

Convenio 50.- Reglamentación de ciertos sistemas particulares de reclutamiento de los trabajadores

(Adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en su vigésima reunión celebrada en 1936)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo de la Sociedad de Naciones,

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad el 4 de junio de 1936, en su vigésima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la reglamentación de ciertos sistemas particulares de reclutamiento de los trabajadores, cuestión que constituye el primer punto del orden del día de la reunión;

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

Adopta, con fecha 20 de junio de 1936, el siguiente proyecto de convenio que será denominado: "Convenio sobre el reclutamiento de trabajadores indígenas, 1936":

Art. 1º - Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente convenio se compromete a reglamentar, de conformidad con las disposiciones siguientes, el reclutamiento de los trabajadores indígenas en cada uno de sus territorios en donde tal reclutamiento exista, o pudiese ulteriormente existir.

Art. 2º - A los fines del presente convenio:

a) El término "reclutamiento" comprende todas las operaciones realizadas con objeto de conseguir para sí o proporcionar a un tercero la mano de obra de personas que no ofrezcan espontáneamente sus servicios, ya sea en el lugar del trabajo, o en una oficina pública de emigración o de colocación, o en una oficina dirigida por alguna organización patronal y sometida al control de la autoridad competente;

b) El término "trabajadores indígenas" comprende a los trabajadores pertenecientes o asimilados a la población indígena de los territorios que dependen de los miembros de la organización, así como los trabajadores pertenecientes o asimilados a la población indígena no independiente de los territorios metropolitanos de los miembros de la organización.

Art. 3° - Cuando las circunstancias hagan deseable esta política, la autoridad competente podrá exceptuar de la aplicación del presente convenio las siguientes clases de operaciones de reclutamiento, siempre que tales operaciones no sean emprendidas por personas o sociedades que ejerzan el reclutamiento profesional:

- a) Operaciones emprendidas por o en nombre de patronos que no empleen un número de trabajadores superior al que se fije como límite;
- b) Operaciones emprendidas en una zona determinada, que se fijará, del lugar en que el trabajo ha de efectuarse;
- c) Operaciones emprendidas con el fin de contratar trabajadores para prestar servicios de carácter personal o doméstico y trabajadores no manuales.

Art. 4° - Antes de aprobar, para una región determinada, cualquier plan de fomento económico que por su naturaleza implique el reclutamiento de mano de obra, la autoridad competente deberá adoptar cuantas medidas puedan ser realizables y necesarias:

- a) Para evitar el riesgo de que se ejerza presión sobre las colectividades interesadas, por o en nombre de los patronos, a fin de obtener la mano de obra necesaria;
- b) Para asegurar, en la medida posible, que la organización política y social de dichas colectividades y sus facultades de adaptación a las nuevas condiciones económicas no corran peligro con la demanda de mano de obra;
- c) Para hacer frente a cualesquiera otras consecuencias enojosas que este desarrollo económico pudiera traer consigo, en lo que se refiere a las colectividades interesadas.

Art. 5° - 1. Antes de autorizar un reclutamiento de mano de obra en un territorio determinado, la autoridad competente debe tener en cuenta las posibles repercusiones que pudiera ocasionar en la vida social de la colectividad interesada

el traslado de los adultos del sexo masculino, teniendo presente, sobre todo, los puntos siguientes:

a) Densidad de la población, su tendencia al aumento o a la disminución y efectos probables del alejamiento de los adultos del sexo masculino, sobre el índice de la natalidad;

b) Efectos posibles de este alejamiento sobre las condiciones de higiene, de bienestar y de desarrollo de la colectividad interesada particularmente en lo que se refiere a sus medios de subsistencia;

c) Peligros que provengan de este alejamiento, en lo que se refiere a las condiciones familiares y morales;

d) Posibles efectos de este alejamiento sobre la organización social de la colectividad interesada.

2. Cuando las circunstancias hagan realizable y necesaria la adopción de esta política, la autoridad competente deberá, para proteger a las colectividades interesadas contra todas las repercusiones enojosas del alejamiento de los adultos del sexo masculino, señalar el número máximo de los adultos del sexo masculino que puedan ser reclutados en una unidad social dada, de modo que el número de adultos del sexo masculino que se deje en esta unidad no sea inferior a un porcentaje determinado de la proporción normal de los adultos del sexo masculino en relación con las mujeres y con los niños.

