 2/ a los miembros de las cooperativas agrícolas, en España 3/ a las trabajadoras domésticas, en Yugoslavia 4/ para las trabajadoras temporeras y en Grecia 5/ y en México 6/ a otras regiones del territorio.

130. En Bulgaria 7/, Mauritania 8/ (como resultado de contactos directos) y en Yugoslavia 9/, se ha reconocido el derecho al subsidio sin que sea preciso que transcurra un período determinado para tener derecho a recibirlo.

131. Por otra parte, se ha enmendado la legislación de Nicaragua 10/, Panamá 11/ y Venezuela 12/ para prever que, cuando el nacimiento se produce después de la fecha prevista, el período de licencia prenatal debe ampliarse sin que por ello se reduzca el período de licencia postnatal.

ii) Prohibición del trabajo nocturno

Acontecimientos en el plano nacional

132. Varios países han adoptado nuevas leyes por las que se prohíbe el trabajo nocturno de las mujeres. Entre estos países están la República Khmer 13/ y

- 
- 1/ 57 RCE, 57.  
2/ 56 RCE, 153.  
3/ 56 RCE, 153.  
4/ 56 RCE, 154.  
5/ 56 RCE, 43.  
6/ 58 RCE, 155.  
7/ 59 RCE, 40.  
8/ 58 RCE, 50.  
9/ 56 RCE, 154.  
10/ 56 RCE, 43.  
11/ 58 RCE, 50.  
12/ 59 RCE, 40.  
13/ 58 RCE, 50.

/...

Laos 1/, donde el período nocturno en que está prohibido trabajar es de 11 horas consecutivas, de conformidad con los Convenios pertinentes de la OIT, así como Somalia 2/ y Tailandia 3/ donde, sin embargo, el período nocturno está fijado en siete y seis horas, respectivamente.

133. En la República Árabe Libia, la prohibición existente fue ampliada en 1970 para que abarcara un período de 11 horas, cuando antes estaba limitado a nueve horas 4/. En Austria 5/ se ha ampliado la prohibición para que incluya a las empleadas a sueldo, a quienes antes no se aplicaba y las excepciones permitidas a la prohibición de realizar trabajo nocturno se han limitado a las autorizadas en el Convenio relativo al trabajo nocturno de las mujeres (revisado), 1948 (No. 89). También se han introducido limitaciones parecidas a las excepciones permitidas en el Chad 6/, Costa Rica 7/ y los Países Bajos. Portugal ha tomado varias medidas para lograr que la prohibición del trabajo nocturno esté en consonancia con ese Convenio y con otros anteriores sobre la cuestión 8/.

3. El derecho de los niños y adolescentes a recibir cuidados y asistencia especiales

a) Actividades de la OIT

134. En su 58a. reunión, celebrada en junio de 1973, la Conferencia Internacional del Trabajo aprobó dos nuevos instrumentos sobre la edad mínima de admisión al empleo: un convenio (No. 138) y una recomendación (No. 146). El Convenio está concebido para que reemplace gradualmente a los instrumentos existentes, aplicables a sectores económicos limitados (enumerados en el apéndice del presente informe en la parte III E3) y, con arreglo al mismo los Estados que lo ratifiquen se comprometen a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños. Todo Estado que ratifique el Convenio deberá especificar, al ratificarlo, la edad mínima de admisión al empleo que acepta. Esa edad no debe ser inferior a los 15 años (o 14 años en los países cuya economía y servicios educacionales están insuficientemente desarrollados) y posteriormente puede especificarse una edad mínima más elevada. En los trabajos que es probable que sean perjudiciales para la salud, la seguridad o la moral de los jóvenes, en principio, la edad mínima será de 18 años pero puede fijarse en 16 años siempre que se garantice suficiente protección. En la Recomendación suplementaria se fija la edad mínima en 16 años como objetivo que debe tratarse de lograr y contiene directrices con respecto a los distintos aspectos de la política nacional respecto del empleo de niños y jóvenes.

---

1/ 58 RCE, 51.

2/ Código del Trabajo, 1972 (SL 1972-Som.1).

3/ Anuncio del Ministerio del Interior con respecto a la protección de los trabajadores de fecha 16 de abril de 1972 (SL 1972-Tai.2A).

4/ 57 RCE, 168.

5/ 54 RCE, 126.

6/ 54 RCE, 35.

7/ 58 RCE, 135.

8/ 56 RCE, 45; 58 RCE, 137.



b) Acontecimientos en el plano nacionali) Edad mínima de admisión al empleo

135. En la Argentina, como resultado de contactos directos, la Ley No. 18624, aprobada el 13 de marzo de 1970, prohíbe que los niños menores de 14 años trabajen en el servicio doméstico y en las empresas y establecimientos industriales y comerciales públicos y privados 1/. En el Irak, en virtud del artículo 86 b) de la Ley del trabajo de 1970, está prohibido el empleo de niños menores de 15 años de edad 2/. En Luxemburgo, la Ley de 28 de octubre de 1969 prohíbe el empleo de los niños que no hayan cumplido 15 años de edad o que no hayan completado la enseñanza obligatoria 3/. En Nicaragua, el Decreto del Poder Ejecutivo No. 39, de 14 de abril de 1969, prohíbe el empleo de los niños menores de 15 años en los buques 4/.

136. En Costa Rica 5/ (como resultado de contactos directos), Nicaragua 6/, Tanzania 7/ y el Uruguay 8/ se han aprobado disposiciones por las que se prohíbe el empleo de niños menores de 18 años de edad como estibadores o fogoneros en los barcos. En Guatemala, en virtud del Decreto Oficial No. 14-73, de 12 de abril de 1973 9/, y a raíz de contactos directos, se prohibió el empleo de los niños menores de 15 años de edad en los buques pesqueros.

137. En el Brasil, por Decreto No. 66280 de 27 de febrero de 1970, se limitaron los trabajos ligeros que podían realizar los niños a partir de los 12 años de edad a los sectores fuera de la industria y el transporte por tierra y por mar 10/. En el Chad, el Decreto No. 55/PR, de 8 de febrero de 1969, estableció ciertas garantías y limitaciones en relación con las excepciones autorizadas en cuanto a los trabajos ligeros que pueden realizar los niños de más de 12 años de edad 11/. En Italia, el Decreto No. 36 de 4 de enero de 1971 definió los tipos de trabajos

---

1/ 54 RCE, 76; SL 1970-Arg. 2.

2/ 56 RCE, 97.

3/ 56 RCE, 97; SL 1969-Lux.1.

4/ 54 RCE, 37.

5/ 58 RCE, 180.

6/ 54 RCE, 41.

