



MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL

R100 - Recomendación sobre la protección de los trabajadores
migrantes (países insuficientemente desarrollados), 1955 (núm. 100)



MISH4 Laboral en
Organizaciones



XXI_1.1_OIT_MISH4_16_R100_
R0_1955



NORMLEX

R100 - Recomendación sobre la protección de los trabajadores migrantes (países insuficientemente desarrollados), 1955 (núm. 100)

Visualizar en: [Inglés](#) - [Francés](#) - [árabe](#) - [alemán](#) - [ruso](#)

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad en su trigésima octava reunión el 1 junio 1955;

Después de haber decidido adoptar ciertas proposiciones relativas a la protección de los trabajadores migrantes en los países y territorios insuficientemente desarrollados, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación,

adopta, con fecha veintidós de junio de mil novecientos cincuenta y cinco, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la protección de los trabajadores migrantes (países insuficientemente desarrollados), 1955:

I. Definiciones y Campo de Aplicación

1. La presente Recomendación se aplica:

(a) a los países y territorios donde, partiendo de la economía de subsistencia, se evoluciona hacia formas de economía más avanzadas fundadas en el salariado, que causan el desarrollo esporádico y la dispersión de los centros industriales y agrícolas, y donde tal evolución provoca considerables movimientos migratorios de trabajadores y, a veces, de sus familias;

(b) a los países y territorios de tránsito de tales movimientos migratorios de trabajadores, tanto en el viaje de ida como, dado el caso, en el de regreso, si, consideradas en su totalidad, las medidas ya adoptadas en dichos países y territorios ofrecen a los interesados, durante sus viajes, menor protección que la prevista en la presente Recomendación;

(c) a los países y territorios de destino de tales movimientos migratorios de trabajadores si, consideradas en su totalidad, las medidas ya adoptadas en dichos países y territorios ofrecen a los interesados durante sus viajes o su empleo menor protección que la prevista en la presente Recomendación.

2. A los efectos de la presente Recomendación, la expresión **trabajador migrante** significa todo trabajador que participa en tales movimientos migratorios, ya sea dentro de los países y territorios descritos en el apartado a) del párrafo 1, o que procedente de tales países y territorios viaje por el interior o a través de los países y territorios descritos en los apartados b) y c) del párrafo 1. Esa expresión se aplica tanto a los trabajadores que hayan comenzado un empleo como a los que estén buscando empleo o vayan a ocupar un empleo convenido, hayan aceptado o no una oferta de empleo o celebrado un contrato de trabajo. La expresión **trabajador migrante** se aplicará también, cuando sea posible, a todo trabajador que regrese, temporal o definitivamente, durante o al término de tal empleo.

3. Ninguna disposición de la presente Recomendación debería interpretarse en el sentido de que confiere a una persona derecho a trasladarse a cualquier país o territorio, o a permanecer en él, sino de conformidad con las leyes de inmigración u otras leyes de ese país

4. Las disposiciones de la presente Recomendación son aplicables sin menoscabo de cualquier disposición o práctica existentes en virtud de cualquier ley, costumbre o acuerdo que asegure a los trabajadores migrantes condiciones más favorables que las previstas en la presente Recomendación.
5. Toda discriminación contra los trabajadores migrantes debiera ser eliminada.

II. Protección de los Trabajadores Migrantes y de sus Familias Durante sus Viajes de Ida y Regreso y con Anterioridad al Período de su Empleo

