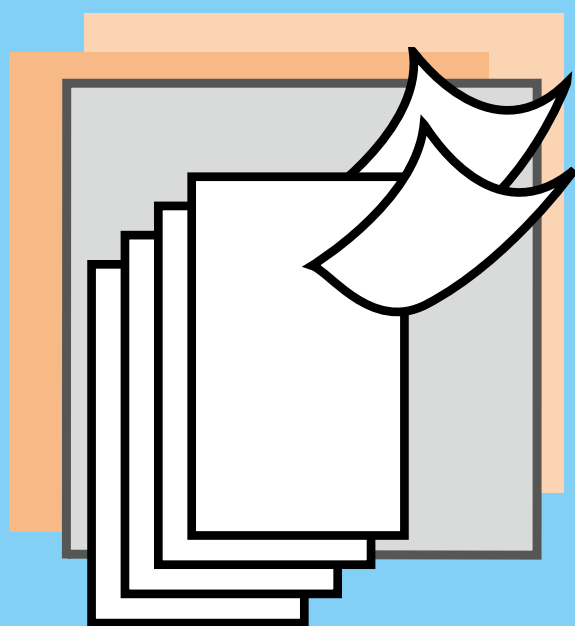




Oficina
Internacional
del Trabajo
Ginebra

Informe VII (2)

Derogación de cuatro convenios internacionales del trabajo y retiro de otros dos convenios



**Conferencia
Internacional
del Trabajo**

106.^a reunión, 2017

Conferencia Internacional del Trabajo, 106.ª reunión, 2017

Informe VII (2)

Derogación de cuatro convenios internacionales del trabajo y retiro de otros dos convenios

Séptimo punto del orden del día

Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra

ISBN: 978-92-2-330589-5 (impreso)
ISBN: 978-92-2-330590-1 (web pdf)
ISSN: 0251-3226

Primera edición 2017

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, o solicitándolos a ilo@turpin-distribution.com. Para más información, visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publns o escribanos a ilopubs@ilo.org.

ÍNDICE

	<i>Página</i>
LISTA DE ABREVIATURAS	v
INTRODUCCIÓN.....	1
RESUMEN DE LAS RESPUESTAS RECIBIDAS Y COMENTARIOS	3
CONCLUSIONES PROPUESTAS	15

LISTA DE ABREVIATURAS

Organizaciones de empleadores y de trabajadores

Argentina	CGT RA	Confederación General del Trabajo de la República Argentina
Bélgica	CNT	Consejo Nacional del Trabajo
Brasil	UGT (Brasil)	Unión General de Trabajadores
	CNPL	Confederación Nacional de las Profesiones Liberales
	Sincomerciários	Sindicato dos Empregados no Comércio de Jundiá e Região
Colombia	CGT	Confederación General del Trabajo
	CUT	Central Unitaria de Trabajadores de Colombia
Costa Rica	UCCAEP	Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada
República Dominicana	CASC	Confederación Autónoma Sindical Clasista
	CNUS	Confederación Nacional de Unidad Sindical
	CNTD	Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos
Francia	CGT-FO	Confederación General del Trabajo – Fuerza Obrera
Honduras	COHEP	Consejo Hondureño de la Empresa Privada
Japón	JTUC-RENGO	Confederación Japonesa de Sindicatos
México	CONCAMIN	Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos
República de Moldova	CNSM	Confederación Nacional de Sindicatos de Moldova
Perú	CATP	Central Autónoma de Trabajadores del Perú
Polonia	NSZZ	Sindicato Independiente y Autónomo «Solidarnosc»

Portugal	UGT (Portugal)	Unión General de Trabajadores
Federación de Rusia	FNPR	Federación de Sindicatos Independientes de Rusia
	RSPP	Asociación de Industriales y Empresarios de Rusia

Otras siglas

OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMI	Organización Marítima Internacional
STSS	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social de Honduras
UE	Unión Europea

INTRODUCCIÓN

En su 325.^a reunión (noviembre de 2015), el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo decidió inscribir en el orden del día de la 106.^a reunión (2017) de la Conferencia Internacional del Trabajo un punto relativo a la derogación de los Convenios siguientes: Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919 (núm. 4), Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921 (núm. 15), Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes, 1929 (núm. 28), Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1934 (núm. 41), Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937 (núm. 60), y Convenio sobre las horas de trabajo y el descanso (transporte por carretera), 1939 (núm. 67) ¹.