7/ 54 RCE, 41.

8/ 57 RCE, 66.

9/ 59 RCE, 195.

10/ 56 RCE, 46.

11/ 57 RCE, 107.

ligeros que podían realizar los niños de más de 14 años de edad 1/. En Mauritania la Orden No. 00335/MFP.T., de 17 de mayo de 1972, aprobada después de celebrar contactos directos, regula el empleo de los niños de más de 12 años de edad para trabajos ligeros 2/.

ii) Examen médico de los trabajadores jóvenes

138. En Luxemburgo la Ley de 28 de octubre de 1969 relativa a la protección de los niños y los trabajadores jóvenes establece que éstos deben someterse a exámenes médicos periódicos hasta los 18 años 3/. Se han introducido disposiciones parecidas en el Perú en virtud del Decreto Supremo 006-73-TR, de 5 de junio de 1971 4/, y en Somalia en virtud de la Ley No. 65, de 18 de octubre de 1972, por la que se instituyó el Código de Trabajo 5/. En el Uruguay, a raíz de contactos directos, el 16 de diciembre de 1971 se aprobó el Decreto No. 85/971, que regula los exámenes médicos de aptitud para el trabajo de los niños y adolescentes 6/. En Guatemala 7/ y en el Paraguay 8/ el requisito de un examen médico se ha hecho extensivo a otras categorías de jóvenes.

139. En Chipre 9/ y en Jordania 10/, en 1970 y 1971, respectivamente, se impuso la obligación de que los jóvenes de menos de 21 años de edad dedicados a trabajos subterráneos pasaran un examen médico periódico, mientras que en Zambia ese requisito se ha hecho extensivo a los jóvenes que trabajan en canteras subterráneas 11/.

140. En Nicaragua, el artículo 10 del Decreto Presidencial No. 39, de 14 de abril de 1969, establece que los jóvenes menores de 18 años sólo pueden trabajar a bordo de un buque tras presentar un certificado médico que de fe de su buen estado físico, y que deben someterse a un nuevo examen médico cada año 12/.

- 
- 1/ 57 RCE, 126.
  - 2/ 58 RCE, 83-84.
  - 3/ 56 RCE, 104.
  - 4/ 59 RCE, 117.
  - 5/ SL 1972-Som.1; 59 RCE, 47.
  - 6/ 57 RCE, 133, 134.
  - 7/ 59 RCE, 115-116.
  - 8/ 69 RCE, 117.
  - 9/ 57 RCE, 212.
  - 10/ 58 RCE, 186.
  - 11/ 57 RCE, 212.
  - 12/ 54 RCE, 42.

iii) Trabajo nocturno

141. En la Argentina 1/ y en la República Dominicana 2/, como consecuencia de contactos directos, se ha promulgado nueva legislación por la que se prohíbe que los menores de 18 años de edad realicen trabajos nocturnos por un período de 12 horas consecutivas. En la República Khmer 3/, Laos 4/ y Luxemburgo 5/ se han introducido prohibiciones parecidas. En el territorio danés de Groenlandia 6/ la prohibición introducida en 1971 abarca un período de 11 horas, mientras que en Nicaragua 7/, el período durante el cual se prohíbe el trabajo nocturno es de 10 horas.

142. El período de la prohibición ya existente se ha ampliado en Mauritania 8/ (de 11 a 12 horas, a raíz de contactos directos), en el Pakistán 9/ (de 12 a 13 horas para los aprendices de 16 a 18 años), en Filipinas 10/ (de 8 a 13 horas) y en Santo Tomé y Príncipe 11/ (de 8 a 11 horas). En Guatemala como resultado de contactos directos, la prohibición del trabajo nocturno se ha hecho extensiva a los jóvenes empleados por el Estado, las municipalidades y otros órganos financiados con fondos públicos 12/, y en México 13/ y en Timor 14/ se ha cambiado la edad hasta la cual se aplica la prohibición de 16 a 18 años.

- 
- 1/ 54 RCE, 102, 129.  
2/ 58 RCE, 102, 137.  
3/ 58 RCE, 52.  
4/ 58 RCE, 52.  
5/ 54 RCE, 130.  
6/ 58 RCE, 200.  
7/ 54 RCE, 36-37.  
8/ 58 RCE, 138.  
9/ 59 RCE, 155-156.  
10/ 58 RCE, 139.  
11/ 56 RCE, 47-48.  
12/ 59 RCE, 117.  
13/ 57 RCE, 171.  
14/ 56 RCE, 47-48.

/...

143. Por último, en Costa Rica 1/, Israel 2/, los Países Bajos 3/, Portugal 4/ y Yugoslavia 5/ se han introducido nuevas limitaciones a las exenciones que se pueden conceder con respecto a la prohibición de que los niños realicen trabajos nocturnos.

F. El derecho a la educación

144. De los temas que abarca el derecho a la educación, la OIT se interesa directamente sólo en la enseñanza técnica, la orientación profesional y la formación profesional, de las que se trata en la sección III A) 2 2) supra.

G. El derecho a participar libremente en la vida cultural

145. Las cuestiones incluidas en este epígrafe son principalmente de la competencia de organizaciones distintas de la OIT.

---

1/ 59 RCE, 154.

2/ 59 RCE, 118.

3/ 57 RCE, 171.

4/ 58 RCE. 52 y 137.

5/ 56 RCE, 138-139.

IV. MEDIDAS TENDIENTES A ASEGURAR QUE LOS DERECHOS INCLUIDOS EN LA PARTE III SEAN DISFRUTADOS POR UNA PROPORCION CADA VEZ MAYOR DE LA POBLACION Y SIN DISTINCION ALGUNA DE RAZA, COLOR, SEXO, IDIOMA, RELIGION, OPINION POLITICA O DE CUALQUIER OTRA INDOLE, ORIGEN NACIONAL O SOCIAL, PROPIEDAD, NACIMIENTO O CUALQUIER OTRA CONDICION

a) Actividades de la OIT

146. La información sobre la situación de los Estados miembros de la OIT en las esferas comprendidas en el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958 (No. 111) fue analizada por la Comisión de Expertos en aplicación de convenios y recomendaciones en un estudio general que fue presentado a la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 1971 1/. En el estudio se consideran los distintos tipos de medidas que se han adoptado y se están adoptando dentro del marco de las políticas nacionales para eliminar la discriminación en el empleo y en la ocupación en el sentido de los instrumentos de la OIT. Dicho estudio se refiere a las medidas legislativas y administrativas que deben derogarse, y a las medidas positivas que deben adoptarse en los planos legislativo, práctico, educacional e institucional. Comenta la naturaleza y el valor respectivo de los diferentes tipos de medidas a la luz de la experiencia y de las diferentes condiciones nacionales.