6.
 - (1) Deberían adoptarse medidas, por leyes o reglamentos nacionales o locales, por acuerdo entre gobiernos o por cualquier otro procedimiento, con objeto de proteger a los trabajadores migrantes y a sus familias durante el viaje entre el punto de partida y el lugar de empleo, tanto en interés de los migrantes como en el de los países o regiones de donde procedan, por donde transiten y adonde se dirijan.
 - (2) Entre otras medidas deberían figurar:
 - (a) la provisión a los trabajadores migrantes y a sus familias, cuando ello sea materialmente posible, de medios mecanizados de transporte, inclusive servicios públicos de transporte de pasajeros; y
 - (b) la instalación en lugares adecuados, a lo largo del trayecto, de estaciones de descanso donde puedan recibir alojamiento, alimentos, agua y los primeros auxilios indispensables.
7. Deberían adoptarse todas las medidas pertinentes para que los trabajadores migrantes puedan efectuar sus viajes en condiciones adecuadas:
 - (a) estableciendo en la reglamentación sobre reclutamiento y contratos de trabajo la obligación del reclutador -- o, en su defecto, del empleador -- de sufragar los gastos de viaje de los trabajadores reclutados o contratados y, si ha lugar, de sus familias; o
 - (b) respecto a los trabajadores que viajan sin haber celebrado todavía un contrato de trabajo o aceptado una oferta de empleo determinado, adoptando disposiciones para reducir al mínimo los gastos de viaje.
8.
 - (1) Deberían adoptarse disposiciones para que los trabajadores migrantes se sometan a un reconocimiento médico gratuito a su partida o al comenzar su empleo, así como a la terminación del mismo.
 - (2) Cuando por falta de personal médico en determinadas regiones sea imposible someter a este doble reconocimiento médico a todos los trabajadores migrantes, se debería dar prioridad a los trabajadores migrantes:
 - (a) que procedan de regiones donde existan enfermedades contagiosas o endémicas;
 - (b) que acepten o hayan ocupado un empleo que entrañe riesgos físicos especiales; y
 - (c) que viajen de conformidad con un plan determinado de reclutamiento o de contratación.
9.
 - (1) Si la autoridad competente, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando ambas existan, estimare necesario un período de aclimatación en beneficio de la salud de los trabajadores migrantes, debería adoptar medidas para que dichos trabajadores, especialmente los que hayan sido reclutados o estén obligados por un contrato, se beneficien de tal período de aclimatación inmediatamente antes del comienzo de su empleo.
 - (2) Al pronunciarse acerca de la necesidad de un período de aclimatación, la autoridad competente debería tomar en cuenta el clima, la altitud y las diferentes condiciones de vida en que los trabajadores migrantes puedan tener que trabajar. Cuando la autoridad estime necesario un período de aclimatación, debería fijar su duración de acuerdo con las condiciones locales.

(3) Durante el período de aclimatación, el empleador debería sufragar los gastos que requiera la manutención adecuada del trabajador migrante y de los miembros de su familia autorizados para acompañarlo.

10. Deberían adoptarse medidas para garantizar a los trabajadores migrantes y, si ha lugar, a sus familias, durante un período que determine la autoridad competente, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando ambas existan, el derecho a la repatriación en las siguientes circunstancias:

(a) cuando el trabajador migrante haya sido reclutado o enviado al lugar de contratación por el reclutador o por el empleador, debería ser repatriado al lugar donde fue contratado o desde donde fue enviado para su contratación, a expensas del reclutador o del empleador, en todos los casos en que:

- (i) el trabajador resulte incapacitado para el trabajo como consecuencia de una enfermedad o de un accidente sufrido durante su viaje hacia el lugar de empleo;
- (ii) el trabajador, después de haber sido sometido a un reconocimiento médico, sea declarado inepto para el trabajo;
- (iii) el trabajador no sea contratado, después de haber sido enviado para su contratación, por una causa ajena a su voluntad; o
- (iv) la autoridad competente compruebe que el trabajador ha sido contratado o enviado para su contratación con fraude o por error;

(b) cuando el trabajador migrante haya celebrado un contrato de trabajo y haya sido conducido hasta el lugar de empleo por el empleador o por cualquier persona que actúe en su nombre, su repatriación, así como la de los miembros de su familia que también hubieren sido trasladados en las mismas condiciones, debería efectuarse al lugar de contratación o al lugar desde donde fue enviado para su contratación, a expensas del empleador, en los siguientes casos:

- (i) a la expiración del período de servicio estipulado en el contrato;
- (ii) cuando el contrato se termine porque el empleador no pueda cumplirlo;
- (iii) cuando el contrato se termine porque el trabajador no pueda cumplirlo por enfermedad o accidente;
- (iv) cuando el contrato se termine por acuerdo entre las partes;
- (v) cuando el contrato se termine a petición de cualquiera de las partes, salvo decisión en contrario de la autoridad competente.