A raíz de la entrada en vigor, el 8 de octubre de 2015, del Instrumento de Enmienda de 1997 a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la Conferencia está facultada para derogar, por mayoría de dos tercios y previa recomendación del Consejo de Administración, todo convenio en vigor que se considere ha perdido su objeto o ya no aporta una contribución útil a la consecución de los objetivos de la Organización. El procedimiento de derogación se aplica a los convenios que están en vigor. El procedimiento de retiro se aplica a los convenios que nunca entraron en vigor o que ya no están en vigor como resultado de las denuncias de que han sido objeto; el procedimiento de retiro también se aplica a las recomendaciones. Sin embargo, la derogación y el retiro son objeto de las mismas garantías procesales previstas en el artículo 45 *bis* del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo. La única diferencia entre ambas figuras radica en que se facultó a la Conferencia, de conformidad con su Reglamento, a retirar instrumentos incluso antes de entrar en vigor la enmienda constitucional.

De conformidad con el párrafo 2 del artículo 45 *bis* del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo, cuando en el orden del día de la Conferencia figure un punto destinado a la derogación o al retiro de un convenio, la Oficina enviará a los gobiernos de todos los Estados Miembros, con tiempo suficiente para que llegue a su poder dieciocho meses, por lo menos, antes de la apertura de la reunión de la Conferencia en que haya de discutirse dicho punto, un breve informe y un cuestionario en que les solicitará indiquen, en un plazo de doce meses, su postura motivada acerca de dicha derogación o de dicho retiro. Ese informe fue enviado a los Estados Miembros de la OIT, a los que se rogó comunicaran sus respuestas a la Oficina el 30 de noviembre de 2016, a más tardar. Después de recordar el procedimiento y las decisiones pertinentes de la Conferencia y del Consejo de Administración, en el informe se resumían las razones por las cuales el Consejo de Administración propuso la derogación o el retiro de esos convenios ².

Cuando se redactó el presente informe, la Oficina había recibido respuestas de los 76 Estados Miembros siguientes: Alemania, Arabia Saudita, Austria, Azerbaiyán, Bahrein, Belarús, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Burkina Faso, Burundi, Camboya, Canadá, República Checa, Chile, China, Chipre, Colombia, República de Corea, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Croacia, Cuba,

¹ Documentos GB.325/PV, párrafo 34, *b*) y GB.325/INS/2 (Add.).

² OIT: *Derogación de cuatro convenios internacionales del trabajo y retiro de otros dos convenios*, Informe VII (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 106.^a reunión, Ginebra, 2017.

Dinamarca, República Dominicana, Ecuador, Egipto, Emiratos Árabes Unidos, Eslovaquia, España, Estonia, Filipinas, Finlandia, Guatemala, Honduras, India, Indonesia, Iraq, Islandia, Italia, Jamaica, Japón, Kazajstán, Letonia, Lituania, Malawi, Malta, Marruecos, Mauricio, México, República de Moldova, Myanmar, Noruega, Omán, Países Bajos, Panamá, Perú, Polonia, Portugal, Qatar, Rumania, Federación de Rusia, Singapur, Sri Lanka, Sudán, Suecia, Suiza, Suriname, Tailandia, Tayikistán, Túnez, Turkmenistán, Ucrania, Uruguay, Uzbekistán, Zimbabwe.

La Oficina señaló a la atención de los gobiernos el párrafo 2 del artículo 45 *bis* del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo, en el que se les exige que «consulten a las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas antes de completar definitivamente sus respuestas».