147. En 1973 la Comisión de Expertos señaló la importancia de la legislación que, según lo requerido por el artículo 3 b) del Convenio, declare específicamente ilegales todas las prácticas discriminatorias en materia de empleo y prescribe métodos adecuados para el examen y la solución práctica de los casos en que se alegue que tales prácticas existen. La Comisión consideró que la Oficina Internacional del Trabajo podía prestar asesoramiento técnico en esta materia mediante contactos directos, por medio de estudios especiales, o mediante información o cooperación técnicas 2/.

148. Dentro del marco general del programa de antidiscriminación de la OIT, el Consejo de Administración, en su 188a. Reunión, (Ginebra, noviembre de 1972), decidió introducir una nueva forma de acción práctica, a saber: la preparación de estudios especiales para contribuir a evaluar los hechos y buscar soluciones en ciertas situaciones nacionales. Estudios de esta naturaleza pueden efectuarse, con el consentimiento del gobierno interesado, previa petición de un Estado miembro o de una organización de trabajadores o de empleadores sobre cuestiones específicas que les afecten.

---

1/ OIT, 56a. Reunión, Ginebra, 1971, Informe III (parte 4B): Estudio general acerca de las memorias relativas al Convenio y a la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

2/ 58 RCE 172.

149. Se entendió que tales estudios especiales podrían basarse en criterios como los establecidos en el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (No. 111). No obstante, esta forma de acción tiene carácter más general y no se limita a los países que han ratificado el Convenio. Las cuestiones planteadas pueden referirse a la situación de grupos de personas clasificados, por ejemplo, según la raza, religión, origen nacional, origen social, pertenencia a un grupo minoritario, sexo o edad, pero no deben tratar casos individuales no relacionados con cuestiones más amplias de política.

150. En su 191a. Reunión (noviembre de 1973) la Junta de Gobierno aprobó con carácter experimental las directrices para examinar las peticiones de tales estudios especiales. En ellas se prevén dos tipos diferentes de casos: primero, aquellos en que la petición se presenta directamente por el Gobierno de un Estado miembro en relación con cuestiones surgidas en su propio país, y segundo, aquellos en que la petición procede de organizaciones de empleadores o trabajadores o de otro Estado miembro. El Director General está autorizado a examinar el curso que deba darse a una petición de estudio especial presentada por un Estado miembro o por una organización de trabajadores o empleadores sobre cuestiones específicas que les afecten y, si el Gobierno interesado accede a que se efectúe tal estudio, a celebrar los arreglos para llevarlo a cabo de acuerdo con el Gobierno. Ya se han iniciado actividades encaminadas a efectuar tales estudios especiales a petición de ciertos gobiernos.

151. A solicitud de un Gobierno (Malasia), en la primavera de 1973 se envió una misión sobre el terreno para examinar la posibilidad de cooperar con la OIT a largo plazo en el estudio de las cuestiones surgidas de la estructura multirracial del país en la esfera del empleo y de las medidas adecuadas para promover la igualdad de oportunidades y de trato y se está considerando el curso que se deba dar a esta sugerencia.

152. En las misiones que se efectuaron en distintos países en 1973, en Singapur, Sri Lanka, Trinidad y Tabago, Barbados y Jamaica se celebraron consultas sobre el terreno para aclarar las cuestiones relativas a la aplicación y ratificación del Convenio No. 111.

153. La información suministrada por la OIT sobre sus actividades en 1971 en relación con el Año Internacional de la Lucha contra el Racismo y la Discriminación Racial se reproduce en el documento A/8367 presentado en el vigésimo sexto período de sesiones de la Asamblea General (párrafos 55-57), junto con el texto de la resolución aprobada por la Conferencia de la OIT en junio de 1971 sobre este tema.

154. Un Seminario regional sobre igualdad de oportunidades en el empleo se celebró por la OIT en Manila, del 2 al 11 de diciembre de 1969. En él se reunieron 15 participantes de países asiáticos, nombrados por los gobiernos, los empleadores y los trabajadores respectivamente. A la luz de la experiencia nacional, en el Seminario se consideró la situación de los diferentes grupos de población en relación con el empleo y la ocupación, las causas de desigualdad y los métodos más adecuados para promover la igualdad en esta esfera. El informe del Seminario y las contribuciones escritas sobre las experiencias nacionales preparadas por los participantes fueron publicadas en 1970 1/.

---

1/ Equality of Opportunity in Employment in Asia: Problems and Policies,  
Geneva, 1970.

155. Durante el período que se examina han continuado las investigaciones sobre diversos problemas, incluidas la relación entre la desigualdad económica y las relaciones raciales y la situación de los trabajadores extranjeros; este último estudio es una contribución a las actividades comprendidas en las resoluciones relativas a la acción de la OIT en pro de la igualdad de trato de los trabajadores emigrantes extranjeros, aprobada por la Conferencia Internacional del Trabajo en sus 56a. (1971) y 57a. (1972) reuniones.

156. El Director General presentó un estudio sobre los trabajadores migrantes al Consejo de Administración en su 188a. Reunión, celebrada en noviembre de 1972 1/. En esa Reunión, el Consejo de Administración decidió tener en cuenta las distintas peticiones hechas por la Conferencia respecto de los trabajadores migrantes al tomar las decisiones que deba adoptar respecto del programa coordinado de acción de la OIT para trabajadores migrantes, el Plan a largo plazo 1974-1979, y el Programa y presupuesto para 1974-1975. Dado que el Consejo de Administración decidió incluir la cuestión de los trabajadores migrantes en el programa de la 59a. (1974) Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, se ha preparado un informe relativo a la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato y a la eliminación de la discriminación contra los trabajadores migrantes, para que lo examine la Conferencia 2/.

157. En la Revista Internacional del Trabajo se han publicado otros artículos sobre la situación en ciertos países y sobre determinadas cuestiones 3/. Se ha emprendido un estudio sobre la discriminación por razón de la edad y sus resultados se publicarán en breve en la Revista.

158. Con respecto a la información y educación públicas en general, se ha publicado en inglés, francés y español un cartel en el que se exponen los principios de la OIT relativos a la promoción de la igualdad de oportunidades y la eliminación de la discriminación en el empleo. Este cartel ha sido difundido ampliamente por los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y mediante los Centros de Información de las Naciones Unidas. Además, se ha preparado una serie de emisiones de radio sobre la erradicación de la discriminación en el empleo y varios organismos nacionales de radiodifusión han aceptado difundirla.

---

1/ GB.188/5/9.

2/ Conferencia Internacional del Trabajo, 59a. Reunión, 1974, Informe VII (1) y (2): Trabajadores migrantes.

