



MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL

R110 - Recomendación sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110)



MISH 5- Laboral Autoempleo



XXI_1.1_OIT_MISH5_22_R110_
R0_1958



NORMLEX

R110 - Recomendación sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110)

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

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 1958 en su cuadragésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones, 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 veinticuatro de junio de mil novecientos cincuenta y ocho, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre las plantaciones, 1958:

La Conferencia recomienda a los Miembros que apliquen las disposiciones siguientes:

I. Disposiciones Preliminares

1.

(1) A los efectos de la presente Recomendación, el término **plantación** comprende toda empresa agrícola situada en una zona tropical, que ocupe con regularidad a trabajadores asalariados y que principalmente se dedique al cultivo o producción, para fines comerciales, de: café, té, caña de azúcar, caucho, plátanos, cacao, coco, maní, algodón, tabaco, fibras (sisal, yute y cáñamo), frutas cítricas, aceite de palma, quina y piña. Esta Recomendación no es aplicable a las empresas familiares o pequeñas empresas que produzcan para el mercado local y que no empleen regularmente trabajadores asalariados.

(2) Todo Miembro podrá, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, cuando tales organizaciones existan, extender la aplicación de esta Recomendación a otras plantaciones:

(a) agregando a la lista que figura en el apartado precedente uno o varios de los productos siguientes: arroz, achicoria, cardamomo, geranio y pelitre o cualquier otro producto;

(b) agregando a las plantaciones a que se refiere el apartado precedente categorías de empresas a las que no se hace referencia en el mismo y que, de acuerdo con la legislación y la práctica del país, estén clasificadas como plantaciones, y deberá informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas en este sentido en virtud del párrafo 6 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

(3) A los efectos de este párrafo, el término **plantación** comprende normalmente el procedimiento de transformación primaria del producto o productos de la plantación.

2. Todo Miembro debería aplicar en igual medida las disposiciones de la presente Recomendación a todos los trabajadores de las plantaciones, sin distinción de raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad, origen social, tribu o afiliación sindical.
3. Todo Miembro de la Organización debería informar a la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije 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, en lo que respecta a los asuntos tratados en 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 que se considere o pueda considerarse necesario hacer a estas disposiciones para adoptarlas o aplicarlas.
4. De conformidad con el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, ninguna de las disposiciones de la presente Recomendación menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en la Recomendación.

II. Formación Profesional

5. En cada país, las autoridades públicas y otros organismos apropiados, o unas y otros conjuntamente, deberían velar por que la formación profesional se facilite y se organice mediante un sistema eficaz, sistemático y coordinado.
6.
 - (1) En las regiones insuficientemente desarrolladas donde sean escasos los medios de formación, una de las primeras medidas que habrían de adoptarse debería ser la creación de un cuerpo de profesores e instructores calificados.
 - (2) Aun cuando no se pueda disponer de tales maestros e instructores, debería concederse toda la asistencia posible al desarrollo de medios de formación en las plantaciones donde los encargados de la explotación estén convenientemente calificados para impartir instrucción práctica.
7. La responsabilidad de los programas de formación debería confiarse a la autoridad o autoridades capaces de obtener los mejores resultados. Cuando esta responsabilidad se confíe a varias autoridades conjuntamente, deberían preverse procedimientos para garantizar la coordinación en la ejecución del programa de formación. Las autoridades locales deberían colaborar en el desarrollo de los programas de formación. Debería mantenerse estrecha colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y con las demás organizaciones interesadas, donde existieren.
8. Si bien en muchos casos pueden ser necesarias las contribuciones financieras locales para la realización de los programas de formación, las autoridades públicas, en la medida en que lo consideren apropiado y necesario, deberían contribuir a la realización de los programas públicos y privados de formación profesional por alguno de los medios siguientes: prestando ayuda financiera; suministrando terrenos, edificios, medios de transporte, material de enseñanza y equipos; participando en los gastos de pensión o en la remuneración de los alumnos mediante la concesión de becas o por otros medios y, si fuere posible, haciendo gratuito el ingreso en las escuelas de las plantaciones con régimen de internado de los alumnos debidamente calificados, y especialmente de los que no puedan pagar el costo de la formación.

