

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO
MEMORIAS SOBRE LOS
CONVENIOS NO RATIFICADOS Y LAS RECOMENDACIONES
*(artículo 19 de la Constitución de la
Organización Internacional del Trabajo)*

FORMULARIO DE MEMORIA PARA LOS INSTRUMENTOS SIGUIENTES:

**Convenio (núm. 158) y Recomendación (núm. 166) sobre la terminación
de la relación de trabajo, 1982**

Ginebra
2026

El artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo se refiere a la adopción, por la Conferencia, de convenios y de recomendaciones, así como a las obligaciones que de ello se derivan para los Miembros de la Organización. El tenor de las disposiciones pertinentes de los párrafos 5, 6 y 7 de dicho artículo es el siguiente:

5. En el caso de un convenio:

[...]

e) si el Miembro no obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, no recaerá sobre dicho Miembro ninguna otra obligación, a excepción de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en el convenio, precisando en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo, e indicando las dificultades que impiden o retrasan la ratificación de dicho convenio.

6. En el caso de una recomendación:

[...]

d) salvo la obligación de someter la recomendación a la autoridad o autoridades competentes, no recaerá sobre los Miembros ninguna otra obligación, a excepción de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en la recomendación, precisando 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.

7. En el caso de un Estado federal, se aplicarán las siguientes disposiciones:

a) respecto a los convenios y recomendaciones que el Gobierno federal considere apropiados de acuerdo con su sistema constitucional para la adopción de medidas en el ámbito federal, las obligaciones del Estado federal serán las mismas que las de los Miembros que no sean Estados federales, y

b) respecto a los convenios y recomendaciones que el Gobierno federal considere más apropiados, total o parcialmente, de acuerdo con su sistema constitucional, para la adopción de medidas por parte de los Estados, provincias o cantones constitutivos que por parte del Estado federal, el Gobierno federal:

[...]

iv) informará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo respecto a cada uno de esos convenios que no haya ratificado, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de la legislación y la práctica de la federación y sus Estados, provincias o cantones constitutivos, precisando en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo;

v) informará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo respecto a cada una de esas recomendaciones, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de la legislación y la práctica de la federación y sus Estados, provincias o cantones constitutivos, precisando 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.

De conformidad con estas disposiciones, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo ha examinado y aprobado el siguiente formulario de memoria, que se ha preparado con el objeto de facilitar la comunicación uniforme de los datos solicitados.

MEMORIA

que el Gobierno de remitirá a más tardar el 28 de febrero de 2026, de conformidad con el artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, sobre el estado de la legislación y la práctica nacionales en lo que respecta a las cuestiones sobre las que versa el instrumento a que se hace referencia en el siguiente cuestionario.

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores podrán enviar comentarios a más tardar el 30 de junio de 2026.

* * *

Contexto y alcance de las preguntas

En su 349.ª reunión (octubre-noviembre de 2023), el Consejo de Administración examinó un documento relativo a la selección de los convenios y recomendaciones respecto de los cuales, con arreglo al artículo 19 de la Constitución de la OIT, deberían solicitarse memorias en 2026. Estas memorias servirán para que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones prepare, en 2026, el Estudio General anual, que será examinado por la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia en 2027¹.

El Estudio General brindará la oportunidad de obtener una visión de conjunto del estado actual de la legislación y la práctica en lo que respecta a la terminación de la relación de trabajo en todo el mundo, sirviendo al mismo tiempo para dar visibilidad a los instrumentos seleccionados, determinar los posibles obstáculos que impiden su ratificación y proporcionar información valiosa para el examen de dichos instrumentos en el marco del mecanismo de examen de las normas en 2027.

* * *

El formulario de memoria que figura a continuación contiene preguntas que se refieren a las disposiciones pertinentes del Convenio (núm. 158) y la Recomendación (núm. 166) sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982.

¹ GB.349/PV (Rev. 1), párrs. 992 a 1021.