3/ Medidas para garantizar igualdad de derechos y oportunidades a los ciudadanos sociéticos, diciembre de 1969; relaciones raciales en el empleo en el Reino Unido, julio de 1970; pruebas de aptitud y discriminación, septiembre de 1970; procedimientos especiales de reclamación en caso de discriminación en el empleo, noviembre de 1971; la promoción económica y social de las castas y tribus protegidas de la India, enero de 1971; estructuras étnicas y socioeconómicas en Malasia, diciembre de 1971.

159. Tras la aprobación por la Conferencia Internacional del Trabajo, en su 57a. Reunión celebrada en junio de 1972, de una resolución relativa a la política de opresión colonial, de discriminación racial y de violación de los derechos sindicales seguida por Portugal en Angola, Mozambique y Guinea (Bissau), el Consejo de Administración decidió en su 188a. Reunión (Ginebra, noviembre de 1972) ordenar al Director General que asegurase con todos los medios a su alcance la más amplia difusión de información y documentación sobre el ejercicio de las libertades civiles y de los derechos sindicales en las zonas de Angola, Mozambique y Guinea (Bissau), en la medida de lo posible en los idiomas de estas zonas. En cumplimiento de esta decisión, la OIT preparó a principios de 1973 un folleto sobre el ejercicio de las libertades civiles y los derechos sindicales en Angola, Mozambique y Guinea (Bissau), que fue publicado en inglés, francés, portugués y swahili y distribuido por conducto de la oficina regional de la OIT en cooperación con los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las organizaciones intergubernamentales regionales de la región africana.

160. Conforme a la Declaración referente a la política de "apartheid" de la República Sudafricana, aprobada en 1964 por la Conferencia Internacional del Trabajo, el Director General viene presentando anualmente a la Conferencia un informe especial sobre lo ocurrido en esa esfera.

161. En cuanto a las medidas adoptadas por la OIT para aplicar la resolución relativa al apartheid aprobada por la Conferencia en junio de 1971, el folleto de información pública de la OIT titulado "la OIT y el apartheid", que anteriormente había sido publicado en inglés, francés y español, ahora se ha publicado también en afrikaans, árabe y swahili y ha sido ampliamente difundido en las regiones en que ese hablan esos idiomas.

162. Conforme a una recomendación de la Asamblea General de las Naciones Unidas de diciembre de 1970, y a una resolución adoptada por el Grupo de los Trabajadores en la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 1972, se celebró una Conferencia internacional de organizaciones sindicales el 15 y 16 de junio de 1973, durante la 58a. Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, para que el movimiento sindical formulase un programa común de acción contra el apartheid. A la Conferencia sindical asistieron representantes de más de 200 organizaciones sindicales, que representaban a 180 millones de trabajadores y todas las tendencias del movimiento sindical mundial. El Comité Especial de las Naciones Unidas sobre el Apartheid participó directamente en la preparación y convocación de esta Conferencia. Una resolución aprobada unánimemente por esta Conferencia, en la que se denunciaba la política de apartheid y discriminación racial del Gobierno sudafricano, y en la que se pedía la adopción de una serie de medidas prácticas por todas las organizaciones sindicales para combatir esa política, fue comunicada a la Conferencia Internacional del Trabajo por el Presidente del Grupo de los Trabajadores el 19 de junio de 1973 1/. En el décimo informe especial sobre el apartheid presentado por el Director General a la 59a. Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo se tratará de la Conferencia de organizaciones sindicales.

---

1/ Conferencia Internacional del Trabajo, 58a. reunión (1973), Actas, págs. 398-399.



163. El 9 de junio de 1973, el Comité Ejecutivo de la Organización Internacional de Empleadores aprobó una declaración relativa al apartheid, que fue comunicada a la Conferencia Internacional del Trabajo el 11 de junio de 1973 por el Presidente del Consejo General de la Organización Internacional de Empleadores 1/.

164. En relación con la discriminación de la mujer, la Conferencia Internacional del Trabajo, en su 57a. Reunión, celebrada en 1972, aprobó una resolución sobre las trabajadoras en la cual, considerando entre otras cosas que habían surgido problemas urgentes en relación con las necesidades de las trabajadoras en la sociedad moderna y la necesidad general de utilizar plenamente todos los recursos humanos, invitaba al Consejo de Administración a) a elaborar un programa coherente de actividades encaminado a promover la auténtica igualdad de trato y de oportunidades para las trabajadoras y evitar en particular, la discriminación en la capacitación y el empleo, a garantizar el principio de salario igual por un trabajo de igual valor, y a dar facilidades para satisfacer las responsabilidades familiares de los padres trabajadores y b) a actualizar el informe sobre las trabajadoras en un mundo en transición presentado a la Conferencia Internacional del Trabajo en 1974. Posteriormente, el Consejo de Administración decidió incluir la cuestión de la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras en el programa de la Conferencia en 1975, para debate general.

b) Acontecimientos en el plano nacional

165. El número de países que han adoptado nueva legislación encaminada a promover la eliminación de ciertas formas de discriminación aumenta constantemente. En Australia, en 1970 se promulgó la States Grants (Aboriginal Advancement) Act para conceder asistencia financiera a los Estados en relación con el bienestar y el adelanto de la población aborigen de Australia. Además, en Australia occidental, la Aboriginal Affairs Planning Authority Act 1972 dispuso la creación de un Instituto de planificación de los asuntos de la población aborigen, un Comisionado de la Planificación de asuntos aborígenes y un Consejo asesor de asuntos aborígenes encargado de prestar servicios consultivos y de otra índole para el adelanto económico, social y cultural de las personas de ascendencia aborigen. En 1973, en relación con la ratificación por Australia del Convenio de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación) (No. 111), 1958, se estableció un mecanismo en los planos nacional y estatal para considerar las alegaciones de discriminación en el empleo.

166. En el territorio de Bermuda, del Reino Unido, la Race Relations Act 1969 ofrece protección legal contra los actos discriminatorios; el Consejo Asesor en materia de relaciones raciales mantiene la situación en examen. En Colombia, la ley No. 13, de 29 de diciembre de 1972, prohíbe la discriminación entre ciudadanos en materia de empleo, principalmente por razones de estado civil, situación familiar, religión o afiliación política 2/. En Costa Rica, un nuevo Código Penal

---

1/ Ibid., págs. 148-149.

2/ 59 RCE, 191.