III. Salarios

9. Los intervalos máximos para pagar los salarios deberían ser tales que el salario fuese pagado, por lo menos:
 - (a) dos veces al mes, cuando se trate de trabajadores cuya remuneración se calcule por hora, día o semana; y
 - (b) una vez al mes, cuando se trate de personas empleadas cuya remuneración se calcule por mes o por año.
10.
 - (1) Cuando se trate de trabajadores cuya remuneración se calcule a destajo o a base del rendimiento, los intervalos máximos para el pago de los salarios deberían fijarse, siempre que fuere posible, de suerte que el salario se pague, por lo menos, dos veces al mes a intervalos no mayores de dieciséis días.

(2) Cuando se trate de trabajadores que estén ocupados en una tarea cuya terminación exija más de una quincena y cuyos salarios se paguen a intervalos que no estén fijados de otro modo por un contrato colectivo o un laudo arbitral, deberían tomarse medidas apropiadas para que:

(a) se les entregue un anticipo de su salario, por lo menos dos veces al mes y a intervalos no mayores de dieciséis días, proporcional a la cantidad de trabajo realizado; y

(b) se efectúe la liquidación final del salario dentro de los quince días siguientes a la terminación de la tarea.

11. La información sobre las condiciones de los salarios que deba ponerse en conocimiento de los trabajadores debería contener, si ello fuere necesario, los pormenores siguientes:

(a) las tasas de los salarios;

(b) el método para calcular los salarios;

(c) la periodicidad de los pagos;

(d) el lugar de pago;

(e) las condiciones en que puedan efectuarse los descuentos.

12. En todos los casos en que ello fuere pertinente, se deberían notificar a los trabajadores, cada vez que se les pague el salario, los siguientes pormenores sobre un período de pago dado, siempre que los mismos puedan estar sujetos a variación:

(a) el importe bruto del salario ganado;

(b) cualquier descuento que se haya hecho, con indicación de sus motivos y su cuantía; y

(c) el importe neto del salario debido.

13. Los empleadores deberían, en los casos en que ello fuere pertinente, llevar registros que contengan, para cada uno de los trabajadores, los pormenores especificados en el párrafo precedente.

14.

(1) Se deberían tomar las medidas necesarias para garantizar que todos los salarios devengados se paguen debidamente y para que los empleadores lleven un registro de la nómina, entreguen a los trabajadores comprobantes de los pagos de salario y tomen otras medidas apropiadas para facilitar el control necesario.

(2) Los salarios se deberían pagar, normalmente, en dinero y directamente al trabajador.

(3) A menos que haya una costumbre local en sentido contrario y que los trabajadores deseen mantenerla, los salarios se deberían pagar regularmente a intervalos que permitan reducir la posibilidad de que los asalariados contraigan deudas.

(4) Cuando la alimentación, la vivienda, el vestido y otros suministros y servicios esenciales formen parte de la remuneración, la autoridad competente debería tomar todas las medidas pertinentes para controlar estrictamente su carácter adecuado y su valor en dinero.

(5) Se deberían tomar todas las medidas pertinentes para:

(a) informar a los trabajadores de sus derechos en materia de salarios;

(b) impedir cualquier descuento de salario que no esté autorizado; y

(c) limitar las sumas que puedan descontarse de los salarios por concepto de suministros y servicios que formen parte de la remuneración al justo valor en efectivo de dichos suministros y servicios.

15.

(1) Se debería estimular a los asalariados y a los productores independientes para que practiquen algunas de las formas de ahorro voluntario.

(2) La autoridad competente debería regular la cuantía máxima y la forma de reembolsar los anticipos de salarios.

(3) La autoridad competente debería limitar la cuantía de los anticipos que puedan pagarse a un trabajador que haya sido contratado fuera del territorio. Se debería indicar claramente al trabajador la cuantía de cualquier anticipo de este género. Cualquier anticipo que exceda de la cuantía fijada por la autoridad competente no podrá recuperarse por vía legal.