I. Métodos de aplicación y definiciones

1. Sírvase indicar si se establecen disposiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo mediante uno o varios de los métodos siguientes: *a)* legislación (leyes o reglamentos); *b)* contratos colectivos; *c)* reglamentos de empresa; *d)* laudos arbitrales; *e)* sentencias judiciales, o *f)* otros métodos de aplicación. En caso afirmativo, sírvase proporcionar enlaces o copias de dicha legislación y, a título de ejemplo, los textos de los contratos o laudos pertinentes y de decisiones judiciales importantes. Art. 1 del Convenio y párr. 1 de la Recomendación
2. Sírvase proporcionar información sobre si la expresión «terminación de la relación de trabajo»¹ está definida a nivel nacional y, de ser así, cómo se define. Sírvase indicar si dicha definición abarca la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador. Art. 3 del Convenio y párr. 4 de la Recomendación

II. Campo de aplicación y exclusiones

Campo de aplicación

3. Sírvase proporcionar información sobre si la legislación o la práctica nacionales garantizan, y de qué manera, que las disposiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo abarcan: Art. 2, 1) del Convenio y párr. 2, 1) de la Recomendación
 - a)* todas las ramas de la actividad económica y
 - b)* todas las personas empleadas.

Exclusiones basadas en la naturaleza del contrato de trabajo y en las categorías de trabajadores

4. Sírvase especificar si las siguientes categorías de personas empleadas están excluidas, total o parcialmente, de algunas o todas las disposiciones establecidas en la legislación o la práctica nacionales relativas a la terminación de la relación de trabajo: Art. 2, 2), *a)*-*c)*, 4), 5) y 6) del Convenio y párr. 2, 2), *a)*-*c)*, 3) y 4) de la Recomendación
 - a)* los trabajadores con un contrato de trabajo de duración determinada o para realizar determinada tarea. Sírvase explicar, en su caso, cómo se definen los «contratos de trabajo de duración determinada» y «los contratos de trabajo para realizar determinada tarea»;
 - b)* los trabajadores que efectúen un periodo de prueba o que no tengan el tiempo de servicios exigido, siempre que en uno u otro caso la duración se haya fijado de antemano y sea razonable. Si procede, sírvase indicar la duración de dichos periodos y si estos están fijados con antelación;
 - c)* los trabajadores contratados con carácter ocasional durante un periodo de corta duración. Cuando corresponda, sírvase proporcionar la definición de «trabajadores contratados con carácter ocasional» establecida en la legislación o la práctica nacionales.

¹ Téngase en cuenta que, en virtud del artículo 3 del Convenio, a los efectos del presente cuestionario, las expresiones «terminación» y «terminación de la relación de trabajo» significan terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador.

5. Sírvase indicar si hay otras categorías de personas empleadas que están excluidas total o parcialmente de las disposiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo. En caso afirmativo, sírvase especificar:
- a) si categorías de personas empleadas cuyas condiciones de empleo están regidas por disposiciones especiales están excluidas de dichas disposiciones. En caso afirmativo, indique la naturaleza de la exclusión y si tales disposiciones especiales proporcionan una protección al menos equivalente a la que ofrece la legislación o práctica nacional;
 - b) si algunas otras categorías limitadas de personas empleadas han sido excluidas debido a problemas especiales que revistan cierta importancia habida cuenta de sus condiciones de empleo particulares o de la dimensión o naturaleza de la empresa;
 - c) si se ha consultado con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan.

Garantías contra el uso de contratos de duración determinada cuyo objetivo sea eludir la protección