(ley No. 4573 de 1970) establece penas para los actos discriminatorios en la esfera del empleo por razones de raza, sexo, edad, religión, estado civil, opinión política, origen social o situación económica. En Francia, la ley No. 72-546 1/, para combatir el racismo, considera delito que una persona por razón de su profesión o funciones emplee a otras personas, se niegue a contratar o despidan a otra persona por su origen o por el hecho de que pertenezca o no a un grupo determinado, nacionalidad, raza o religión, o haga una oferta de empleo que esté sujeta a cualquiera de estas consideraciones. La ley No. 71-558 2/ relativa a los anuncios de prensa de ofertas y solicitudes de empleo, prohíbe la publicación de ofertas de empleo que especifiquen un límite máximo de edad respecto de ocupaciones sujetas al Código del Trabajo.

167. En Guatemala, el Decreto No. 1725 de 1970 3/ deroga una disposición de 1963 que excluía de la función pública a las personas condenadas por ciertos delitos de carácter público y que además las privaba de ocupar cargo alguno en una organización de empleadores o de trabajadores. En Italia, la ley No. 300 de 1970 4/ prohíbe a los empleadores que, al contratar a un empleado o durante la relación de empleo, investiguen las opiniones políticas, religiosas o sindicales del trabajador, o que den a un trabajador trato económico preferencial de carácter discriminatorio. En el Japón, la Ley de medidas especiales sobre proyectos de integración de 1969 trató de aclarar los objetivos de los proyectos de integración efectuados mediante la cooperación de órganos públicos estatales y locales en zonas en que la estabilización y mejora de las condiciones de vida están entorpecidas por razones históricas y sociales, a fin de adoptar medidas necesarias para lograr esos objetivos y, de esa forma, fomentar el progreso económico en las zonas comprendidas en la ley 5/.

168. En México, la nueva Ley Federal del Trabajo de 1969 6/ trata de forma más completa y con mayor detalle que la legislación anterior de la igualdad de trato de los trabajadores, independientemente de su posición, raza, sexo, edad, fe religiosa, opinión política o posición social. En Nueva Zelandia, en diciembre de 1971 7/ se aprobó la ley No. 150 para afirmar y promover la igualdad racial y para prohibir las discriminaciones en el empleo por razones de color, origen racial o étnico o nacional.

---

1/ SL 1972 Fr.2.

2/ Journal Officiel, No. 161 de 13 de julio de 1971, pág. 6910.

3/ 56 RCE, 175-176.

4/ SL 1970-It.2.

5/ 56 SRUC, 14-15.

6/ SL 1969-Mex.1.

7/ SL 1971-N.Z.1.

169. En los Estados Unidos de América, la Parte 30 del Título 29 de las Consolidated Federal Regulations, relativa a la igualdad de oportunidades en el aprendizaje y capacitación para el empleo, fue revisada en marzo de 1971 1/. Dicha Parte establece la política y procedimientos para promover la igualdad de oportunidades en los programas de aprendizaje inscritos en el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos o en los organismos estatales de aprendizaje; prohíbe la discriminación por razón de raza, color, religión, origen nacional o sexo en los programas de aprendizaje; requiere acción positiva para ofrecer igualdad de oportunidades en dichos programas y prevé la coordinación con otros programas de igualdad de oportunidades. La Civil Rights Act de 1964 ha sido enmendada por la Equal Employment Opportunity Act de 1972 2/, que establece un "Consejo de Coordinación para la igualdad de oportunidades en el empleo" cuyo objeto es coordinar las actividades de los distintos departamentos, agencias y ramas del Gobierno Federal encargados de aplicar y ejecutar la legislación y políticas en materia de igualdad de oportunidades en el empleo. A la Ley de Derechos Civiles se ha agregado también una nueva sección sobre la no discriminación en el empleo en el Gobierno Federal. Se ha publicado un memorando, de fecha 23 de marzo de 1973 3/, en el que se expone la política federal sobre los procedimientos relativos a la igualdad de oportunidades en el empleo en la administración pública local y estatal. El objeto de este memorando era indicar la forma en que los organismos gubernamentales deben proceder para respetar la distinción entre metas y calendarios adecuados, por una parte, y cuotas y preferencias no permisibles, por la otra, teniendo debidamente en cuenta el principio de selección según el mérito, a fin de promover la igualdad de oportunidades en el empleo. La Oficina Federal de Observancia de Contratos ha publicado directrices (relativas a las exigencias de la Orden Ejecutiva No. 11246 de 1965, en su forma enmendada) sobre la discriminación por razones de religión o de origen nacional, para promover y asegurar la igualdad de oportunidades en el empleo a los miembros de las distintas religiones y grupos étnicos (sobre todo pero no exclusivamente a los procedentes de Europa oriental, central y meridional, tales como judíos, católicos, italianos, griegos y grupos eslavos) que siguen siendo objeto de discriminación en el empleo debido a su religión y/o origen nacional. Estas directrices entraron en vigor el 20 de febrero de 1973.

170. Durante el período que se examina fueron también adoptadas medidas legislativas y de otra índole en diversos países para eliminar las distinciones por motivos de sexo o estado civil que afectaban el acceso de la mujer a ciertos tipos de empleo o a sus condiciones de empleo. Por ejemplo, en el Canadá, una enmienda a la Alberta Human Rights Act 4/ agregó el sexo, el estado civil y la edad a la raza, las creencias religiosas, el color, la ascendencia o el lugar de origen como motivos respecto de los cuales se prohíbe la discriminación. El Gobierno de la Provincia

---

1/ SL 1971-USA 1.

2/ SL 1972-USA 1 (P.L. 92-261, marzo 1972).

3/ (FEP Manual, 401:105).

4/ Revised Statutes 1970, Ch. 178, 1971, Ch. 48.

de Ontario publicó en junio de 1973 un documento titulado "Igualdad de oportunidades para la mujer en Ontario: un plan de acción 1/ en el que se proponía en particular revisar los artículos sobre "salario igual" de la Employment Standards Act; una revaluación de la vigente legislación protectora de la mujer; ampliar los servicios de orientación profesional; adoptar medidas adicionales para satisfacer las necesidades de las mujeres con familia, incluida la mejora de la planificación de servicios de asistencia infantil; organizar más servicios locales de planificación familiar; y establecer programas comunitarios especiales para la mujer rural inmigrante, nativa y transeúnte; así como medidas para mejorar las oportunidades de empleo y de carrera de la mujer en la administración pública de Ontario. En Finlandia, la Comisión sobre la condición social de la mujer publicó un informe global en 1970, en el que se indicaban las principales esferas de discriminación y en el que se hacían recomendaciones para superar las prácticas discriminatorias. En 1972, se creó el Comité de Igualdad para promover, entre otras cosas, la igualdad económica y social de hombres y mujeres. El Decreto No. 188 de 1972, relativo al derecho de la mujer para desempeñar un puesto o cargo en la administración pública dispuso que las mujeres podrían ser nombradas gobernadoras provinciales.