Los gobiernos de los 39 Estados Miembros siguientes indicaron que las organizaciones de trabajadores y de empleadores habían sido consultadas en la preparación de las respuestas o bien que habían participado en su elaboración: Belarús, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Burkina Faso, Burundi, Canadá, República Checa, Chile, China, Chipre, República de Corea, Costa Rica, Croacia, Cuba, República Dominicana, Estonia, Finlandia, Guatemala, Honduras, Iraq, Islandia, Italia, Japón, Letonia, Malawi, México, Myanmar, Noruega, Países Bajos, Panamá, Perú, Polonia, Portugal, Rumania, Suecia, Suiza, Uruguay, Uzbekistán, Zimbabwe.

En el caso de los 24 Estados Miembros que se indican a continuación, las opiniones de las organizaciones de empleadores y de trabajadores se incluyeron en la respuesta del gobierno o bien se comunicaron directamente a la Oficina: Argentina, Brasil, Canadá, República Checa, Colombia, Côte d'Ivoire, Croacia, República Dominicana, España, Francia, Guatemala, Honduras, Italia, Japón, México, República de Moldova, Países Bajos, Panamá, Perú, Polonia, Portugal, Federación de Rusia, Tailandia, Zimbabwe.

El presente informe se ha elaborado sobre la base de las respuestas recibidas, cuyo contenido fundamental se presenta en las páginas siguientes, junto con breves comentarios.

RESUMEN DE LAS RESPUESTAS RECIBIDAS Y COMENTARIOS *

En la presente sección se resumen las observaciones generales formuladas por los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, además de sendas respuestas al cuestionario respecto a cada uno de los instrumentos considerados.

Acto seguido, se presentan una a una todas las preguntas del cuestionario, con indicación del número total de respuestas recibidas, desglosadas en cada caso por respuestas afirmativas, negativas y otras, y con una relación de los gobiernos que las facilitaron. Las explicaciones que completaban las respuestas de los gobiernos y las observaciones de las organizaciones de empleadores y de trabajadores se presentan de forma sucinta, siguiendo la lista de países por orden alfabético. Se ha optado por no reproducir las respuestas que se reducían a una simple afirmación o negación, salvo cuando la opinión de las organizaciones de empleadores o de trabajadores no coincidía con la del gobierno del Estado correspondiente. En los casos en que se recibió una respuesta conjunta a varias preguntas se ha optado por vincularla a una sola de éstas. Valga señalar a este respecto que la mayoría de los países respondieron conjuntamente a las preguntas sobre los Convenios núms. 4 y 41.

Después de las observaciones generales y de las respuestas dadas a cada pregunta se presenta un breve comentario de la Oficina. Las respuestas relativas a los Convenios núms. 4 y 41 son objeto de un solo comentario de la Oficina.

Observaciones generales

BÉLGICA

El Consejo Nacional del Trabajo (CNT) es partidario de que se deroguen y retiren los Convenios, lo cual no incidirá en la legislación nacional de Bélgica, aunque es importante que se reúnan las garantías necesarias para que la derogación de estos Convenios no redunde en detrimento de otros Estados cuya legislación no prescriba una protección adecuada.

COLOMBIA

La Confederación General del Trabajo (CGT) considera que el retiro de estos Convenios, que pueden ser la única herramienta jurídica de algunos trabajadores en el mundo, resulta preocupante cuando obedece a la renuencia de algunos Estados a ratificar nuevos convenios. Es fundamental que se inicie una campaña para promover la ratificación de la versión actualizada de los instrumentos considerados, dejando bien sentado que la falta de ratificación no debe llevar necesariamente al retiro de instrumentos normativos, pues ello equivaldría a premiar la ausencia de voluntad política de los Estados que no hayan ratificado los Convenios.

La Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT) considera que se debería prestar mayor atención a promover la ratificación que a derogar. Los Convenios no deberían derogarse por el mero hecho de existir nuevas normas internacionales que los superan o de haber pocas ratificaciones, pues este criterio sería peligroso para el sistema normativo de la OIT y podría conducir a la desaparición de las normas. Sin embargo, la CUT apoya la derogación cuando el contenido de las normas contravenga derechos fundamentales reconocidos por la OIT o el *jus cogens*, como es el caso de los Convenios sobre el trabajo nocturno de las mujeres.