6. Sírvase indicar si existen garantías adecuadas contra el uso de contratos de trabajo de duración determinada (contratos de duración determinada) como medio de eludir las protecciones relativas a la terminación de la relación de trabajo previstas en la legislación o la práctica nacionales. En caso de que tales garantías existan, sírvase facilitar información detallada sobre:
- Art. 2, 3) y 5) del Convenio y párr. 3 de la Recomendación
- a) la duración máxima permitida de los contratos de duración determinada;
 - b) las restricciones al recurso a los contratos de duración determinada, en particular si dichas restricciones limitan su utilización a situaciones en las que la relación de trabajo no pueda ser de duración indeterminada debido a:
 - i) la índole del trabajo que haya de realizarse; ii) las condiciones en que deba realizarse el trabajo, o iii) los intereses del trabajador;
 - c) las condiciones en que los contratos de duración determinada pueden considerarse como contratos de trabajo de duración indeterminada;
 - d) el número máximo de renovaciones permitidas antes de que los contratos de duración determinada se consideren contratos de trabajo de duración indeterminada;
 - e) cualesquiera garantías o medidas adicionales que se hayan establecido para limitar el recurso a los contratos de trabajo de duración determinada.

III. Obligación de que exista una causa justificada para la terminación de la relación de trabajo

Necesidad de una causa justificada

7. Sírvase indicar si, en los métodos nacionales de aplicación, existe un principio de aplicación general relativo a la necesidad de fundamentar la terminación de la relación de trabajo en una causa justificada. Si procede, sírvase proporcionar información detallada sobre:
- Art. 4 del Convenio
- a) si la legislación nacional prohíbe explícitamente la terminación de la relación de trabajo sin una causa justificada;
 - b) qué constituyen, y cómo se definen, las causas justificadas de terminación de la relación de trabajo, si dichas definiciones se refieren a:

- i) la capacidad del trabajador (por ejemplo, si carece de las competencias o aptitudes necesarias, o tiene un desempeño deficiente que no obedece a una falta intencionada o incapacidad laboral por enfermedad o lesión);
- ii) la conducta del trabajador (por ejemplo, un desempeño insatisfactorio de sus funciones o un comportamiento inadecuado);
- iii) las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio (por ejemplo, necesidades económicas, tecnológicas, estructurales o análogas).

Motivos que no constituyen causas justificadas para la terminación de la relación de trabajo

8. Sírvase indicar si la legislación nacional u otros métodos nacionales de aplicación consideran los siguientes criterios como motivos que no constituyen una causa justificada para la terminación de la relación de trabajo: Art. 5, a)-e) del Convenio y párr. 5, a) y b) de la Recomendación
- a) la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo;
 - b) ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;
 - c) presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes;
 - d) la raza;
 - e) el color;
 - f) el sexo;
 - g) el estado civil;
 - h) las responsabilidades familiares;
 - i) el embarazo;
 - j) la religión;
 - k) las opiniones políticas;
 - l) la ascendencia nacional;
 - m) el origen social;
 - n) la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad;
 - o) la edad, sin perjuicio de la legislación y la práctica nacionales con respecto a la jubilación;
 - p) la ausencia del trabajo debido al servicio militar obligatorio o al cumplimiento de obligaciones cívicas de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.
9. Sírvase indicar si los métodos de aplicación nacionales especifican que la ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o accidente no constituye una causa justificada de terminación de la relación de trabajo. En caso afirmativo, sírvase proporcionar información detallada sobre: Art. 6, 1) y 2) del Convenio y párr. 6, 1) y 2) de la Recomendación
- a) cómo se define la «ausencia temporal del trabajo»;
 - b) el grado de exigencia de un certificado médico;
 - c) toda limitación que se haya establecido en relación con la aplicación de lo anterior.