171. En el Japón, en junio de 1972, la Cámara de Representantes y la Cámara de Diputados adoptaron una resolución en la que se pedía, entre otras cosas, la prohibición de cualquier trato discriminatorio contra las trabajadoras por razones de sexo y la adopción de todas las medidas necesarias para lograrlo. La Ley No. 113 relativa al bienestar de las trabajadoras, aprobada el 16 de junio de 1972 2/, establece medidas para promover el bienestar y mejorar la condición de las trabajadoras, "sin trato discriminatorio por razón de sexo". En España, conforme al Decreto No. 2310 de 20 de agosto de 1970 3/, relativo a los reglamentos sobre los derechos laborales de las trabajadoras, las mujeres tienen derecho a trabajar en condiciones de plena igualdad con los hombres a todos los efectos legales, y a recibir la misma remuneración que los hombres. Los reglamentos laborales, las órdenes relativas a cuestiones laborales, los convenios industriales colectivos celebrados con los sindicatos, las normas obligatorias (establecidas en virtud de convenios colectivos) o las reglas laborales no pueden contener estipulaciones o cláusulas que establezcan cualesquiera diferencias entre los trabajadores por razones de sexo en lo que respecta a la categoría de empleo, condiciones de trabajo y remuneración. Los servicios gubernamentales están obligados a adoptar las medidas necesarias para aplicar el principio de igualdad de oportunidades en la esfera de la formación profesional y de la capacitación avanzada, y se declara ilegal toda discriminación por razones de sexo en la admisión a los cursos de formación profesional. En Suiza, la disposición de la ley de 30 de junio de 1927 sobre la administración pública según la cual se podía poner término al empleo de las funcionarias al contraer matrimonio ha sido enmendada por la ley federal de 28 de junio de 1972 4/.

---

1/ Secretaría Provincial de Desarrollo Social, Toronto, junio de 1973.

2/ SL 1972 - Jap.1.

3/ SL 1970 - Esp.2.

4/ 58 RCE, 179-180.

172. En los Estados Unidos de América, la propuesta Equal Rights Amendment tuvo gran importancia para promover la eliminación de la discriminación por motivos de sexo. Esta 27a. enmienda a la Constitución de los Estados Unidos fue aprobada por el Congreso en marzo de 1972 y presentada a los Estados para su ratificación 1/. En 1971 y 1972 en 10 Estados se han introducido enmiendas similares a las constituciones estatales. Por otra parte, la ley pública 92-187 sobre beneficios e indemnización de los empleados federales, aprobada el 15 de diciembre de 1971, prevé la concesión de beneficios iguales a los empleados y empleadas.

---

1/ La enmienda propuesta ha sido ratificada por 33 Estados hasta la fecha y debe ser ratificada por 3/4 de los Estados (es decir, 38 Estados) para que entre en vigor.

V. DIFICULTADES EXPERIMENTADAS AL ASEGURAR EL DISFRUTE DE LOS DERECHOS INCLUIDOS EN LAS PARTES III Y IV, Y METODOS Y MEDIDAS APLICADOS PARA SUPERAR TALES DIFICULTADES

173. Merced a la aplicación de los diversos procedimientos de la OIT para supervisar la aplicación de los convenios y recomendaciones, se dispone de un importante caudal de información sobre las dificultades experimentadas al tratar de asegurar el goce de varios derechos sociales y económicos, así como sobre las medidas adoptadas para superar tales dificultades. Esta información se hallará, en particular, en los informes de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones 1/, de la Comisión de la Conferencia encargada de examinar la aplicación de convenios y recomendaciones 2/ y el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración 3/. Estos diversos procedimientos tienen por objeto no sólo identificar las dificultades experimentadas al tratar de garantizar la aplicación de las normas de la OIT, sino también contribuir a superar dichas dificultades. La OIT procura valerse de otros medios, especialmente de la cooperación técnica, para ayudar a los gobiernos a resolver los problemas que encuentren.

174. Al respecto cabe subrayar que tanto la fijación de normas en materia laboral como la cooperación técnica son funciones complementarias de la OIT. Como se señaló en la quinta reunión del Comité Asesor Africano de la OIT 4/, el objeto de la cooperación técnica debe ser elevar los niveles sociales a base de los instrumentos de la OIT. Las normas establecidas en estos instrumentos pueden servir de inspiración y de guía en la preparación y la ejecución de programas de cooperación técnica, y ambas proporcionan un sólido marco dentro del cual pueden progresar las actividades de la OIT en la promoción de los derechos económicos y sociales.

175. La OIT continúa organizando seminarios regionales sobre normas laborales nacionales e internacionales para funcionarios de gobiernos con objeto de ayudar a los Estados miembros a cumplir con sus obligaciones en relación con las normas laborales internacionales, a participar activamente en el proceso de fijación de normas de la Organización y a obtener el máximo beneficio de esa labor. Dichos seminarios fueron organizados para los países africanos de habla inglesa (1969) y para los países africanos de habla francesa (1971). En 1970 se celebró un seminario análogo para los delegados de los trabajadores en la Conferencia Internacional del Trabajo a fin de familiarizarlos con el papel que las organizaciones de trabajadores pueden desempeñar en relación con las normas de la OIT.

---

1/ Véase la información relativa al período de estudio en 54, 56, 57 y 58 RCE.

2/ Véase la información relativa al período de estudio en Conferencia Internacional del Trabajo, 54a., 56a., 57a. y 58a. Reuniones, Actas: Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Proyectos y Recomendaciones.

3/ Véase la información relativa al período reseñado en los Suplementos de los Boletines Oficiales Vol. LII, No. 4, Vol. LIII, Nos. 2 y 4, Vol. LIV, Nos. 2 y 4, Vol. LV y Vol. LVI.

4/ Addis Abeba, septiembre-octubre 1972, para el informe del Comité véase GB.188/6/3.

176. Durante el período que se considera, el procedimiento de establecer contactos directos con los gobiernos para analizar las dificultades de la aplicación de los convenios ratificados observadas por los órganos de supervisión competentes de la OIT (descrito en los párrafos 10 y 12 supra), que se inició en 1969 con carácter experimental, se ha convertido en una práctica ordinaria y en muchos casos ha contribuido a resolver inveteradas dificultades en la aplicación de los convenios.

177. La introducción de exámenes regionales de convenios internacionales del trabajo seleccionados que efectúan conferencias y comités asesores regionales de la OIT, mencionados en los párrafos 18-19, brinda una oportunidad a los países de la región para considerar las dificultades que plantea la rectificación o aplicación de los convenios examinados y para estudiar las formas de superarlas.