* Por razones prácticas, se ha seguido el orden alfabético inglés en las enumeraciones de países y organizaciones.

COSTA RICA

El Gobierno y la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada (UCCAEP) consideran que los Convenios considerados han dejado de aportar una contribución útil a la consecución de los objetivos de la OIT, principalmente porque algunos de sus principios han sido superados con el paso del tiempo o porque existen ya instrumentos que ofrecen una regulación más actualizada.

JAPÓN

La Confederación Japonesa de Sindicatos (JTUC-RENGO) es partidaria de que se deroguen los Convenios, especialmente en virtud de la recomendación consensuada en este sentido por el Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas. Se consideró que esos Convenios ya no tenían un propósito útil porque habían sido reemplazados por instrumentos más modernos o bien porque estaban superados.

PERÚ

La Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) indica que antes de derogar una norma se debería examinar el historial de cumplimiento de otros convenios de la OIT por parte de los Estados Miembros. Debería establecerse un criterio más estricto para la derogación porque derogar convenios obsoletos sin el compromiso de los Estados de ratificar convenios más modernos podría surtir efectos negativos.

FILIPINAS

El Gobierno es partidario de que se deroguen y retiren los Convenios que ya no reflejan la situación actual en lo que respecta a las condiciones de trabajo en horario nocturno y en el sector del transporte, y a la empleabilidad de los menores de edad. El Gobierno ha estado promoviendo el bienestar y la protección de los trabajadores en diversos sectores y ha adoptado para ello nuevos programas, acuerdos y políticas.

PORTUGAL

La Unión General de Trabajadores (UGT Portugal) considera necesaria la existencia de un procedimiento que, mediante la derogación y el retiro de instrumentos, promueva la actualización de las normas internacionales y, en última instancia, la racionalización del sistema de control. Ahora bien, ese procedimiento sólo debería aplicarse cuando resulte adecuado eliminar un instrumento en función de las consecuencias previsibles y siempre que exista al respecto un consenso amplio entre los mandantes de la OIT. Aunque varios convenios estén manifiestamente superados y sólo sigan vigentes en algunos países, es importante averiguar si su eliminación tendría consecuencias para los países que los han ratificado. Puede ocurrir en efecto que, aun habiendo caído en profundo desuso, el contenido de esos Convenios permita garantizar un mínimo de protección en varios Estados.

RUMANIA

Los Convenios considerados, que se adoptaron entre 1919 y 1939, han dejado de reflejar la realidad actual y son hoy obsoletos porque las normas internacionales del trabajo pertinentes han sido revisadas. Rumania ha hecho suyo el acervo comunitario y las normas aplicables en la Unión Europea (UE) a las condiciones laborales y a la seguridad y la salud en el trabajo, que ofrecen mayor nivel de protección que las normas internacionales del trabajo.

FEDERACIÓN DE RUSIA

La Asociación de Industriales y Empresarios de Rusia (RSPP) es partidaria de que se deroguen los convenios, incluidos aquellos que no han sido ratificados por la Federación de Rusia.

COMENTARIO DE LA OFICINA

En la mayoría de las observaciones generales se resaltaron las consecuencias positivas de la derogación y el retiro de los convenios en el mantenimiento de la pertinencia de las normas internacionales del trabajo y el sistema de control de la OIT.

Una organización de trabajadores y un gobierno señalaron, entre los beneficios que supondrían la derogación y retiro de los convenios, la mayor actualización del conjunto de normas internacionales

del trabajo. Una organización de trabajadores y un gobierno recordaron que los convenios resultaban obsoletos una vez revisados por las normas internacionales del trabajo pertinentes.

Dos organizaciones de trabajadores y dos gobiernos observaron que, si los convenios se derogaban o retiraban, su aplicación dejaría de someterse a un examen regular por parte de los órganos de control de la OIT y su incumplimiento ya no podría motivar reclamaciones (en virtud del artículo 24 de la Constitución) ni de quejas (en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT).

Dos gobiernos señalaron que la Oficina cesaría todas las actividades pertinentes, incluida la publicación del texto de los convenios y la información oficial sobre el estado de su ratificación.