11. La autoridad competente debería examinar con benevolencia si los trabajadores migrantes o los miembros de sus familias que no hayan sido conducidos al lugar de empleo por el empleador o por cualquier otra persona que actúe en su nombre deberían tener derecho a la repatriación, y, en caso afirmativo, en qué condiciones.

12. En caso de fallecimiento del trabajador migrante, los miembros de su familia deberían tener derecho, durante el período que determine la autoridad competente, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando ambas existan, a ser repatriados al lugar de contratación del trabajador o al lugar desde donde fue enviado para su contratación, a expensas del reclutador o del empleador, según el caso:

(a) cuando hayan sido autorizados a acompañar al trabajador al lugar de empleo:

- (i) si el fallecimiento hubiere sobrevenido durante el viaje hacia el lugar de empleo;
- (ii) si el trabajador fallecido hubiere celebrado un contrato de trabajo con el empleador;

(b) en otros casos, en las condiciones determinadas por la autoridad competente en virtud del párrafo 11.

13.

(1) Los trabajadores migrantes deberían tener libertad para renunciar al derecho de repatriación por cuenta del empleador; tal renuncia habrá de ejercitarse dentro de un período y con arreglo a un procedimiento que habrá de determinar la autoridad competente, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando ambas existan, y no será definitiva hasta el término de tal período.

(2) Los trabajadores migrantes deberían también estar autorizados para diferir el ejercicio de su derecho a la repatriación durante el plazo que fije la autoridad competente.

14. Cuando los contratos tipo de trabajo que hayan de celebrarse entre los trabajadores migrantes y los empleadores sean establecidos por el gobierno o gobiernos interesados, o por delegación de éstos, se debería consultar acerca de las disposiciones de dichos contratos, siempre que sea posible, a los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados, incluidos representantes de sus respectivas organizaciones, si las hubiere.

15.

(1) Deberían adoptarse medidas para la adecuada colocación de los trabajadores migrantes.

(2) Entre estas medidas debería figurar la creación, donde se considere apropiado, de un servicio público del empleo que:

(a) consista en una oficina central que actúe para todo el país o territorio y en oficinas locales, situadas en las regiones de donde los trabajadores suelen emigrar y en los centros de empleo, de suerte que puedan reunirse informaciones sobre las posibilidades de empleo y divulgarse con regularidad en las regiones de donde la mano de obra afluye generalmente hacia dichos centros;

(b) establezca y mantenga en vigor acuerdos con el servicio del empleo de otros países o territorios adonde emigran habitualmente los trabajadores de una zona determinada, a fin de reunir informaciones sobre las posibilidades de empleo que allí existan;

(c) proporcione, siempre que sea posible, medios de orientación profesional y adopte medidas con el fin de determinar la aptitud general de los trabajadores para ciertos empleos;

(d) trate de obtener, siempre que sea posible, el asesoramiento y la colaboración de las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores para la organización y funcionamiento del servicio.

III. Medidas Destinadas a Desalentar los Movimientos Migratorios que se Consideren Indeseables para los Trabajadores Migrantes y para sus Colectividades y Países de Origen

16. La política general debería consistir en disuadir a los trabajadores de emprender migraciones, cuando se consideren indeseables para los trabajadores migrantes y para sus colectividades y países de origen, mediante disposiciones que permitan mejorar las condiciones de existencia y elevar el nivel de vida de las regiones de donde normalmente parten las migraciones.