IV. Procedimientos relativos a la terminación de la relación de trabajo

Procedimientos anteriores a la terminación o en ocasión de esta

10. Sírvase indicar si la legislación o la práctica nacionales proporcionan a los trabajadores la oportunidad de defenderse cuando su relación de trabajo se dé por terminada por motivos relacionados con: i) su conducta o ii) su rendimiento, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que les conceda esta posibilidad. De existir tal oportunidad en la legislación o la práctica nacionales, sírvase proporcionar información detallada sobre las situaciones en las que no puede pedirse razonablemente al empleador que conceda dicha posibilidad. Art. 7 del Convenio
11. Sírvase proporcionar información sobre cómo se regula en la legislación o la práctica nacionales la terminación de la relación de trabajo de un trabajador a causa de una falta. Si procede, sírvase especificar si: Párrs. 7 y 10 de la Recomendación
- a) debe reincidirse en la falta una o varias veces para que la terminación esté justificada, a menos que el empleador haya prevenido por escrito al trabajador de manera apropiada;
 - b) se considera que el empleador ha renunciado a su derecho de dar por terminada la relación de trabajo de un trabajador a causa de una falta de este si no adopta esta medida dentro de un periodo razonable desde que tienen conocimiento de la falta.
12. Sírvase proporcionar información sobre cómo se regula en la legislación o la práctica nacionales la terminación de la relación de trabajo de un trabajador a causa de un desempeño insatisfactorio. Sírvase especificar si los empleadores tienen la obligación de: Párr. 8 de la Recomendación
- a) dar instrucciones apropiadas al trabajador;
 - b) advertir por escrito al trabajador en caso de desempeño insatisfactorio y establecer un periodo de tiempo razonable para que lo mejore.
13. Sírvase indicar si, con arreglo a la legislación o la práctica nacionales, los trabajadores tienen derecho a contar con la asistencia de otra persona cuando se defiendan de cargos acerca de su conducta o su trabajo que puedan llevar a la terminación de su relación de trabajo. En caso afirmativo, sírvase proporcionar información sobre cómo se regula este derecho. Párr. 9 de la Recomendación
14. Sírvase indicar si, con arreglo a la legislación o la práctica nacionales, los empleadores tienen que: Párrs. 11 y 12 de la Recomendación
- a) consultar a los representantes de los trabajadores antes de adoptar una decisión definitiva en los casos de terminación individual de la relación de trabajo;
 - b) notificar por escrito a los trabajadores la decisión de dar por terminada su relación de trabajo.

Recurso contra la terminación

15. Sírvase indicar si, con arreglo a la legislación o la práctica nacionales, los trabajadores que consideren injustificada la terminación de su relación de trabajo tienen derecho a recurrir contra la misma ante un tribunal, un tribunal del trabajo, una junta de arbitraje, un árbitro u otro organismo neutral. En caso afirmativo, sírvase proporcionar información sobre:
- a) si el derecho a recurrir está limitado cuando una autoridad competente ha autorizado la terminación;
 - b) cualquier plazo aplicable en el que los trabajadores deban ejercer su derecho a recurrir tras la terminación;
 - c) las medidas emprendidas por las autoridades públicas, los representantes de los trabajadores y las organizaciones de trabajadores para asegurar que los trabajadores estén plenamente informados acerca de las posibilidades de recurso de que disponen. En su caso, sírvase proporcionar información sobre la naturaleza y los efectos de dichas medidas.
16. Sírvase indicar si el organismo o los organismos mencionados en la pregunta 15 están facultados para:
- a) examinar las causas invocadas para justificar la terminación de la relación de trabajo;
 - b) examinar las demás circunstancias relacionadas con el caso;
 - c) pronunciarse sobre si la terminación estaba justificada;
 - d) verificar, en los casos en que se invoquen necesidades de funcionamiento para la terminación de la relación de trabajo, si esta se debió realmente a tales razones. En caso afirmativo, sírvase especificar si el organismo o los organismos también están facultados para decidir si esas razones son suficientes para justificar la terminación.
17. Sírvase indicar si el organismo o los organismos mencionados en la pregunta 15 están facultados para ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación apropiada, si llegan a la conclusión de que la terminación de la relación de trabajo es injustificada y si en virtud de la legislación y la práctica nacionales no estuvieran facultados o no consideraran posible, dadas las circunstancias, anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la readmisión del trabajador. En caso afirmativo, sírvase especificar cómo se determina dicha indemnización o en qué consiste una reparación de ese tipo.
18. Sírvase indicar si la legislación o la práctica nacionales garantiza que el trabajador no asuma por su sola cuenta la carga de la prueba de que su terminación fue injustificada. En caso afirmativo, sírvase indicar si la legislación o la práctica nacionales proporcionan una u otra de las siguientes posibilidades, o ambas:
- a) incumbe al empleador la carga de la prueba de la existencia de una causa justificada para la terminación;
 - b) las decisiones del organismo u organismos mencionados en la pregunta 15 acerca de las causas invocadas para justificar la terminación se adoptan sobre la base de las pruebas aportadas por las partes y de conformidad con los procedimientos establecidos por la legislación y la práctica nacionales.
19. Sírvase indicar si, en la legislación o la práctica nacionales, existe un procedimiento de conciliación anterior o simultáneo a la interposición de un recurso contra la terminación de la relación de trabajo. En caso afirmativo, sírvase proporcionar información sobre el funcionamiento de dicho procedimiento.