Un gobierno recordó que se extinguirían con carácter definitivo los efectos jurídicos establecidos entre la Organización y sus Miembros en virtud de los convenios considerados.

Dos organizaciones de trabajadores recalcaron la necesidad de promover la ratificación de convenios actualizados.

Si bien varios gobiernos y organizaciones de trabajadores afirmaron que la derogación y el retiro de los convenios no incidirían en sus respectivas legislaciones nacionales, tres mandantes expresaron preocupación respecto al riesgo de que algunos Estados pudieran carecer de una legislación adecuada en términos de protección y de que, por tanto, los trabajadores se vieran perjudicados por la supresión de los convenios.

La Oficina recuerda que la derogación o el retiro de un convenio no afecta a las legislaciones nacionales adoptadas para darle efecto, y que en general no impide a los Estados seguir aplicando el instrumento considerado si así lo desean. El Consejo de Administración considera que los convenios de que se trata han perdido su propósito con respecto a la Organización, ya sea porque han sido sustituidos por otros instrumentos más modernos o porque ya no reflejan prácticas e ideas actuales. Estas observaciones se aplican a todos los convenios examinados en el presente informe y no se reiterarán en los comentarios de la Oficina que figuran en las secciones siguientes.

I. Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919 (núm. 4)

1. *¿Considera usted que se debería derogar el Convenio núm. 4?*
2. *Si la respuesta a la pregunta 1 es «no», indique las razones por las que considera que el Convenio núm. 4 no ha perdido su objeto o sigue aportando una contribución útil a la consecución de los objetivos de la Organización.*

Número total de respuestas: 76.

Afirmativas: 75. Austria, Azerbaiyán, Bahrein, Belarús, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Burkina Faso, Burundi, Camboya, Canadá, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Croacia, Cuba, Chipre, República Checa, Dinamarca, República Dominicana, Ecuador, Egipto, Estonia, Finlandia, Alemania, Guatemala, Honduras, Islandia, India, Indonesia, Iraq, Italia, Jamaica, Japón, Kazajstán, República de Corea, Letonia, Lituania, Malawi, Malta, Mauricio, México, Marruecos, Myanmar, Países Bajos, Noruega, Omán, Panamá, Perú, Filipinas, Polonia, Portugal, Qatar, Rumania, Federación de Rusia, Arabia Saudita, Singapur, Eslovaquia, España, Sri Lanka, Sudán, Suriname, Suecia, Suiza, Tayikistán, Tailandia, Túnez, Turkmenistán, Ucrania, Emiratos Árabes Unidos, Uruguay, Uzbekistán, Zimbabwe.

Negativa: Ninguna.

Otra respuesta: 1. República de Moldova.

Comentarios

Argentina. Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT RA): Sí.

Brasil. Unión General de Trabajadores (UGT) de Brasil: Sí.

Confederación Nacional de las Profesiones Liberales (CNPL): Sí. El Convenio núm. 4 establece una prohibición con el fin de proteger a las mujeres de modo que puedan cumplir su función de madres y esposas. La excepción por la que se autoriza el trabajo nocturno en las empresas en que estén empleados únicamente miembros de una misma familia indica que el objetivo no era evitar que las mujeres trabajasen, sino proteger su reputación.

Sindicato dos Empregados no Comércio de Jundiá e Região (Sincomerciários): Sí.

Bulgaria. Sí. En el Convenio no se menciona la importante función que corresponde a las consultas tripartitas sobre las cuestiones relacionadas con el trabajo nocturno, que se regulan en los Convenios núms. 89 y 171. La definición del término «noche» recogida en el Convenio resulta obsoleta en comparación con aquella contemplada en el Convenio núm. 89, que también contiene disposiciones especiales sobre el trabajo nocturno para determinados países.