17. Entre las medidas que se adopten para garantizar la aplicación de la política descrita en el párrafo precedente deberían figurar las siguientes:

(a) en las regiones de emigración, la adopción de programas de fomento económico y de formación profesional que permitan una utilización más cabal de los recursos humanos y naturales disponibles, y, en particular, la adopción de cuantas medidas puedan contribuir a crear nuevos empleos y nuevas fuentes de ingreso para los trabajadores que normalmente estarían dispuestos a emigrar;

(b) en las regiones de inmigración, la utilización más racional de la mano de obra y el aumento de la productividad, mediante una mejor organización del trabajo, formación profesional más adecuada y desarrollo de la mecanización y otras medidas, de acuerdo con las necesidades que las circunstancias locales justifiquen;

(c) la limitación del reclutamiento en las regiones donde la partida de trabajadores pueda producir efectos desfavorables en la organización social y económica y en la salud, el bienestar y el desarrollo de la población interesada.

18. Los gobiernos de los países o territorios de origen y de destino de los trabajadores migrantes deberían esforzarse por lograr una reducción progresiva de los movimientos migratorios que no hayan sido objeto de un control o no parezcan susceptibles de tal control, cuando estos movimientos se consideren indeseables para los trabajadores migrantes y para sus colectividades y países de origen. Mientras subsistan los efectos económicos de tales migraciones no controladas, los gobiernos interesados deberían esforzarse por ejercer un control apropiado, en la medida en que tal acción parezca factible y deseable, tanto sobre las migraciones voluntarias como sobre el reclutamiento organizado. Esa reducción y tal control pueden lograrse mediante medidas adoptadas en el ámbito local o regional o por medio de acuerdos bilaterales.

19. Mientras continúen produciéndose migraciones no controladas, los gobiernos interesados deberían, en la medida de lo factible, esforzarse por dar la protección prevista en esta Recomendación a los trabajadores que emigran en dichas condiciones.

IV. Protección de los Trabajadores Migrantes Durante el Período de su Empleo

A. POLÍTICA GENERAL

20. Debería hacerse todo lo posible para asegurar que los trabajadores migrantes disfruten de condiciones de vida y de trabajo igualmente favorables que las previstas por la ley o la práctica para otros trabajadores ocupados en los mismos empleos, y para que se les apliquen, como a esos otros trabajadores, las normas de protección previstas en los párrafos siguientes de la presente Recomendación.

B. VIVIENDA

21. Entre las disposiciones que se adopten para dar alojamiento a los trabajadores migrantes deberían figurar medidas para proporcionarles, ya sea por cuenta del empleador, o mediante ayuda financiera apropiada o por cualquier otro medio, vivienda conforme a normas aprobadas y cuyo alquiler esté en relación con el salario de las diversas categorías de trabajadores interesados.

22. La autoridad competente debería estar encargada de asegurar el establecimiento de condiciones de vivienda satisfactorias para los trabajadores migrantes. Debería definir las normas mínimas de alojamiento y ejercer un control estricto sobre la observancia de dichas normas. La autoridad competente debería definir también los derechos del trabajador al cual se le exija abandonar su alojamiento a la terminación del empleo y debería adoptar todas las medidas necesarias para asegurar el respeto de dichos derechos.

C. SALARIOS

23.

(1) Deberían adoptarse medidas para fijar los salarios de los trabajadores migrantes.

(2) Entre estas medidas deberían figurar:

(a) la adopción de una escala de salarios mínimos calculada en forma tal que su tasa mínima, incluido cualquier subsidio, permita a un trabajador migrante que comience un trabajo no calificado ganar un salario que responda por lo menos a sus necesidades mínimas, de acuerdo con las normas aceptadas en la región y teniendo en cuenta las cargas familiares normales;

(b) la fijación periódica de tasas mínimas de salarios, sea:

(i) por contratos colectivos negociados libremente entre los sindicatos representativos de los trabajadores interesados y los empleadores o las organizaciones de empleadores interesadas; o

(ii) por la autoridad competente, de acuerdo con el principio enunciado en el inciso a), cuando no exista un organismo adecuado para fijación de tasas de salarios mínimos por medio de contratos colectivos.