178. Entre otras medidas adoptadas por la OIT a fin de resolver los problemas planteados por la realización de los derechos económicos y sociales, cabe hacer especial referencia a las distintas formas de acción previstas en el Programa Mundial del Empleo, destinado a promover el derecho al trabajo en todos sus aspectos, y los estudios especiales que pueden efectuarse en la esfera de la igualdad de oportunidades y trato en el empleo y la ocupación a fin de evaluar los hechos y encontrar soluciones en determinadas situaciones nacionales. Ambos procedimientos han sido descritos en otras partes de este informe 1/.

179. Aunque estas indicaciones sirven para hacer resaltar algunas de las características de los esfuerzos de la OIT para promover el goce cabal de los derechos económicos y sociales, es preciso subrayar una vez más que tales actividades constituyen parte integrante del programa global de la OIT y que la totalidad de las investigaciones, las actividades prácticas y la fijación de objetivos de la OIT está encaminada, directa o indirectamente, a promover el goce de los derechos humanos y a hacerlo extensivo a un número creciente de personas.

---

1/ Véanse las partes II A 1 y la parte IV supra.

APENDICE

Tema y Convenio	No. de ratificaciones entre 1.7.69 y 30.6.73	Total de ratificaciones al 30.6.73
A. <u>Derecho al trabajo:</u>		
1. <u>Promoción del derecho al trabajo:</u>		
Convenio sobre desempleo, 1919	2	47
Convenio sobre servicio del empleo, 1948	5	55
Convenio sobre política del empleo, 1964	20	49
Convenio sobre colocación de la gente de mar, 1920	2	30
Convenio sobre agencias retribuidas de colocación, 1933	-	10
Convenio sobre agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949	4	32
Convenio sobre enrolamiento de la gente de mar, 1926 3	44	
Convenio sobre trabajadores migrantes (revisado), 1949	1	30
Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962	7	25
Convenio sobre el trabajo en los puertos, 1973	-	-
2. <u>Libre elección de ocupación:</u>		
Convenio sobre trabajo forzoso, 1930	2	106
Convenio sobre abolición del trabajo forzoso, 1957	5	90
Convenio sobre reclutamiento de (trabajadores indígenas), 1936	1	26
Convenio sobre contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1939	2	24
Convenio sobre contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1947	4	18
Convenio sobre sanciones penales (trabajadores indígenas), 1939	2	27
Convenio sobre abolición de las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1955	3	23



Tema y Convenio	No. de ratificaciones entre 1.7.69 y 30.6.73	Total de ratificaciones al 30.6.73
Convenio sobre política del empleo, 1964	20	49
Convenio sobre poblaciones indígenas y tribuales, 1957	3	25
*Convenio sobre plantaciones, 1958 Partes II y III	3	9
3. <u>Condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias</u> (seguridad e higiene en el trabajo):		
Convenio sobre inspección del trabajo, 1947	10	81
Convenio sobre inspección del trabajo (territorios no metropolitanos), 1947	-	4
Convenio sobre plantaciones, 1958, Parte XI	3	10
Convenio sobre cerusa (pintura), 1921	1	49
Convenio sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929	6	50
Convenio sobre protección de los cargado- res de muelle contra los accidentes, 1929	-	4
Convenio sobre protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (revi- sado), 1932	8	37
Convenio sobre trabajos subterráneos (mujeres), 1935	1	75
Convenio sobre prescripciones de seguridad (edificación), 1937	3	26
Convenio sobre alimentación y servicio de fonda (tripulación de buques), 1946	2	16
Convenio sobre alojamiento de la tripula- ción (revisado), 1949	5	22
Convenio sobre protección contra las radia- ciones, 1960	3	26
Convenio sobre protección de la maquinaria, 1963	11	30

\* Las cifras dadas corresponden a los Estados que aceptan las partes pertinentes.

/...

Tema y Convenio	No. de ratificaciones entre 1.7.69 y 30.6.73	Total de ratificaciones al 30.6.73
Convenio sobre higiene (comercio y oficinas), 1964	9	33
Convenio sobre alojamiento de la tripulación (pescadores), 1966	5	8
Convenio sobre peso máximo, 1967	10	14
Convenio sobre alojamiento de la tripulación (disposiciones complementarias), 1970	4	4
Convenio sobre prevención de accidentes (gente de mar), 1970	3	3
Convenio sobre el benceno, 1971	7	7
Convenio sobre el trabajo en los puertos, 1973	-	-
4. <u>Protección contra el desempleo:</u> Véanse epígrafes A.1. <u>supra</u> y B.2. <u>infra</u>		
5. <u>Remuneración razonable:</u>		
Convenio sobre métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928	6	82
Convenio sobre métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura) 1951	8	40
Convenio sobre fijación de salarios mínimos, 1970	10	10
Convenio sobre cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949	3	45
Convenio sobre la protección del salario, 1949	7	70
Convenio sobre plantaciones, 1958, Parte IV	3	10
Convenio sobre política social (territorios no metropolitanos), 1947	-	4
Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962	7	25

/...

Tema y Convenio	No. de ratificaciones entre 1.7.69 y 30.6.73	Total de ratificaciones al 30.6.73
6. <u>Igual paga por trabajo de igual valor:</u>		
Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951	10	78
Convenio sobre discriminación (empleo y ocupación), 1958	13	82
Convenio sobre política social (territorios no metropolitanos), 1947		4
Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962	7	25
7. <u>Derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre:</u>		
A. <u>Horas de trabajo:</u>		
Convenio sobre horas de trabajo (industria) 1919	4	36
Convenio sobre horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930	1	24
Convenio sobre la semana de cuarenta horas, 1935	1	5
Convenio sobre las horas de trabajo y descanso (transporte por carretera), 1939	-	4
Convenio sobre fabricación de vidrio, 1934	1	10
B. <u>Descanso semanal:</u>		
Convenio sobre descanso semanal (industria), 1921	5	81
Convenio sobre descanso semanal (comercio y oficinas), 1957	8	37
Convenio sobre plantaciones, 1958, Parte VI	3	10
C. <u>Vacaciones pagadas:</u>		
Convenio sobre vacaciones pagadas, 1936	3	48
Convenio sobre vacaciones pagadas (agricultura), 1952	4	38
Convenio sobre plantaciones, 1958, Parte V	3	10
Convenio relativo a las vacaciones pagadas (revisado), 1970	3	3

Tema y Convenio	No. de ratificaciones entre 1.7.69 y 30.6.73	Total de ratificaciones al 30.6.73
8. <u>Libertad sindical:</u>		
Convenio sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 1948	3	80
Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949	4	93
Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921	3	89
Convenio sobre el derecho de asociación (territorios no metropolitanos), 1947	-	4
Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971	10	10
Convenio sobre plantaciones, 1958, Partes IX y X	3	8
B. <u>El derecho a la seguridad social:</u>		
1. <u>En general:</u>		
Convenio sobre seguridad social (norma mínima), 1952	3	22
Convenio sobre igualdad de trato (seguridad social), 1962	5	26
2. <u>Prestación de desempleo:</u>		
Convenio sobre indemnizaciones de desempleo (naufragio), 1920	3	41
Convenio sobre desempleo, 1934	1	14
*Convenio sobre seguridad social (norma mínima), 1952, <u>Parte IV</u>	-	11

\* Las cifras dadas se refieren a los Estados que aceptan la parte pertinente.