Francia. Confederación General del Trabajo – Fuerza Obrera (CGT-FO): No. Si bien el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo solicitó el inicio de una campaña de sensibilización para que todos los Estados Miembros actualmente obligados por los Convenios núms. 4, 41 y 89 hayan actualizado para 2020 su legislación y su práctica nacionales en sintonía con las disposiciones del Convenio núm. 171, la realidad muestra lo contrario. En 1992, Francia derogó la disposición de su Código del Trabajo por la que se prohibía el trabajo nocturno de las mujeres en la industria. Aunque cuando Francia denunció el Convenio núm. 89 se comprometió a ratificar el Convenio núm. 171, todavía no ha procedido a esta ratificación. Convendría que, antes de derogar esos Convenios, la Oficina reactivase su campaña de sensibilización y ratificación del Convenio núm. 171, a fin de evitar que se genere un vacío jurídico en algunos Estados sobre temas como el trabajo nocturno en general.

Honduras. Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP): Sí. Honduras no ha ratificado este Convenio, que considera discriminatorio hacia las mujeres.

Iraq. Sí. La Comisión de Expertos de la OIT concluyó que el Convenio núm. 4 revestía un interés meramente histórico y que no respondía a las circunstancias actuales.

México. Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN): Sí. Existen otros instrumentos más actualizados y conformes a la legislación de México.

República de Moldova. El Gobierno no está en condiciones de formular observaciones al respecto porque no ha ratificado el Convenio.

Confederación Nacional de Sindicatos de Moldova (CNSM): Sí.

Filipinas. Sí. Aunque el Gobierno ha tomado medidas para promover la igualdad de oportunidades en el empleo en virtud de lo dispuesto en su Constitución de 1987, también ha promulgado leyes que prevén garantías esenciales en relación con las evaluaciones de la salud, las instalaciones obligatorias, y la transferencia y compensación de los trabajadores nocturnos.

Polonia. Sindicato Independiente y Autónomo «Solidarnosc» (NSZZ): Sí. El instrumento ya no tiene un propósito útil porque ha sido reemplazado por otros más modernos y ya no refleja las prácticas e ideas actuales.

II. Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1934 (núm. 41)

1. *¿Considera usted que se debería derogar el Convenio núm. 41?*
2. *Si la respuesta a la pregunta 1 es «no», indique las razones por las que considera que el Convenio núm. 41 no ha perdido su objeto o sigue aportando una contribución útil a la consecución de los objetivos de la Organización.*

Número total de respuestas: 76.

Afirmativas: 75. Austria, Azerbaiyán, Bahrein, Belarús, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Burkina Faso, Burundi, Camboya, Canadá, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Croacia, Cuba, Chipre, República Checa, Dinamarca, República Dominicana, Ecuador, Egipto, Estonia, Finlandia, Alemania, Guatemala, Honduras, Islandia, India, Indonesia, Iraq, Italia, Jamaica, Japón, Kazajstán, República de Corea, Letonia, Lituania, Malawi, Malta,

Mauricio, México, Marruecos, Myanmar, Países Bajos, Noruega, Omán, Panamá, Perú, Filipinas, Polonia, Portugal, Qatar, Rumania, Federación de Rusia, Arabia Saudita, Singapur, Eslovaquia, España, Sri Lanka, Sudán, Suriname, Suecia, Suiza, Tayikistán, Tailandia, Túnez, Turkmenistán, Ucrania, Emiratos Árabes Unidos, Uruguay, Uzbekistán, Zimbabwe.

Negativa: Ninguna.

Otra respuesta: 1. República de Moldova.

Comentarios

Argentina. CGT RA: Sí.

Brasil. UGT (Brasil): Sí.

CNPL: Sí.

Sincomerciarios: No. A los efectos de este Convenio, el término «noche» significa un período de once horas consecutivas, por lo menos, que comprende el intervalo que media entre las 10 de la noche y las 5 de la mañana. Las mujeres, sin distinción de edad, no podrán ser empleadas durante la noche en ninguna empresa industrial, pública o privada, ni en ninguna dependencia de estas empresas, con excepción de aquellas en que estén empleados únicamente los miembros de una misma familia.

Bulgaria. Sí. Las nuevas normas internacionales del trabajo ofrecen mayor protección y una reglamentación más completa del trabajo nocturno de las mujeres.

Francia. CGT-FO: No.

México. CONCAMIN: Sí. Existen otros instrumentos más actualizados y conformes a la legislación de México.