24. Cuando ello resulte oportuno, la autoridad competente, al fijar los salarios, debería tomar en consideración los resultados disponibles de toda encuesta presupuestaria sobre el consumo familiar en la región interesada, sobrentendiéndose que las encuestas de esta índole deberían realizarse con la colaboración de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

25. Los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, donde existan, y en caso contrario los representantes de los trabajadores y de los empleadores interesados, en igual número y en pie de igualdad, deberían colaborar en la aplicación de los métodos reglamentarios de fijación de tasas de salarios mínimos.

26. Las tasas vigentes de salarios mínimos deberían comunicarse a los empleadores y trabajadores interesados. En caso de que se hubieren fijado de acuerdo con el inciso b), ii), del apartado 2) del párrafo 23, deberían ser obligatorias para unos y otros y no deberían reducirse por acuerdo entre los empleadores y los trabajadores sin el consentimiento expreso de la autoridad competente.

27. Los empleadores deberían llevar un registro de los pagos y de los descuentos de salarios que hayan efectuado respecto a cada trabajador. La cuantía de los salarios y de los descuentos debería ser comunicada a los trabajadores interesados.

28. Solamente deberían permitirse los descuentos en las condiciones y hasta el grado previsto por la legislación nacional o fijados por contratos colectivos o sentencias arbitrales.
29. Los salarios deberían pagarse normalmente en dinero y directamente a cada trabajador.
30. Los salarios deberían pagarse regularmente y a intervalos que permitan reducir al mínimo el riesgo de que los trabajadores contraigan deudas, a menos que exista alguna costumbre local que a ello se oponga y que la autoridad competente, previa consulta a los representantes de los trabajadores o de sus organizaciones representativas, se convenza de que el mantenimiento de esta costumbre es deseado por los trabajadores.
31. Debería prohibirse la sustitución total o parcial de los salarios por alcohol o productos nocivos.
32. Debería prohibirse el pago de los salarios en tabernas o tiendas, excepto en el caso de trabajadores empleados en dichos establecimientos.
33. Los empleadores deberían estar obligados a limitar los anticipos a los trabajadores a una pequeña proporción de su remuneración mensual.
34. Todo anticipo en exceso de la cuantía fijada por la autoridad competente debería ser legalmente irrecuperable, sea mediante compensación con cantidades que se adeuden posteriormente al trabajador, sea de cualquier otra manera. No debería cobrarse interés alguno por los anticipos.
35. Todo trabajador al que le sean aplicables las tasas mínimas de salarios y que, después de la entrada en vigor de las mismas, haya recibido salarios inferiores a dichas tasas debería tener derecho a recobrar, por vía judicial o por cualquier otra vía autorizada por la ley, la cantidad que se le adeude, dentro del plazo que fije la legislación.
36. Cuando la alimentación, la vivienda, el vestido y otros artículos y servicios esenciales formen parte de la remuneración, la autoridad competente debería tomar, con la colaboración de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, todas las medidas pertinentes para garantizar que sean adecuados, que su valor en efectivo se calcule con exactitud y que el valor del salario en especie no exceda de cierta proporción, que habrá de fijar la autoridad competente, del salario básico calculado en efectivo.

