



MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL

C050 - Convenio sobre el reclutamiento de trabajadores indígenas,
1936 (núm. 50)



MISH 5- Laboral Autoempleo



XXI_1.1_OIT_MISH5_21_C050_
R0_

C050 - Convenio sobre el reclutamiento de trabajadores indígenas, 1936 (núm. 50)

Ir al artículo : [1](#) [2](#) [3](#) [4](#) [5](#) [6](#) [7](#) [8](#) [9](#) [10](#) [11](#) [12](#) [13](#) [14](#) [15](#) [16](#) [17](#) [18](#) [19](#) [20](#) [21](#) [22](#) [23](#) [24](#) [25](#) [26](#) [27](#) [28](#) [29](#) [30](#) [31](#) [32](#)

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 el 4 junio 1936 en su vigésima reunión;

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

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

adopta, con fecha veinte de junio de mil novecientos treinta y seis, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el reclutamiento de trabajadores indígenas, 1936:

Artículo 1

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a reglamentar, de conformidad con las disposiciones siguientes, el reclutamiento de trabajadores indígenas, en cada uno de sus territorios en donde tal reclutamiento exista o pudiere ulteriormente existir.

Artículo 2

A los efectos 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, en una oficina pública de emigración o de colocación, o en una oficina dirigida por alguna organización patronal y sujeta al control de la autoridad competente;

(b) la expresión **trabajadores indígenas** comprende a los trabajadores que pertenecen o están asimilados a las poblaciones indígenas de los territorios dependientes de los Miembros de la Organización, así como a los trabajadores que pertenecen o están asimilados a las poblaciones indígenas dependientes de los territorios metropolitanos de los Miembros de la Organización.

Artículo 3

Cuando de acuerdo con las circunstancias sea realizable y necesaria 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 efectúen el reclutamiento con carácter profesional:

(a) operaciones emprendidas por empleadores, o en nombre de empleadores, que no empleen un número de trabajadores superior al que se fije como límite;

(b) operaciones emprendidas dentro de un radio prescrito y determinado del lugar de trabajo;

(c) operaciones emprendidas con el fin de contratar trabajadores que presten servicios de carácter personal o doméstico y trabajadores no manuales.

Artículo 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 peligro de una coacción ejercida por los empleadores, directa o indirectamente, sobre las poblaciones interesadas, a fin de obtener la mano de obra necesaria;
- (b) para garantizar que, en todo lo posible, la organización política y social de dichas poblaciones y sus facultades de adaptación a las nuevas condiciones económicas no estarán en peligro con estas formas de reclutamiento de mano de obra;
- (c) para hacer frente a cualesquiera otras consecuencias desagradables que este desarrollo económico pueda traer consigo en lo que se refiere a las poblaciones interesadas.

Artículo 5

1. Antes de autorizar un reclutamiento de mano de obra en una región determinada, la autoridad competente deberá tener en cuenta las posibles repercusiones del traslado de los adultos del sexo masculino en la vida social de la población interesada, y considerará especialmente:

- (a) la densidad de la población, su tendencia al aumento o a la disminución y los efectos probables del alejamiento de los adultos del sexo masculino en el índice de natalidad;
- (b) los efectos posibles de este alejamiento en las condiciones de higiene, bienestar y desarrollo de la población interesada, particularmente en lo que se refiere a sus medios de subsistencia;
- (c) los peligros que prevengan de este alejamiento en lo que se refiere a las condiciones familiares y morales;
- (d) los posibles efectos de este alejamiento en la organización social de la población interesada.

2. Cuando de acuerdo con las circunstancias sea realizable y necesaria la adopción de esta política, la autoridad competente, a fin de proteger a las poblaciones interesadas contra las repercusiones desagradables del alejamiento de los adultos del sexo masculino, deberá señalar el número máximo de éstos que puedan ser reclutados en una unidad social dada, de suerte 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 dichos adultos en relación con las mujeres y niños.

Artículo 6

Deberá prohibirse el reclutamiento de personas no adultas. Sin embargo, la autoridad competente podrá autorizar el reclutamiento de personas no adultas mayores de una determinada edad, con el consentimiento de sus padres, para efectuar trabajos ligeros, a condición de que prescriba las garantías que deban adoptarse para su bienestar.

Artículo 7

1. El reclutamiento de un jefe de familia no deberá considerarse como si implicara el de cualquiera de los miembros de su familia.

2. Cuando, de acuerdo con las circunstancias, sea realizable y conveniente la adopción de esta política, la autoridad competente deberá alentar a los trabajadores reclutados a que vayan acompañados de sus familias, y más especialmente cuando tales trabajadores sean reclutados para labores agrícolas o empleos similares, que deban ser efectuados a gran distancia de sus hogares durante períodos que excedan de un tiempo determinado.

3. Excepto cuando los interesados expresamente lo soliciten, los trabajadores reclutados no deberán ser separados de sus mujeres y de sus hijos menores que hayan sido autorizados para acompañarlos y residir con ellos en el lugar de trabajo.