V. Plazo de preaviso y certificado de trabajo

20. Sírvase indicar si, de conformidad con la legislación o la práctica nacionales, los trabajadores cuya relación de trabajo vaya a darse por terminada tienen derecho a un plazo de preaviso razonable o, en su lugar, a una indemnización, a menos que sea culpable de una falta grave. En caso afirmativo, sírvase proporcionar información detallada sobre:
- a) cómo se define el «plazo de preaviso», la duración de este y el contenido de la indemnización sustitutiva del preaviso;
 - b) la forma en la que se define «falta grave» a este efecto;
 - c) si, durante el plazo de preaviso, los trabajadores tienen derecho a periodos de tiempo libre razonables, sin pérdida de remuneración, para buscar otro empleo, que tomarán en momentos convenientes para ambas partes.
21. Sírvase indicar si los trabajadores cuya relación de trabajo se haya dado por terminada tienen derecho a:
- a) recibir, cuando lo soliciten, un certificado del empleador en que se indiquen solo las fechas de comienzo y de terminación de la relación de trabajo y la naturaleza de las tareas que desempeñaba;
 - b) recibir, cuando lo soliciten, una evaluación de su conducta y de su trabajo, que se incluya en el certificado de trabajo o en un segundo certificado.

Art. 11 del Convenio y párr. 16 de la Recomendación

Párr. 17 de la Recomendación

VI. Indemnización por fin de servicios y otras medidas de protección de los ingresos

22. Sírvase proporcionar información sobre el contenido de las prestaciones a las que tienen derecho los trabajadores cuya relación de trabajo se haya dado por terminada. Sírvase indicar si estas comprenden:
- a) una indemnización por fin de servicios u otras prestaciones análogas. Sírvase indicar también si: i) la cuantía se fija en función del tiempo de servicios, del monto del salario, o de cualquier otro criterio, y si ii) la indemnización por fin de servicios u otras prestaciones análogas son pagaderas directamente por el empleador o por un fondo constituido mediante cotizaciones de los empleadores;
 - b) prestaciones del seguro de desempleo, de un régimen de asistencia a los desempleados o de otras formas de seguridad social (tales como las prestaciones de vejez o de invalidez);
 - c) una combinación de tales indemnizaciones o prestaciones.
23. Sírvase indicar si la legislación y la práctica nacionales prevén la pérdida del derecho a percibir las indemnizaciones o prestaciones mencionadas en la pregunta 22 en caso de terminación por falta grave.

Art. 12, 1), a)-c), 2) y 3) del Convenio y párr. 18, 1), a)-c) y 2) de la Recomendación

Art. 12, 3) del Convenio y párr. 18, 3) de la Recomendación

VII. Terminación de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos

24. Sírvase proporcionar información sobre disposiciones legislativas, contratos colectivos, laudos arbitrales, sentencias judiciales o cualquier otro método de aplicación que sean pertinente para la terminación de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos. Si dispone de ellos, sírvase proporcionar legislación, convenios y decisiones judiciales pertinentes que ilustren cómo se aplican estas disposiciones en la práctica. Arts. 1, 13 y 14 del Convenio
25. Sírvase proporcionar información sobre la forma en la que se define la terminación de la relación del trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos en los métodos de aplicación nacionales, cuando proceda. Arts. 1, 13 y 14 del Convenio