Art. 6° - No deberán reclutarse personas no adultas. Sin embargo, la autoridad competente podrá autorizar el reclutamiento de no adultos con el consentimiento de sus padres, a partir de determinada edad, para efectuar trabajos ligeros, a condición de que se prescriban las garantías que han de adoptarse para su bienestar.

Art. 7° - 1. No debe considerarse que el reclutamiento de un cabeza de familia implique el de cualquiera de los miembros de su familia.

2. Cuando las circunstancias hagan realizable y deseable la adopción de esta política, la autoridad competente deberá estimular a los trabajadores reclutados a que se hagan acompañar por sus familias, y muy particularmente cuando tales trabajadores sean reclutados con destino a labores agrícolas o análogas, que hayan de ser ejecutadas a gran distancia de sus hogares y por períodos que excedan de un tiempo determinado.

3. Salvo requerimiento expreso de los interesados, los trabajadores reclutados no deben ser separados de sus mujeres y de sus hijos menores autorizados para acompañarles y residir con ellos en el lugar del trabajo.

4. Salvo estipulación en contrario, antes de la partida del trabajador del lugar de su reclutamiento, la autorización para acompañarle debe considerarse como una autorización para vivir con él mientras dure su empleo.

Art. 8° - Cuando las circunstancias hagan realizable y deseable la adopción de esta política, la autoridad competente podrá subordinar el reclutamiento a la condición de que los trabajadores reclutados sean agrupados en el lugar del trabajo, según sus afinidades étnicas.

Art. 9° - Los funcionarios públicos no deberán reclutar, directa ni indirectamente, para las empresas privadas, salvo los casos en que los trabajadores reclutados deben ser empleados en obras de utilidad pública cuya ejecución esté confiada a empresas privadas por cuenta de una autoridad pública.

Art. 10. - Los jefes y demás autoridades indígenas no deberán:

a) Actuar como agentes de reclutamiento;

b) Ejercer ninguna presión sobre los reclutados eventuales;

c) Recibir de ninguna procedencia una remuneración especial o cualquier otro beneficio especial por el hecho de haber contribuido al reclutamiento.

Art. 11. - Ninguna persona o sociedad podrá realizar actos de reclutamiento profesional a menos que dicha persona o sociedad haya sido debidamente autorizada por la autoridad competente y reclute trabajadores en nombre de la administración pública o en el de uno o varios patronos o asociaciones patronales determinados

Art. 12. - Los patronos, agentes de patronos, organizaciones patronales, organizaciones subvencionadas por los patronos, agentes de las organizaciones de los patronos y de organizaciones subvencionadas por los patronos no podrán realizar actos de reclutamiento sin un permiso otorgado por la autoridad competente.

Art. 13. - 1. Antes de otorgar un permiso de reclutamiento, la autoridad competente

deberá:

a) Cerciorarse de que el solicitante, si se trata de un particular, posee las aptitudes necesarias y ofrece garantías suficientes;

b) Obligar al solicitante, a menos que se trate de una organización patronal o de una organización subvencionada por los patronos, a facilitar una garantía financiera o de otra clase para la buena ejecución de sus obligaciones, como titular del permiso;

c) Obligar al solicitante, si se trata de un patrono, a facilitar una garantía financiera o de otra clase para el pago de los salarios devengados; y

d) Cerciorarse de que se han adoptado todas las disposiciones necesarias para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores que haya que reclutar.

2. Los titulares de permisos deben llevar un registro que permita comprobar la regularidad de toda operación de reclutamiento o identificar a cada trabajador reclutado, de acuerdo con las normas aprobadas por la autoridad competente.

3. Todo titular de permiso que sea agente de otro titular deberá, en lo posible, percibir un salario fijo; pero si recibe una remuneración proporcional al número de trabajadores reclutados, ésta no debe exceder de un límite que fijará la autoridad competente.

4. La validez de los permisos deberá limitarse a un período determinado, que fijará la autoridad competente y que no deberá exceder de un año.

5. La renovación de los permisos debe subordinarse a la manera en que los titulares hayan respetado las condiciones fijadas para su otorgamiento.