D. ADMISIÓN SIN DISCRIMINACIÓN A LOS EMPLEOS CALIFICADOS

37. Debería aceptarse el principio de oportunidades iguales de trabajo para todos los sectores de la población, incluidos los trabajadores migrantes.
38. A reserva de la aplicación de las leyes nacionales de inmigración y de las leyes especiales relativas al empleo de los extranjeros en los servicios públicos, todo obstáculo que, por motivo de origen nacional, raza, color, credo, asociación a una tribu o filiación sindical, impida o limite la admisión de cualquier parte de la población, incluidos los trabajadores migrantes, a determinados tipos de trabajos o empleos debería considerarse contrario al orden público, y debería aceptarse el principio de su abolición.
39. Deberían adoptarse inmediatamente medidas para garantizar en la práctica la aplicación de los principios enunciados en los párrafos 37 y 38 de la presente Recomendación y para facilitar una participación cada vez mayor en los empleos calificados de las categorías menos favorecidas de trabajadores.
40. Entre estas medidas deberían figurar, en todo caso:
 - (a) la adopción, en todos los países y territorios, de disposiciones que permitan a todos los trabajadores ser admitidos en pie de igualdad a los medios de formación técnica y profesional, y la concesión de iguales oportunidades de admisión, para todos los trabajadores, a las posibilidades de empleo en nuevas empresas industriales;
 - (b) la concesión, en los países o territorios donde ya se hayan formado con carácter permanente clases separadas de trabajadores de razas u orígenes diferentes, de facilidades que permitan a los trabajadores de la clase menos favorecida ingresar en empleos semicalificados y calificados;
 - (c) la concesión a todos los trabajadores calificados, en los países o territorios donde no se hayan formado con carácter permanente clases separadas de trabajadores de razas u orígenes diferentes, de iguales posibilidades de admisión a trabajos que exijan calificaciones determinadas.

E. ACTIVIDADES SINDICALES

41. Debería concederse a los trabajadores migrantes el derecho a asociarse y dedicarse libremente a todas las actividades sindicales para fines lícitos en los centros donde trabajen, y se deberían adoptar todas las medidas pertinentes a fin de garantizar a los sindicatos representativos de los trabajadores interesados el derecho a celebrar contratos colectivos con los empleadores o con las organizaciones de empleadores.

F. SUMINISTRO DE BIENES DE CONSUMO

42.

(1) Deberían adoptarse medidas para abastecer a los trabajadores migrantes y a sus familias de bienes de consumo, especialmente productos de primera necesidad y productos alimenticios, a precios razonables y en cantidad suficiente.

(2) Siempre que sea posible, el empleador o la autoridad competente debería poner a disposición de los trabajadores migrantes tierras de cultivo.

43. Cuando se considere útil la creación de organizaciones cooperativas, se deberían tomar providencias para fomentarlas, y entre ellas:

(a) la creación, si fuere posible, de granjas para la cría de ganado, de viveros de peces y de huertos, organizados según métodos cooperativos; o

(b) la creación de tiendas de venta al por menor administradas por cooperativas de trabajadores;

(c) la concesión, por parte de los gobiernos, de asistencia para formar a los socios de las cooperativas, fiscalizar la administración de estas últimas y orientar sus actividades.

44.

(1) Cuando las tiendas sean anexos de las empresas, sólo deberían aceptarse en ellas los pagos al contado.

(2) Si las circunstancias locales no permitieren todavía la aplicación de la disposición precedente, el crédito concedido a los trabajadores migrantes debería restringirse a la proporción del salario que fije la autoridad competente, y darse por un plazo determinado, que será lo más breve posible. Debería prohibirse que se cobren intereses por el crédito concedido o que se acepte su reembolso en forma de trabajo.

(3) No se debería ejercer ninguna coacción sobre los trabajadores migrantes interesados para que utilicen esas tiendas.

(4) Cuando no sea posible utilizar otras tiendas, la autoridad competente debería tomar medidas apropiadas para que las mercancías se vendan a precios justos y razonables y que las tiendas establecidas por los empleadores no se exploten con el fin de obtener utilidades, sino en provecho de los trabajadores interesados.