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

Artículo 8

Cuando, de acuerdo con las circunstancias, sea realizable y conveniente la adopción de esta política, la autoridad competente podrá sujetar el reclutamiento a la condición de que los trabajadores reclutados se agrupen en el lugar de trabajo según sus afinidades étnicas.

Artículo 9

Los funcionarios públicos no deberán reclutar, directa ni indirectamente, para las empresas privadas, salvo en los casos en que los trabajadores reclutados deban ser empleados en obras de utilidad pública cuya ejecución esté confiada a empresas privadas que actúen como contratistas de una autoridad pública.

Artículo 10

Los jefes y demás autoridades indígenas no deberán:

- (a) actuar como agentes de reclutamiento;
- (b) ejercer ninguna presión sobre los trabajadores que pudieren ser reclutados;
- (c) recibir una remuneración o cualquier otro beneficio especial, cualquiera que sea su procedencia, por el hecho de haber contribuido al reclutamiento.

Artículo 11

Ninguna persona o sociedad deberá realizar actos de reclutamiento profesional, a menos que esté provista de un permiso concedido por la autoridad competente, y reclute trabajadores para la administración pública o para uno o más empleadores determinados o asociaciones específicas de empleadores.

Artículo 12

Los empleadores, agentes de empleadores, organizaciones de empleadores, organizaciones subvencionadas por los empleadores, agentes de las organizaciones de los empleadores y de organizaciones subvencionadas por los empleadores no podrán realizar actos de reclutamiento sin un permiso otorgado por la autoridad competente.

Artículo 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 de empleadores o de una organización subvencionada por los empleadores, a prestar 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 empleador, a prestar 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 vayan a ser reclutados.

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

3. Todo titular de un permiso que sea agente de otro titular deberá, siempre que sea posible, percibir un salario fijo, y en cualquier caso en que reciba una remuneración proporcional al número de trabajadores reclutados, ésta no deberá exceder del límite que fije 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 deberá estar subordinada a la forma en que los titulares hayan respetado las condiciones fijadas para la concesión de dichos permisos.

6. La autoridad competente estará facultada para:

- (a) retirar un permiso si el titular ha incurrido en alguna infracción o falta que le descalifique para efectuar el reclutamiento;
- (b) suspender un permiso en espera del resultado de cualquier encuesta efectuada sobre los actos del titular de dicho permiso.

Artículo 14

1. Ninguna persona deberá ayudar, como subalterno, al titular de un permiso en las operaciones del reclutamiento, a menos que dicha persona haya sido autorizada por un funcionario público y esté provista de un permiso concedido por el titular del permiso.
2. Todo titular de un permiso será responsable de la buena conducta de estos auxiliares.

Artículo 15

1. Cuando, de acuerdo con las circunstancias, sea necesaria o conveniente la adopción de esta política, la autoridad competente podrá exceptuar de la obligación de poseer un permiso a los trabajadores reclutadores:
 - (a) que estén empleados como trabajadores en una empresa para la cual recluten a otros trabajadores;
 - (b) que se hallen expresamente encargados por el empleador, de conformidad con 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 de salarios a los reclutados.
3. Los trabajadores reclutadores podrán reclutar solamente en una región determinada por la autoridad competente.
4. Las operaciones de los trabajadores reclutadores deberán ser vigiladas en la forma prevista por la autoridad competente.

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

Artículo 17

Cuando, de acuerdo con las circunstancias, sea realizable y necesaria la adopción de esta disposición, la autoridad competente deberá obligar a que se entregue a todo trabajador reclutado cuya contratación no se haya efectuado en el mismo lugar de reclutamiento, o cerca de dicho lugar, un documento escrito, que podrá ser un certificado de empleo, una cartilla de trabajo o un contrato provisional, que contenga los datos que la autoridad competente estime necesarios, por ejemplo, indicaciones sobre la identidad del trabajador, las condiciones del empleo en perspectiva y cualquier anticipo sobre los salarios concedido al trabajador.

Artículo 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 cuando haya sido reclutado en un territorio dependiente de otra administración, el reconocimiento médico deberá efectuarse lo más

cerca posible del lugar de reclutamiento y, cuando se trate de trabajadores reclutados en un territorio para ser empleados en otro territorio dependiente de 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 deban ser presentados los trabajadores reclutados, de conformidad con el artículo 16, el derecho a autorizar la marcha de estos trabajadores antes de ser sometidos a un examen médico, a condición de que se compruebe:

- (a) que era y sigue siendo imposible someter a estos trabajadores a un reconocimiento médico en el lugar de 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 de trabajo o dentro del plazo más breve posible después de su llegada.

4. La autoridad competente podrá, especialmente cuando el viaje de los trabajadores reclutados sea de tal duración o se haga en tales condiciones que pueda resentirse su salud, 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 de trabajo.

5. La autoridad competente deberá cerciorarse de que se han adoptado todas las medidas necesarias para la aclimatación y adaptación de los trabajadores reclutados, y para que se los vacune preventivamente.