6. La autoridad competente tendrá facultad para:

a) Retirar un permiso si el titular ha incurrido en alguna infracción o falta que lo descalifique para efectuar el reclutamiento;

b) Suspender un permiso en espera del resultado de cualquier investigación efectuada sobre los actos del titular de dicho permiso.

Art. 14. - 1. Ninguna persona debe ayudar, como subalterno, al titular de un permiso en las operaciones mismas del reclutamiento, si aquella persona no ha

sido aceptada por un funcionario público y está provista de autorización concedida por el titular del permiso.

2. Cada titular de un permiso será responsable de la corrección de la conducta de estos auxiliares.

Art. 15.- 1. Cuando las circunstancias hagan necesaria y deseable la adopción de esta política, la autoridad competente podrá eximir de la obligación del permiso a los trabajadores reclutadores:

a) Que estén empleados como trabajadores en la empresa para la cual reclutan otros trabajadores;

b) Que se hallen expresamente encargados por el patrono con arreglo a un documento escrito, del reclutamiento de otros trabajadores;

c) Que no perciban una remuneración ni ningún otro beneficio por el hecho del reclutamiento.

2. Los trabajadores reclutadores no deberán conceder anticipos sobre los salarios a los reclutados.

3. Los trabajadores reclutadores no deberán poder reclutar sino en una zona determinada por la autoridad competente.

4. Las operaciones de los trabajadores reclutadores deberán ser controladas en la forma prevista por la autoridad competente.

Art. 16. - 1. Los trabajadores reclutados deberán ser presentados a un funcionario público, que comprobará si se han observado las prescripciones de la legislación en materia de reclutamiento y, en particular, si los trabajadores no han sido sometidos a una presión ilícita ni reclutados con fraude o error.

2. Los trabajadores reclutados deberán ser presentados a este funcionario lo más cerca posible del lugar del reclutamiento, o cuando se trate de trabajadores reclutados en un territorio para ser empleados en otro dependiente de otra administración, a más tardar, en el lugar de partida del territorio del reclutamiento.

Art. 17. - Cuando las circunstancias hagan realizable y necesaria la adopción de esta disposición, la autoridad competente deberá imponer la entrega, a todo trabajador reclutado, cuyo contrato no se hiciere en el mismo lugar del

reclutamiento o cerca de dicho lugar, de un documento escrito como certificado de empleo, cartilla de trabajo o contrato provisional, que contenga los datos que la autoridad competente estime necesarios, como, por ejemplo, las indicaciones de identidad del trabajador, las condiciones del empleo en perspectiva y cualquier anticipo sobre los salarios concedidos al trabajador.

Art. 18. - 1. Todo trabajador reclutado deberá someterse a un reconocimiento médico.

2. Cuando el trabajador haya sido reclutado para trabajar en una zona alejada del lugar de reclutamiento o haya sido reclutado en un territorio dependiente de otra administración, el reconocimiento médico deberá efectuarse lo más cerca posible del lugar del reclutamiento y, en el caso de trabajadores reclutados en un territorio para trabajar en otro, sometido a una administración diferente, a más tardar, en el lugar de partida del territorio de reclutamiento.

3. La autoridad competente podrá conceder al funcionario público, a quien deben ser presentados los trabajadores reclutados, conforme al artículo 16, el derecho a autorizar la partida de estos trabajadores antes de cualquier examen médico, a condición de que compruebe:

a) Que era y sigue siendo imposible someter a estos trabajadores a un reconocimiento médico en el lugar del reclutamiento o en el punto de partida;

b) Que cada trabajador es físicamente apto para viajar y desempeñar su futuro empleo;

c) Que cada trabajador se someterá a un reconocimiento médico a su llegada al lugar del trabajo o en un plazo lo más corto posible después de su llegada.

4. La autoridad competente podrá prescribir que los trabajadores reclutados sean sometidos a un reconocimiento médico antes de su partida y a un segundo examen después de su llegada al lugar del empleo, especialmente cuando el viaje de los trabajadores reclutados sea de tal duración o se haga en tales condiciones que pueda resentirse su salud.

5. La autoridad competente debe cerciorarse que se han adoptado todas las medidas necesarias a los fines de la aclimatación y adaptación de los trabajadores reclutados, y de su sometimiento a vacunas preventivas.

Art. 19. - 1. El reclutador o patrono deberá, siempre que sea posible, hacer

transportar a los trabajadores reclutados hasta el lugar del trabajo.