Información y consulta de los representantes de los trabajadores

26. Sírvase indicar si, cuando la relación de trabajo se haya dado por terminada por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, el empleador tiene la obligación de proporcionar en tiempo oportuno información pertinente a los representantes de los trabajadores reconocidos como tales por la legislación o la práctica². En concreto, sírvase señalar:
- a) si dicha información debe incluir: i) los motivos de las terminaciones previstas; ii) el número y las categorías de los trabajadores que puedan verse afectados, y iii) el periodo durante el cual habrían de llevarse a cabo dichas terminaciones;
 - b) si la obligación está limitada a una cifra o a un porcentaje determinados del personal y, de ser así, indique dicha cifra o porcentaje.
27. Sírvase indicar si, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, cuando la relación de trabajo se termine por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, el empleador tiene la obligación de ofrecer a los representantes de los trabajadores interesados, lo antes posible, una oportunidad para entablar consultas sobre:
- i) medidas para evitar o limitar las terminaciones y ii) medidas para atenuar las consecuencias adversas de toda terminación para los trabajadores afectados, por ejemplo, las destinadas a encontrarles otros empleos. En caso afirmativo, sírvase señalar:
- a) la forma en que se ofrece la oportunidad para entablar consultas, la antelación a las terminaciones previstas con que se debe brindar dicha oportunidad y las cuestiones objeto de dichas consultas;
 - b) si la obligación está limitada a una cifra o a un porcentaje determinados del personal y, en ese caso, sírvase especificar la cifra o el porcentaje.
28. Sírvase indicar si, cuando el empleador prevea la introducción de cambios importantes en la producción, el programa, la organización, la estructura o la tecnología que pudieran dar lugar a terminaciones de la relación de trabajo, este tiene que consultar lo antes posible a los representantes de los trabajadores reconocidos como tales por la legislación o práctica nacionales acerca de: i) la introducción de tales cambios; ii) sus posibles repercusiones, y iii) las medidas para prevenir o atenuar sus efectos perjudiciales. En caso afirmativo, sírvase especificar cuándo los empleadores tienen que proporcionar información relevante. Párr. 20, 1)-3) de la Recomendación

Medidas para evitar o limitar al máximo las terminaciones y atenuar sus efectos

29. Sírvase proporcionar información, cuando proceda, sobre la naturaleza y los efectos de las medidas adoptadas en relación con dichas terminaciones: Párrs. 21, 25, 1) y 3) y 26, 1) y 2) de la Recomendación
- a) medidas destinadas a evitar o limitar al máximo las terminaciones. Sírvase indicar si tales medidas incluyen alguno de los elementos siguientes: la restricción de la contratación de personal, el recurso a la disminución natural del personal a lo largo de un periodo sin reponer las bajas, traslados internos, la formación y el readiestramiento de los trabajadores, el retiro anticipado voluntario con la adecuada protección de los ingresos, la disminución de las horas extraordinarias y la reducción de la duración normal del trabajo;
 - b) medidas destinadas a atenuar los efectos de las terminaciones. Sírvase indicar si incluyen:
 - i) la adopción de medidas por la autoridad competente, en colaboración con los empleadores y los representantes de los trabajadores interesados, para colocar lo antes posible a los trabajadores en otros empleos apropiados, e impartirles formación o readiestramiento y
 - ii) la protección de los ingresos durante cualquier formación o readiestramiento y el reembolso (parcial o total) de los gastos en que se haya incurrido para la formación o readiestramiento y para la búsqueda de un empleo, así como para la incorporación al mismo, cuando esta implique cambio de residencia.
- Cuando proceda, sírvase indicar si la autoridad competente otorga recursos financieros para sufragar total o parcialmente las medidas mencionadas en el inciso ii).