República de Moldova. El Gobierno no está en condiciones de formular observaciones al respecto porque no ha ratificado el Convenio.

CNSM: Sí.

Polonia. NSZZ: Sí. El instrumento ya no tiene un propósito útil porque ha sido reemplazado por otros más modernos y ya no refleja las prácticas e ideas actuales.

Federación de Rusia. Federación de Sindicatos Independientes de Rusia (FNPR): No. El Convenio núm. 41 no ha perdido su objeto. La legislación laboral de la Federación de Rusia no se ajusta a algunas de sus disposiciones. Por ejemplo, el artículo 96 del Código del Trabajo no corresponde a lo previsto en los artículos 2 y 3 del Convenio.

COMENTARIO DE LA OFICINA

La inmensa mayoría de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores son partidarios de que se deroguen los Convenios núms. 4 y 41 sobre el trabajo nocturno de las mujeres.

Dos organizaciones de trabajadores y una organización de empleadores destacaron que las disposiciones del Convenio núm. 4 eran discriminatorias hacia las mujeres.

Existe un amplio consenso en cuanto al carácter obsoleto de los Convenios considerados, pues ya no reflejan las prácticas e ideas actuales y han sido sustituidos por nuevas normas internacionales del trabajo que brindan mayor protección a todos los trabajadores nocturnos, sin distinción alguna.

No obstante, una organización de trabajadores, contraria a la derogación de ambos Convenios, subrayó que el instrumento actualizado por el que se regula esta materia, el Convenio núm. 171, no había sido ratificado de forma generalizada y que la derogación de ambos Convenios podría crear un vacío legal en algunos Estados. Por consiguiente, solicitó que se iniciara una campaña a favor de la ratificación del Convenio núm. 171.

Otra organización de trabajadores, también contraria a la derogación del Convenio núm. 41, expresó inquietud por el hecho de que la legislación nacional no cumplía dos disposiciones de ese Convenio.

III. Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921 (núm. 15)

1. *¿Considera usted que se debería derogar el Convenio núm. 15?*
2. *Si la respuesta a la pregunta 1 es «no», indique las razones por las que considera que el Convenio núm. 15 no ha perdido su objeto o sigue aportando una contribución útil a la consecución de los objetivos de la Organización.*

Número total de respuestas: 76.

Afirmativas: 75. Austria, Azerbaiyán, Bahrein, Belarús, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Burkina Faso, Burundi, Camboya, Canadá, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Croacia, Cuba, Chipre, República Checa, Dinamarca, República Dominicana, Ecuador, Egipto, Estonia, Finlandia, Alemania, Guatemala, Honduras, Islandia, India, Indonesia, Iraq, Italia, Jamaica, Japón, Kazajstán, República de Corea, Letonia, Lituania, Malawi, Malta, Mauricio, México, Marruecos, Myanmar, Países Bajos, Noruega, Omán, Panamá, Perú, Filipinas, Polonia, Portugal, Qatar, Rumania, Federación de Rusia, Arabia Saudita, Singapur, Eslovaquia, España, Sri Lanka, Sudán, Suriname, Suecia, Suiza, Tayikistán, Tailandia, Túnez, Turkmenistán, Ucrania, Emiratos Árabes Unidos, Uruguay, Uzbekistán, Zimbabwe.

Negativa: Ninguna.

Otra respuesta: 1. República de Moldova.

Comentarios

Argentina. CGT RA: Sí.

Brasil. UGT (Brasil): Sí.

CNPL: Sí. Por el Convenio núm. 138, ratificado por el Brasil, se revisaron los Convenios núms. 15 y 60, relativos al sector. El instrumento engloba todos los convenios anteriores relativos al tema y fue redactado con el objetivo de sustituirlos gradualmente.

Sincomerciarios: Sí. El Convenio tiene por objeto elevar la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores, el cual no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a 15 años. En el Convenio se preceptúa asimismo que las personas menores de 18 años de edad no pueden realizar trabajos que, por su naturaleza o las condiciones en que se realicen, puedan resultar peligrosos para su salud, seguridad o moralidad.