(4) Se deberían tomar todas las medidas pertinentes para proteger a los asalariados contra la usura, y en particular aquellas que tiendan a reducir los tipos de interés de los préstamos, controlar las operaciones de los prestamistas y aumentar las facilidades para obtener préstamos para fines apropiados, por intermedio de organizaciones cooperativas de crédito y de instituciones sujetas al control de la autoridad competente.

16. Para determinar las tasas mínimas de salarios que deberían fijarse, es conveniente que los organismos de fijación de salarios tengan en cuenta, en todos los casos, la necesidad de garantizar a los trabajadores interesados un nivel de vida adecuado.

17. Deberían tomarse en consideración para la fijación de las tasas mínimas de salarios los factores siguientes: el costo de la vida, el valor razonable y equitativo de los servicios prestados, los salarios pagados por trabajos similares o comparables, en virtud de los contratos colectivos, y el nivel general de salarios por trabajos de calidad comparable de la región donde los trabajadores estén suficientemente organizados.

18. Cualquiera que sea la forma de los métodos de fijación de salarios mínimos, deberían efectuarse investigaciones sobre las condiciones de las plantaciones, y consultarse a las partes esencial y principalmente interesadas, es decir, los empleadores y los trabajadores o sus organizaciones más representativas, si dichas organizaciones existen. Debería solicitarse la opinión de ambas partes interesadas sobre todas las cuestiones relativas a la fijación de salarios mínimos y tenerse debidamente en cuenta.

19. Para dar mayor autoridad a las tasas eventualmente fijadas, en los casos en que los métodos adoptados para la fijación de salarios mínimos lo hagan posible, se debería permitir que los empleadores y los trabajadores interesados participaran, en forma directa y paritaria, en las funciones de los organismos de fijación de salarios mínimos, por intermedio de representantes, en igual número, o disponiendo en todo caso del mismo número de votos.

20. A fin de que los representantes de los empleadores y de los trabajadores gocen de la confianza de las personas cuyos intereses representan, en los casos a que se refiere el párrafo 19, los empleadores y los trabajadores interesados deberían tener derecho, en la medida en que las circunstancias lo permitan, a participar en la designación de sus representantes, y en todos los casos se debería solicitar que las organizaciones de empleadores y de trabajadores existentes indiquen los nombres de las personas que recomienden para formar parte de los organismos de fijación de salarios.

21. En caso de que el método adoptado para la fijación de salarios mínimos prevea la participación de personas independientes, para el arbitraje o para otro objeto, dichas personas deberían ser seleccionadas entre las de uno u otro sexo que posean de una manera incontestable las calificaciones necesarias para cumplir sus funciones y que no tengan en las plantaciones o empresas afines intereses que pudieren suscitar dudas en cuanto a su imparcialidad.

22. Se debería establecer un procedimiento para revisar las tasas mínimas de salarios a intervalos apropiados.

23. Para proteger eficazmente los salarios de los trabajadores interesados, las medidas destinadas a garantizar el pago de los salarios que no sean inferiores a los mínimos fijados deberían comprender:

(a) disposiciones cuya finalidad sea dar publicidad, en la forma más adecuada, de acuerdo con las circunstancias nacionales, a las tasas mínimas de salarios vigentes, y en particular informar de esas tasas a los empleadores y a los trabajadores interesados;

(b) un control oficial de los salarios efectivamente pagados;

(c) sanciones, en caso de infracción de las tasas vigentes, y medidas destinadas a prevenir tales infracciones.

24. Deberían adoptarse todas las disposiciones pertinentes a fin de limitar los descuentos de los salarios, en la medida que se considere necesaria para garantizar la manutención del trabajador y de su familia.

25.

(1) Los descuentos de los salarios que se efectúen a título de reembolso por la pérdida de los productos, bienes o instalaciones del empleador, o por daños causados en los mismos, deberían autorizarse solamente cuando haya pérdida o daño y pueda probarse satisfactoriamente que el trabajador interesado es responsable.