Notificación a la autoridad competente

30. Sírvase indicar si, cuando la terminación se deba a motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, el empleador tiene la obligación, de conformidad con la legislación o la práctica nacionales, de notificar lo antes posible a la autoridad competente, y comunicarle la información pertinente. En caso afirmativo, sírvase indicar: Art. 14, 1)-3) del Convenio
- a) la autoridad o autoridades competentes designadas a los efectos de la notificación;
 - b) la información requerida, en particular si esta debe incluir: i) los motivos de las terminaciones previstas; ii) el número y las categorías de los trabajadores que puedan verse afectados, y iii) el periodo durante el cual habrían de llevarse a cabo dichas terminaciones;
 - c) si la obligación rige únicamente en el caso de terminaciones referidas a una cifra o a un porcentaje determinados del personal y, en ese caso, sírvase especificar;
 - d) el periodo mínimo de notificación previa que impone la legislación nacional.

² La expresión «representantes de los trabajadores interesados» se aplica a los representantes de los trabajadores reconocidos como tales por la legislación o la práctica nacionales, de conformidad con el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135) (art. 13, 3) del Convenio núm. 158 y párr. 20, 3) de la Recomendación núm. 166).

Criterios de selección a efectos de la terminación y prioridad de readmisión

31. Sírvase indicar si, de conformidad con la legislación o la práctica nacionales, la selección de los trabajadores cuya relación de trabajo vaya a darse por terminada por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos se basa en criterios establecidos. En caso afirmativo, sírvase proporcionar información sobre la medida en que estos criterios tienen debidamente en cuenta: i) los intereses de la empresa, el establecimiento o el servicio y ii) los intereses de los trabajadores. Párr. 23, 1) y 2) de la Recomendación
32. Sírvase indicar si existen medidas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, que garanticen que los trabajadores cuya relación de trabajo se dé por terminada por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos gocen de cierta prioridad para ser readmitidos si el empleador vuelve a contratar trabajadores con calificaciones comparables. En caso afirmativo, sírvase precisar: Párr. 24, 1)-3) de la Recomendación
- a) si dicha prioridad está sujeta a que los trabajadores manifiesten el deseo de ser readmitidos dentro de cierto plazo a partir de la terminación;
 - b) si la prioridad para la readmisión está limitada en el tiempo;
 - c) si los métodos de aplicación nacionales prevén: i) los criterios para la prioridad en la readmisión; ii) la conservación de derechos (en particular, los derechos de antigüedad) en caso de readmisión, y iii) las disposiciones en materia de salario de los trabajadores readmitidos.

Información estadística

33. Sírvase proporcionar información sobre la manera en la que el Convenio se aplica en la práctica, incluidas, por ejemplo, las estadísticas disponibles sobre las actividades de los órganos de apelación (como el número de recursos interpuestos contra casos de terminación de la relación de trabajo, el resultado de dichos recursos, la naturaleza de la reparación concedida y el promedio del tiempo empleado para resolver acerca de un recurso) y sobre el número de terminaciones por razones económicas o análogas.

Repercusiones de los instrumentos y perspectivas de ratificación del Convenio núm. 158

34. Sírvase indicar si se han introducido, o se prevé introducir, modificaciones en las leyes, los reglamentos o la práctica nacionales a fin de dar efecto a todas o algunas de las disposiciones del Convenio núm. 158 y la Recomendación núm. 166. En caso afirmativo, sírvase proporcionar enlaces o copias de los textos pertinentes.
35. Sírvase proporcionar información sobre cualquier perspectiva de ratificación e indicar cualquier dificultad u obstáculo, si los hubiere, en relación con la posible ratificación del Convenio núm. 158.

Artículo 23, 2) de la Constitución

36. Sírvase indicar a qué organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores se ha enviado una copia del presente cuestionario, de conformidad con el artículo 23, 2) de la Constitución de la OIT, y sírvase especificar si se han recibido observaciones de dichas organizaciones con respecto al efecto dado, o que deba darse, al Convenio núm. 158 y a la Recomendación núm. 166. En caso afirmativo, sírvase transmitir una copia de las observaciones recibidas, junto con los comentarios que se estime oportuno formular.