2. La autoridad competente deberá adoptar las medidas necesarias, a fin de que:

a) Los vehículos o barcos utilizados para el transporte de los trabajadores sean convenientemente aptos para este menester, que ofrezcan buenas condiciones de higiene y suficiente capacidad de transporte;

b) Se prevean instalaciones adecuadas cuando los trabajadores deban pasar la noche en viaje;

c) Cuando se trate de grandes distancias a recorrer, se adopten todas las medidas necesarias para asegurar a los trabajadores la asistencia médica y un bienestar suficiente.

3. Cuando los trabajadores reclutados deban recorrer grandes distancias a pie para llegar al lugar del trabajo, la autoridad competente debe adoptar las medidas necesarias, a fin de que:

a) La duración de las etapas diarias sea compatible con la conservación de la salud y de las fuerzas de los trabajadores;

b) Cuando la amplitud del desplazamiento de mano de obra imponga tales medidas, se instalen en lugares adecuados campamentos de descanso o albergues de etapas a lo largo de los caminos principales, y que se mantengan en un estado de limpieza suficiente y permitan prestar la asistencia médica indispensable.

4. Cuando los trabajadores reclutados viajen en grupo para ir al lugar del trabajo y deban recorrer largas distancias, deberán ir acompañados por un guía responsable.

Art. 20. - 1. Los gastos de viaje de los trabajadores reclutados hasta el lugar de su destino, así como todos los gastos ocasionados por la protección del trabajador durante su viaje, deberán incumbir al reclutador o al patrono.

2. El reclutador o el patrono deberán suministrar a los trabajadores reclutados cuanto sea indispensable para su sostenimiento durante el viaje hasta el lugar de su destino y, sobre todo, de acuerdo con las condiciones locales, víveres suficientes y apropiados, agua potable, utensilios de cocina y combustible, ropas y mantas.

3. Este artículo se aplicará a los trabajadores reclutados por trabajadores reclutadores en la medida que considere posible la autoridad competente.

Art. 21. - Todo trabajador reclutado:

a) Que se incapacite para el trabajo, ya sea por accidente o por enfermedad durante su viaje hasta el lugar del trabajo;

b) Que resulte inapto para el trabajo como consecuencia de un reconocimiento médico;

c) Que se encuentre sin colocación, con posterioridad al reclutamiento, por causa ajena a su voluntad;

d) Que la autoridad competente compruebe haber sido reclutado por medio de fraude o error, deberá ser repatriado por cuenta del reclutador o del patrono.

Art. 22. - La autoridad competente deberá limitar la cantidad que puede pagarse a los trabajadores reclutados, a título de anticipo sobre salario, y reglamentar las condiciones en que se hagan estos anticipos.

Art. 23. - Cuando las familias de los trabajadores reclutados hayan sido autorizadas para acompañar a estos últimos en el lugar de su destino, la autoridad competente deberá adoptar las medidas necesarias para salvaguardar su salud y su bienestar durante el viaje.

En particular:

a) Los artículos 19 y 20 del presente convenio deberán aplicarse a estas familias;

b) En la eventualidad de la repatriación del trabajador, en virtud del artículo 21, la familia del trabajador deberá ser igualmente repatriada;

c) En la eventualidad del fallecimiento del trabajador durante su viaje hasta el lugar del trabajo, su familia debe ser repatriada

Art. 24. - 1. Antes de autorizar el reclutamiento de trabajadores destinados a ser empleados en un territorio sometido a otra administración, la autoridad competente del territorio de reclutamiento deberá cerciorarse de que han adoptado las medidas necesarias para realizar, conforme a las disposiciones del presente convenio, la protección de los trabajadores reclutados desde el momento en que

estos trabajadores dejen de encontrarse bajo la jurisdicción de esta autoridad.

2. Cuando se recluten trabajadores en un territorio para ser empleados en otro, sometido a otra administración, y las autoridades competentes de ambos territorios estimen que las circunstancias y la importancia de este reclutamiento hacen necesarias tales medidas, estas autoridades deberán concertar acuerdos que determinen la medida en que podrá autorizarse este reclutamiento e instituir entre ellas una cooperación para asegurar el control de la ejecución de las condiciones de reclutamiento y empleo.