G. SEGURIDAD SOCIAL; SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

45. Entre las medidas que se adopten respecto de los trabajadores migrantes deberían figurar, en todo caso y en primer lugar, sin discriminación por motivos de nacionalidad, raza o religión, disposiciones apropiadas sobre la indemnización por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia médica a los trabajadores y a sus familias, la higiene en el trabajo y la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

46. Entre esas disposiciones deberían figurar:

(a) la vigilancia médica determinada según las posibilidades locales mediante visitas periódicas en el curso del empleo y en caso de enfermedad;

(b) primeros auxilios, tratamiento médico y servicios de hospitalización, de acuerdo con las normas que fije la autoridad competente;

(c) un sistema de indemnización por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;

(d) asistencia adecuada en caso de accidente del trabajo o enfermedad profesional;

(e) protección de la salud y de la seguridad de los trabajadores migrantes en los lugares del empleo;

- (f) medidas para notificar los accidentes e investigar sus causas;
- (g) obligación por parte de los empleadores de llamar la atención de los trabajadores migrantes, por medio de avisos, charlas o de otro modo, sobre cualquier característica peligrosa o insalubre de su trabajo;
- (h) formación o instrucción especial o suplementaria para los trabajadores migrantes sobre la prevención de accidentes y los peligros que amenazan su salud en los lugares de empleo cuando, como consecuencia de la ignorancia de los procedimientos industriales, por dificultades lingüísticas o por otras razones, resulta inadecuada la formación o la instrucción que se da normalmente a los demás trabajadores empleados en el país o territorio;
- (i) institución de métodos de colaboración entre los empleadores y los trabajadores para estimular las medidas de seguridad;
- (j) medidas sanitarias y sociales especiales para la protección de la esposa y de los hijos del trabajador migrante que vivan en su compañía.

47. Cuando los trabajadores migrantes no estén en condiciones de beneficiarse del mismo trato que los demás trabajadores en lo que se refiere a la protección contra los riesgos de invalidez, vejez y muerte, se debería proceder, en la medida en que sea posible y oportuno, y en colaboración con los trabajadores, a la organización de sociedades de socorros mutuos y de fondos de previsión social, con objeto de hacer frente a las necesidades de los trabajadores migrantes en estos casos, debiendo considerarse esta organización como precursora de regímenes más amplios de carácter local, regional o territorial.

H. RELACIONES ENTRE LOS TRABAJADORES MIGRANTES Y SUS REGIONES DE ORIGEN

48. Deberían adoptarse medidas para que los trabajadores migrantes puedan mantenerse en contacto con sus familias y sus regiones de origen, y entre ellas deberían figurar:

- (a) concesión de las facilidades necesarias para el envío voluntario de fondos a la familia del trabajador, esté en su región de origen o en otra parte, y para la constitución de un peculio con el consentimiento del trabajador, que éste habrá de percibir al terminar su contrato o cuando regrese a su hogar o en cualesquiera otras circunstancias que se decidirán de acuerdo con él;
- (b) facilidades para el intercambio de correspondencia entre el trabajador migrante, su familia y su región de origen;
- (c) facilidades para que el trabajador migrante pueda cumplir las obligaciones consuetudinarias con su comunidad de origen que quiera observar.

I. BIENESTAR MATERIAL, INTELECTUAL Y MORAL DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES

49. Deberían adoptarse medidas para lograr el bienestar material, intelectual y moral de los trabajadores migrantes, y entre ellas deberían figurar:

- (a) medidas para fomentar el ahorro voluntario;
- (b) medidas para proteger al trabajador migrante contra la usura, y en particular tratando de reducir los tipos de interés de los préstamos, de controlar las operaciones de los prestamistas y de aumentar las facilidades de crédito para fines apropiados, por intermedio de organizaciones cooperativas de crédito o de instituciones sujetas al control de la autoridad competente;
- (c) siempre que sea factible, el nombramiento, en las regiones de inmigración, de funcionarios encargados del bienestar de los trabajadores, que estén familiarizados con los idiomas y costumbres de los migrantes, para facilitar la adaptación de estos trabajadores y de sus familias a su nueva forma de vida;
- (d) medidas para proporcionar facilidades de instrucción a los hijos de los trabajadores migrantes;
- (e) facilidades para permitir que los trabajadores migrantes satisfagan sus aspiraciones intelectuales y religiosas.