(2) La cuantía de dichos descuentos debería ser equitativa y no debería exceder del valor real del daño o de la pérdida.

(3) Antes de tomar una decisión para proceder a este descuento, el trabajador interesado debería tener la oportunidad de alegar las razones por las que no debiera efectuarse el descuento.

26. Deberían tomarse medidas pertinentes para limitar los descuentos de los salarios, cuando se trate de herramientas, materiales o equipos que el empleador ponga a disposición del trabajador, en el caso de que estos descuentos:

(a) se efectúen habitualmente en la industria o en la profesión en cuestión;

(b) estén previstos en un contrato colectivo o en un laudo arbitral; o

(c) estén autorizados en cualquier otra forma por un procedimiento admitido por la legislación nacional.

IV. Igualdad de Remuneración

27.

(1) Todo Miembro debería, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

(2) Este principio podrá ser aplicado sea por medio de:

(a) la legislación nacional;

(b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;

(c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o

(d) la acción conjunta de estos diversos medios.

V. Duración del Trabajo y Horas Extraordinarias

28. Las disposiciones de esta parte se aplican a los trabajadores pagados por tiempo.

29. La duración del trabajo de toda persona empleada en una plantación comprendida en el párrafo 1 de esta Recomendación no debería exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones previstas a continuación:

(a) Las disposiciones de esta parte no son aplicables a las personas que ocupen un puesto de inspección o de dirección.

(b) Cuando en virtud de una ley, de la costumbre o de convenios entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores, o, cuando dichas organizaciones no existan, entre los representantes de los empleadores y de los trabajadores, la duración del trabajo de uno o varios días de la semana sea inferior a ocho horas, una disposición de la autoridad competente, o un convenio entre las organizaciones o representantes supradichos, podrá autorizar que se sobrepase el límite de ocho horas en los restantes días de la semana. El exceso del tiempo previsto en el presente párrafo nunca debería ser mayor de una hora diaria.

(c) Cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo deberá poder sobrepasar de ocho horas al día y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo calculado para un período de tres semanas, o un período más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana.

30. El límite de horas de trabajo previsto en el párrafo 29 podrá ser sobrepasado en caso de accidente o grave peligro de accidente, cuando deban efectuarse trabajos urgentes en las máquinas o en las instalaciones, o en caso de fuerza mayor, pero solamente en lo indispensable para evitar una grave perturbación en el funcionamiento normal de la empresa. Este límite podrá igualmente ser sobrepasado para evitar la pérdida de mercancías perecederas o de materias susceptibles de alteración rápida.

31. También podrá sobrepasarse el límite de horas de trabajo establecido en el párrafo 29 en los trabajos cuyo funcionamiento continuo, por razón de la naturaleza misma del trabajo, deba ser asegurado por equipos sucesivos, siempre que el promedio de horas de trabajo no exceda de cincuenta y seis por semana. Este régimen no influirá en las vacaciones que puedan ser concedidas a los trabajadores por las leyes nacionales, en compensación del día de descanso semanal.

32.

(1) La autoridad pública podrá determinar, por medio de reglamentos, en lo que respecta a las plantaciones:

(a) las excepciones permanentes que puedan admitirse para los trabajos preparatorios o complementarios que deban ejecutarse necesariamente fuera del límite asignado al trabajo general de la plantación, sea para los trabajos de temporada, sea para ciertas clases de trabajos especialmente intermitentes;

(b) las excepciones temporales que puedan admitirse para permitir que las empresas hagan frente a aumentos extraordinarios de trabajo.

(2) Dichos reglamentos deberían dictarse previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y deberían determinar el número máximo de horas extraordinarias que pueden ser autorizadas en cada caso.

33. La tasa del salario por toda hora de trabajo efectuada de conformidad con los párrafos 30, 31 y 32 que exceda de la duración del trabajo prevista en el párrafo 29 será aumentada, por lo menos, en un 25 por ciento con relación al salario normal.