3. El reclutamiento de los trabajadores en un territorio para emplearlos en otro, sometido a diferente administración, sólo podrá efectuarse en virtud de un permiso concedido por la autoridad competente del territorio de reclutamiento. Sin embargo, dicha autoridad podrá admitir como equivalente a un permiso por ella concedido, otro otorgado por la autoridad competente del territorio del empleo.

4. Cuando la autoridad competente del territorio de reclutamiento estime que las circunstancias y la importancia de dicho reclutamiento en su territorio, de trabajadores destinados a ser empleados en otro territorio, sometido a distinta administración, hagan necesarias tales medidas, la mencionada autoridad deberá estipular que este reclutamiento no puede ser emprendido sino por las organizaciones reconocidas por ella.

Art. 25. - 1. Por lo que se refiere a los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, todo miembro de la organización que ratifique el presente convenio deberá acompañar su ratificación de una declaración que indique:

a) Los territorios en los cuales se comprometa a aplicar sin modificaciones las disposiciones del convenio;

b) Los territorios en los cuales se comprometa a aplicar las disposiciones del convenio con modificaciones y en qué consisten estas modificaciones;

c) Los territorios en los cuales sea inaplicable el convenio y, en este caso, las razones por las cuales es inaplicable;

d) Los territorios para los cuales se reserva su decisión.

2. Los compromisos mencionados en los sub incisos a) y b) del primer inciso de este artículo se considerarán como parte integrante de la ratificación y surtirán

idénticos

efectos.

3. Todo miembro podrá renunciar, mediante nueva declaración, a todas o parte de las reservas contenidas en su declaración anterior en virtud de los sub incisos b), c) o d) del primer inciso de este artículo.

Art. 26. - Las ratificaciones oficiales del presente convenio serán comunicadas al secretario general de la Sociedad de las Naciones y registradas por él.

Art. 27. - 1. El presente convenio sólo obligará a los miembros de la Organización Internacional del Trabajo, cuya ratificación haya sido registrada por el secretario general.

2. El presente convenio entrará en vigor doce meses después de haber sido registradas por el secretario general las ratificaciones de dos miembros.

3. En lo sucesivo, este convenio entrará en vigor para cada miembro doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Art. 28. - Tan pronto como hayan sido registradas las ratificaciones de dos miembros de la Organización Internacional del Trabajo, el secretario general de la Sociedad de las Naciones lo notificará a todos los miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Asimismo les notificará el registro de las ratificaciones que le comuniquen ulteriormente los demás miembros de la organización.

Art. 29. - 1. Todo miembro que haya ratificado el presente convenio puede denunciarlo al cumplirse un plazo de diez años, a contar de la fecha inicial de la entrada en vigor del convenio, mediante declaración dirigida al secretario general de la Sociedad de las Naciones y registrada por él. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de haber sido registrada.

2. Todo miembro que haya ratificado el presente convenio y que, en el plazo de un año después de expirar el período de diez años mencionado en el inciso precedente, no haga uso de la facultad de denuncia prevista por el presente artículo, quedará obligado por un nuevo período de diez años, pudiendo, en lo sucesivo, denunciar el presente convenio al expirar cada período de diez años, en las condiciones previstas en el presente artículo.

Art. 30. - A la expiración de cada período de diez años, a contar de la entrada en vigor del presente convenio, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia general una memoria

sobre la aplicación del presente convenio y decidirá si procede incluir en el orden del día de la conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo.

Art. 31. - 1. En el caso de que la conferencia adopte un nuevo convenio que constituya una revisión total o parcial del presente convenio y a no ser que el nuevo convenio disponga otra cosa:

a) La ratificación por un miembro del nuevo convenio revisado implica de pleno derecho, no obstante lo dispuesto en el artículo 29, la denuncia inmediata del presente convenio, siempre y cuando el nuevo convenio revisado haya entrado en vigor;

b) A partir de la fecha de entrada en vigor del nuevo convenio revisado, el presente convenio no podrá ser ya objeto de ratificación por los miembros.

2. El presente convenio continuará en vigor, en todo caso, en su forma y contenido, para los miembros que lo hayan ratificado y que no ratifiquen el convenio revisado.

Art. 32. - Los textos francés e inglés del presente convenio son igualmente auténticos.