/...

Tema y Convenio	No. de ratificaciones entre 1.7.69 y 30.6.73	Total de ratificaciones al 30.6.73
3. <u>Prestación de enfermedad y asistencia médica:</u>		
Convenio sobre seguro de enfermedad (industria), 1927	-	22
Convenio sobre seguro de enfermedad (agricultura), 1927	-	17
Convenio sobre seguro de enfermedad de la gente de mar, 1936	2	11
Convenio sobre seguridad social (norma mínima), 1952 - <u>Parte II</u>	2	14
- <u>Parte III</u>	1	13
4. <u>Prestación en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales:</u>		
Convenio sobre indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921	1	53
Convenio sobre indemnización por accidentes del trabajo, 1925	1	52
Convenio sobre igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925	4	88
Convenio sobre enfermedades profesionales, 1925	1	53
Convenio sobre enfermedades profesionales (revisado), 1934	1	45
Convenio sobre obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidente de la gente de mar, 1936	3	13
*Convenio sobre seguridad social (norma mínima), 1952 - <u>Parte VI</u>	2	16
Convenio sobre plantaciones, 1958 <u>Parte VIII</u>	3	10
Convenio sobre prestaciones en casos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964	5	13

\* Las cifras dadas se refieren a los Estados que aceptan la parte pertinente.

/...

Tema y Convenio	No. de ratificaciones entre 1.7.69 y 30.6.73	Total de ratificaciones al 30.6.73
5a. <u>Prestación de vejez:</u>		
Convenio sobre seguro de vejez (industria, etc.), 1933	-	11
Convenio sobre seguro de vejez (agricultura), 1933	-	10
Convenio sobre pensiones de la gente de mar, 1946	1	9
*Convenio sobre seguridad social (norma mínima), 1952 - <u>Parte V</u>	3	19
*Convenio sobre prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 - <u>Parte III</u>	5	7
5b. <u>Prestación de invalidez:</u>		
Convenio sobre seguro de invalidez (industria, etc.), 1933	-	9
Convenio sobre seguro de invalidez (agricultura), 1933	-	8
*Convenio sobre seguridad social (norma mínima), 1952 - <u>Parte IX</u>	2	12
*Convenio sobre prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 - <u>Parte II</u>	4	6
5c. <u>Prestación de sobrevivientes:</u>		
Convenio de seguro de muerte (industria, etc.), 1933	-	7
Convenio de seguro de muerte (agricultura), 1933	-	6
*Convenio de seguridad social (norma mínima), 1952 - <u>Parte X</u>	2	13
*Convenio sobre prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 - <u>Parte IV</u>	3	6

\* Las cifras dadas se refieren a los Estados que aceptan la parte pertinente.

/...

Tema y Convenio	No. de ratificaciones entre 1.7.69 y 30.6.73	Total de ratificaciones al 30.6.73
<u>El derecho de la familia, las madres y los niños a recibir protección y asistencia</u>		
1. <u>Prestación familiar:</u>		
Convenio de seguridad social (norma mínima), 1952 - <u>Parte VII</u>	2	14
2. <u>Maternidad:</u>		
Convenio sobre protección de la maternidad, 1919	2	28
Convenio sobre seguridad social (norma mínima), 1952 - <u>Parte VIII</u>	2	14
Convenio sobre protección de la maternidad (revisado), 1952	3	14
Convenio sobre plantaciones, 1958 - <u>Parte VII</u>	3	10
Convenio sobre trabajo nocturno (mujeres), 1919	1	57
Convenio sobre trabajo nocturno (mujeres) (revisado), 1948	4	52
Convenio sobre trabajos subterráneos (mujeres), 1935	1	75
3. <u>Infancia:</u>		
i) <u>Edad mínima del empleo:</u>		
Convenio sobre edad mínima (industria) 1919	1	60
Convenio sobre edad mínima (industria) (revisado), 1937	7	31
Convenio sobre edad mínima (trabajo marítimo), 1920	1	43
Convenio sobre edad mínima (trabajo marítimo) (revisado), 1936	4	45

/...

Tema y Convenio	No. de ratificaciones entre 1.7.69 y 30.6.73	Total de ratificaciones al 30.6.73
Convenio sobre edad mínima (agricultura), 1921	2	41
Convenio sobre edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921	3	60
Convenio sobre edad mínima (trabajos no industriales), 1932	-	23
Convenio sobre edad mínima (trabajos no industriales) (revisado), 1937	1	11
Convenio sobre edad mínima (pescadores), 1959	6	30
Convenio sobre edad mínima (trabajos subterráneos), 1965	14	32
Convenio sobre edad mínima, 1973	-	-
ii) <u>Examen médico:</u>		
Convenio sobre examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921	5	60
Convenio sobre examen médico de los menores (industria), 1946	5	26
Convenio sobre examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946	3	24
Convenio sobre examen médico de los menores (trabajos subterráneos), 1965	12	28
iii) <u>Trabajo nocturno:</u>		
Convenio sobre trabajo nocturno de los menores (industria), 1919	1	52
Convenio sobre trabajo nocturno de los menores (industria) (revisado), 1948	4	36
Convenio sobre trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946	1	16
Convenio sobre trabajo nocturno (panaderías), 1925	1	15

/...



Tema y Convenio	No. de ratificaciones entre 1.7.69 y 30.6.73	Total de ratificaciones al 30.6.73
iv) <u>No discriminación en empleos y ocupaciones:</u>		
Convenio sobre discriminación (empleo y ocupación), 1958	13	82
Convenio sobre poblaciones indígenas y tribuales, 1957	3	25
Convenio sobre política social (territorios no metropolitanos), 1947	-	4
Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962	7	25
Convenio sobre trabajadores migrantes (revisado), 1949	1	30
Véase también A.6.		

-----