V. Instalación de los Trabajadores Migrantes

50. Excepto cuando el establecimiento permanente de los trabajadores migrantes sea claramente contrario a su propio interés y al de sus familias, o al de la economía de los países o territorios interesados, la política general que se aplique debería orientarse hacia la

instalación de los trabajadores y de sus familias en los centros de empleo o en sus cercanías, adoptando para ello todas las medidas apropiadas, en particular las enunciadas en la parte IV y en los párrafos 51, 52 y 53 de la presente Recomendación.

51. Como se establece en el párrafo 3, ninguna disposición de la presente Recomendación debería interpretarse en el sentido de que confiere a una persona derecho a trasladarse a cualquier país o territorio, o permanecer en él, sino de conformidad con las leyes de inmigración u otras leyes de ese país o territorio. Sin embargo, cuando tal acción no sea incompatible con la política del país interesado, la autoridad competente debería considerar la posibilidad de conceder a los trabajadores migrantes que hayan residido durante cinco años como mínimo en el país de inmigración todas las facilidades para adquirir la nacionalidad del país de inmigración.

52.

(1) Cuando se considere posible el establecimiento duradero de los trabajadores migrantes en su lugar de empleo o en sus cercanías, deberían adoptarse medidas para alentarlos a instalarse permanentemente.

(2) Entre estas medidas deberían figurar:

(a) el fomento del reclutamiento de los trabajadores migrantes en unión de sus familias;

(b) la concesión, siempre que sea factible y oportuno, de facilidades que permitan la institución de centros comunales apropiados en el lugar de empleo o en sus cercanías;

(c) el suministro de viviendas, de tipo aprobado y de costo apropiado, para fomentar la instalación permanente de las familias;

(d) la adjudicación, siempre que sea factible y oportuno, de parcelas de tierra de suficiente extensión, para la producción de alimentos;

(e) a falta de medios más apropiados, y siempre que sea factible y oportuno, la creación de pueblos o colonias de trabajadores migrantes retirados en lugares donde puedan contribuir a su propio sustento.

VI. Aplicación de la Presente Recomendación

53. La autoridad competente, por intermedio del servicio o de los servicios administrativos adecuados y con el concurso de los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando ambas existan, debería garantizar el control de la aplicación de las medidas de protección de los trabajadores migrantes enunciadas en la presente Recomendación.

54. En particular, en los casos en que las condiciones de trabajo, lenguaje, costumbre o moneda que circule en la región del empleo no sean familiares a los trabajadores migrantes, el servicio o los servicios administrativos apropiados deberían garantizar la observancia de cualquier procedimiento para celebrar contratos de trabajo, a fin de asegurarse de que cada trabajador comprende las condiciones de trabajo de su empleo, las disposiciones de su contrato, los detalles relativos a las tasas y al pago de salarios, y de que ha aceptado tales condiciones.

55. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo debería informar a la Oficina Internacional del Trabajo a intervalos apropiados, según lo solicite el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y de la práctica, en los países y territorios por los cuales el Miembro es responsable, acerca de las cuestiones a que se refiere la Recomendación. Esta información debería precisar en qué medida se han puesto o se propone poner en ejecución las disposiciones de la Recomendación, y las modificaciones de aquellas disposiciones que se considere o pueda considerarse necesario hacer a estas disposiciones para adoptarlas o aplicarlas.

56. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que sea responsable de cualquier territorio no metropolitano debería adoptar todas las medidas dentro de su competencia para garantizar la aplicación efectiva en ese territorio de las normas mínimas enunciadas en esta Recomendación y, en particular, someter la presente Recomendación a la autoridad o autoridades competentes para poner en vigor esas normas mínimas en dicho territorio.

Key Information

Recomendación sobre la protección de los trabajadores migrantes en los países y territorios insuficientemente desarrollados

Adopción: Ginebra, 38ª reunión CIT (22 junio 1955) - Estatus: Instrumento en situación provisoria.

See also

[Sumisiones a las autoridades competentes por país](#)



CAISA TECH