Artículo 19

1. El reclutador o empleador deberá, siempre que sea posible, hacer transportar a los trabajadores reclutados hasta el lugar de 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 adecuados para este menester, ofrezcan buenas condiciones de higiene y suficiente capacidad de transporte;

- (b) se prevea un alojamiento adecuado para los trabajadores cuando éstos tengan que pernoctar durante el viaje;
- (c) cuando haya que recorrer grandes distancias, se adopten todas las medidas necesarias para garantizar la asistencia médica y el bienestar de los trabajadores.

3. Cuando los trabajadores reclutados deban recorrer grandes distancias a pie para llegar al lugar de trabajo, la autoridad competente deberá 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 físicas de los trabajadores;
- (b) cuando la amplitud del desplazamiento de mano de obra lo requiera, se instalen, en lugares adecuados de los caminos principales, campamentos de descanso o albergues, mantenidos en buen estado de limpieza y en los que pueda prestarse la asistencia médica indispensable.

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

Artículo 20

1. Los gastos de viaje de los trabajadores reclutados hasta el lugar de trabajo, así como todos los gastos ocasionados para proteger al trabajador durante su viaje, deberán estar a cargo del reclutador o del empleador.

2. El reclutador o el empleador deberá suministrar a los trabajadores reclutados todo lo que pueda ser necesario para su mantenimiento durante el viaje al lugar de trabajo y, sobre todo, de acuerdo con las condiciones locales, víveres suficientes y apropiados, agua potable, utensilios de cocina y combustible, ropa y mantas.

3. Este artículo se aplicará a los trabajadores reclutados por trabajadores reclutadores solamente cuando la autoridad

competente lo considere posible.

Artículo 21

Todo trabajador reclutado:

- (a) que esté incapacitado para el trabajo, como consecuencia de una enfermedad o de un accidente sufrido durante su viaje al lugar de trabajo;
- (b) que después de haber sido sometido a un reconocimiento médico sea declarado inepto para el trabajo;
- (c) que no sea contratado después del reclutamiento por una causa ajena a su voluntad;
- (d) que la autoridad competente compruebe que ha sido reclutado por error o con fraude. deberá ser repatriado por cuenta del reclutador o del empleador.

Artículo 22

La autoridad competente deberá limitar la cantidad que podrá pagarse a los trabajadores reclutados a título de anticipo sobre el salario y deberá reglamentar las condiciones en que podrán hacerse estos anticipos.

Artículo 23

Cuando las familias de los trabajadores reclutados hayan sido autorizadas para acompañar a estos últimos en el lugar de su trabajo, la autoridad competente deberá adoptar las medidas necesarias para proteger 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 caso de que el trabajador sea repatriado en virtud del artículo 21, su familia deberá ser igualmente repatriada;
- (c) en caso de que el trabajador fallezca durante su viaje al lugar de trabajo, su familia deberá ser repatriada.

Artículo 24

1. Antes de autorizar el reclutamiento de trabajadores que vayan a ser empleados en un territorio dependiente de otra administración, la autoridad competente del territorio de reclutamiento deberá cerciorarse de que se han adoptado todas las medidas necesarias, de conformidad con las disposiciones del presente Convenio, para proteger a los trabajadores reclutados a partir del momento en que éstos dejen de encontrarse bajo la jurisdicción de dicha autoridad.
2. Cuando se recluten trabajadores en un territorio para ser empleados en otro territorio dependiente de una administración diferente y las autoridades competentes de ambos territorios estimen que las circunstancias y la importancia de este reclutamiento hacen necesarias tales medidas, dichas autoridades deberán concertar acuerdos para fijar hasta qué punto podrá autorizarse este reclutamiento y establecer entre ellas una cooperación para velar por el cumplimiento de las condiciones de reclutamiento y empleo.
3. El reclutamiento de trabajadores en un territorio para su empleo en otro territorio dependiente de una administración diferente 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 su permiso el que otorgue la autoridad competente del territorio de trabajo.
4. Cuando la autoridad competente del territorio de reclutamiento estime que las circunstancias y la importancia del reclutamiento, en su territorio, de trabajadores que vayan a ser empleados en otro territorio dependiente de una administración diferente hacen necesarias tales medidas, dicha autoridad deberá disponer que este reclutamiento no podrá ser emprendido sino por las organizaciones que ella reconozca.

Artículo 25

1. Respecto de 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 anejará a su ratificación una declaración en la que manifieste:

- (a) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificación;
 - (b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
 - (c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los que es inaplicable;
 - (d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.
2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.
 3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

Artículo 26

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

Artículo 27

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

Artículo 28

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

Artículo 29

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

Artículo 30

A la expiración de cada período de diez años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo.

Artículo 31

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
 - (a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 29, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
 - (b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 32

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

Consultarse los correspondientes
<i>Constitución</i>
▶ <u>Constitution Article 35</u>



CAISA TECH