VI. Servicios Sociales

34. Teniendo en cuenta la diversidad de los servicios sociales y de las prácticas nacionales relativas a los mismos, los servicios especificados en esta Recomendación podrían establecerse mediante la adopción de medidas de carácter público o por iniciativa privada:

(a) por la legislación;

(b) en cualquier otra forma aprobada por la autoridad competente, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores; o

(c) en virtud de contratos colectivos o de otros acuerdos concertados entre los empleadores y los trabajadores interesados.

35. En la localidad donde no existan servicios suficientes para la compra de alimentos, de bebidas y de comidas apropiadas deberían tomarse medidas para poner a disposición de los trabajadores tales servicios.

36. En ningún caso se debería obligar a los trabajadores a utilizar los servicios de que se disponga para la obtención de alimentos, excepto cuando la legislación nacional lo prevea por razones de salud.

37.

(1) Deberían adoptarse medidas apropiadas para estimular la organización de medios de recreo para los trabajadores, dentro o cerca de la empresa en que estuvieren empleados, cuando no pudieren utilizar los medios organizados por instituciones especiales o por la colectividad, y cuando los representantes de los trabajadores interesados señalen la necesidad real de tales medios.

(2) Estas medidas deberían ser adoptadas, según las circunstancias, por organismos establecidos en virtud de la legislación nacional, si esta cuestión es de su competencia, o por iniciativa privada de los empleadores o trabajadores interesados, después de consultas recíprocas. Estas medidas deberían adoptarse de preferencia de modo que estimulen y apoyen la acción de las autoridades públicas a fin de que la colectividad pueda hacer frente a la demanda de medios de recreo.

38. Cualesquiera que fueren los métodos adoptados para la organización de los medios de recreo, en ningún caso debería obligarse a los trabajadores a utilizar cualquiera de los servicios previstos.

39. Las autoridades competentes de cada país deberían tomar las medidas oportunas para la celebración de consultas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores sobre los métodos de administración y la inspección de los servicios sociales creados en virtud de la legislación nacional.

40. En los países insuficientemente desarrollados económicamente, a falta de obligaciones legales específicas sobre los servicios sociales, éstos podrían ser financiados por cajas de bienestar social sostenidas por medio de contribuciones fijadas por las autoridades competentes y administradas por comités compuestos de un número igual de representantes de los empleadores y de los trabajadores.

41.

(1) Cuando las comidas y otros artículos alimentarios sean puestos directamente a la disposición de los trabajadores por el empleador, sus precios deberían ser razonables y fijados sin posibilidad alguna de lucro para los empleadores. Todo excedente financiero eventual que resulte de las ventas debería depositarse en un fondo o cuenta especial destinado, según las circunstancias, a compensar las pérdidas o a mejorar los servicios puestos a la disposición de los trabajadores.

(2) Cuando las comidas y otros artículos alimentarios sean puestos a la disposición de los trabajadores por la administración de la empresa o por un concesionario, sus precios deberían ser razonables y fijados sin posibilidad de lucro para el empleador.

(3) Cuando los servicios en cuestión hayan sido creados en virtud de contratos colectivos o por acuerdos especiales concertados en las empresas, el fondo previsto en el apartado (1) de este párrafo debería ser administrado sea por un organismo paritario, sea por los trabajadores.

42.

(1) En ningún caso debería pedirse a los trabajadores que participen en los gastos de servicios sociales que no deseen utilizar.

(2) En el caso de que los trabajadores tengan que participar en los gastos de los servicios sociales, no deberían autorizarse los pagos a plazos ni los pagos diferidos.

43. Cuando un número considerable de trabajadores tengan dificultades especiales para ir al trabajo y regresar del mismo, debido a la insuficiencia de los transportes públicos o a la inoportunidad de los horarios de transporte, las empresas en que estén empleados dichos trabajadores deberían esforzarse por lograr que las organizaciones de transportes públicos realicen en sus servicios los ajustes y las mejoras necesarios.

44. Cuando no puedan proporcionarse de otra manera a los trabajadores los medios de transporte necesarios y fácilmente utilizables, las empresas en que estén empleados deberían suministrar tales medios de transporte.

VII. Prevención de los Accidentes

45. Todo Miembro debería adoptar medidas apropiadas con miras a la prevención de los accidentes y de las enfermedades profesionales.

VIII. Indemnización por Accidentes del Trabajo

46. En caso de incapacidad, la indemnización debería concederse a partir del día del accidente, ya sea el empleador, una institución de seguro contra accidentes o una institución de seguro contra enfermedades quien deba pagarla.

47. Se debería conceder una indemnización suplementaria a las víctimas de accidentes que queden incapacitadas y necesiten la asistencia constante de otra persona.

48. Las víctimas de accidentes del trabajo deberían tener derecho a la asistencia médica y a la asistencia quirúrgica y farmacéutica que se considere necesaria a consecuencia de los accidentes. La asistencia médica debería correr por cuenta del empleador, de las instituciones de seguro contra accidentes o de las instituciones de seguro contra enfermedad o invalidez.

49.

(1) Las víctimas de accidentes del trabajo deberían tener derecho al suministro y a la renovación normal, por el empleador o por el asegurador, de los aparatos de prótesis y de ortopedia cuyo uso se considere necesario. Sin embargo, las legislaciones nacionales deberían poder admitir, a título excepcional, que se sustituyan el suministro y la renovación de los aparatos por la concesión a la víctima del accidente de una indemnización suplementaria, que se debería fijar al determinarse o revisarse el importe de la indemnización y debería representar el coste probable del suministro y de la renovación de dichos aparatos.

(2) Las legislaciones nacionales deberían establecer, en lo que se refiere a la renovación de los aparatos, las medidas de control necesarias para evitar abusos o para garantizar el debido uso de las indemnizaciones suplementarias.

IX. Indemnización por Enfermedades Profesionales

50. Todo Miembro debería obligarse a garantizar a las víctimas de enfermedades profesionales o a sus derechohabientes una indemnización basada en los principios generales de su legislación nacional sobre la indemnización por accidentes del trabajo.

51. La tasa de esta indemnización no debería ser inferior a la que establezca la legislación nacional por el daño resultante de los accidentes del trabajo. A reserva de esta disposición, cada Miembro quedará en libertad de adoptar las modificaciones y adaptaciones que estime oportunas al determinar en su legislación nacional las condiciones que han de regular el pago de la indemnización por enfermedades profesionales y al aplicar a las mismas su legislación sobre la indemnización del trabajo.

52. Todo Miembro debería obligarse a considerar como enfermedades profesionales las intoxicaciones producidas por las sustancias incluidas en el cuadro que se establezca por el Miembro en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

X. Seguro Social

53. Todo Miembro debería tratar de extender a los trabajadores de las plantaciones el beneficio de sus leyes y reglamentos que instituyan un sistema de seguro o de otros sistemas apropiados de protección en casos de enfermedad, invalidez, vejez y otros riesgos sociales análogos, en condiciones equivalentes a las aplicadas a los trabajadores de la industria y del comercio.

XI. Inspección del Trabajo

54. Los inspectores, provistos de documentos que acrediten su personalidad, deberían estar facultados por la ley:

(a) para visitar e inspeccionar, a cualquier hora del día y de la noche, los lugares en que puedan tener motivo racional para suponer que hay ocupadas personas que gozan de la protección legal, y para entrar de día en todos los lugares en que puedan tener motivo racional para suponer que son establecimientos sujetos a su vigilancia, y en sus dependencias, entendiéndose que, siempre que sea posible, antes de retirarse, los inspectores notificarán su visita al empleador o a uno de sus representantes;

(b) para interrogar, sin testigos, al personal del establecimiento, y, con el fin de desempeñar su misión, a dirigirse, para obtener informes, a cualesquiera otras personas cuyo testimonio pudiera parecerles necesario, y solicitar la presentación de cualquier registro o documento exigido por las leyes que reglamenten el trabajo.

Consultarse los correspondientes

Constitución

[Constitution Article 19](#)

Key Information

Recomendación sobre las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones

Adopción: Ginebra, 42ª reunión CIT (24 junio 1958) - Estatus: Instrumento actualizado.

See also

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



CAISA TECH