Bulgaria. Sí. El instrumento es obsoleto y el Convenio núm. 138 es hoy el instrumento más actualizado y completo sobre la edad mínima de admisión al empleo en todos los ámbitos y sectores. El Convenio núm. 15 no proporciona un nivel de protección equivalente a aquel previsto en el Convenio núm. 138.

Colombia. Confederación General del Trabajo (CGT): No. Varios países obligados por el Convenio núm. 15 no han ratificado todavía el Convenio núm. 138. Por consiguiente, el Convenio núm. 15 sigue aportándoles una contribución útil. Si fuese derogado, los trabajadores de esos países se verían privados de un marco jurídico internacional. Habida cuenta de la elevada tasa de trabajo infantil registrada en algunos de esos países, el instrumento sigue siendo útil para la consecución del objetivo de la OIT consistente en erradicar el trabajo infantil.

Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT): No. De los ocho Estados Miembros para los cuales el instrumento sigue vigente, sólo seis han sometido el Convenio núm. 138 a las autoridades competentes, lo cual no garantiza, sin embargo, que sea ratificado. La derogación del Convenio núm. 15 podría privar a los Estados parte de un marco jurídico internacional, por lo que sólo debería intervenir una vez ratificado el Convenio núm. 138.

Francia. CGT-FO: Sí. Si bien el Convenio sigue vigente para ocho Estados Miembros, el Convenio núm. 138 se considera «fundamental» desde que se adoptó la Declaración de la OIT relativa a los principios y

derechos fundamentales en el trabajo, en 1998. Es por tanto universalmente aplicable y todos los Estados Miembros de la OIT tienen la obligación de rendir cuentas sobre su cumplimiento, aunque no lo hayan ratificado. La OIT debería seguir promoviendo la ratificación de los convenios fundamentales para obtener de los Estados una adhesión efectiva a los principios definidos por ellos y un compromiso fuerte en los ámbitos que abarcan.

Honduras. COHEP: Sí. El Convenio núm. 15 no está en armonía con la legislación nacional y no ha sido ratificado por Honduras. Toda la gente de mar que presta servicio a bordo de buques hondureños debe haber cumplido la edad legal para obtener todos los certificados requeridos por la Dirección General de la Marina Mercante.

Iraq. Sí. 61 Estados Miembros denunciaron el instrumento tras haber ratificado el Convenio núm. 138, que el Iraq también ha ratificado.

México. CONCAMIN: Sí. Existen otros instrumentos más actualizados y conformes a la legislación de México.

República de Moldova. El Gobierno no está en condiciones de formular observaciones al respecto porque que no ha ratificado el Convenio.

CNSM: Sí.

Filipinas. Sí. La legislación nacional (Ley de la República núm. 9231) permite que los niños menores de 15 años trabajen en determinadas condiciones y regula las horas de trabajo de esos niños y de aquellos con edades comprendidas entre los 15 y los 18 años.

Polonia. NSZZ: Sí. El instrumento ya no tiene un propósito útil porque que ha sido reemplazado por otros más modernos.

COMENTARIO DE LA OFICINA

Existe un amplio consenso entre los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores a favor de la derogación del Convenio. En la mayoría de las respuestas se mencionó la ratificación generalizada del Convenio núm. 138, por el que se revisó el instrumento considerado, para demostrar que éste había perdido su objeto. En muchas respuestas se indicó que el Convenio era obsoleto y no ofrecía un grado de protección adecuado a los jóvenes.

Una organización de trabajadores observó que el Convenio núm. 138 era uno de los convenios fundamentales de la OIT. Por tanto, los principios y derechos recogidos en él eran vinculantes para todos los Estados Miembros de la OIT, aunque no lo hubieran ratificado, y todos estos Estados debían informar de los progresos realizados en aras de su cumplimiento.

Una organización de trabajadores subrayó la importancia de que se promoviese la ratificación del Convenio núm. 138.

No obstante, dos organizaciones de trabajadores, contrarias a la derogación, destacaron que el convenio considerado seguía vigente para ocho Estados que no habían ratificado todavía el Convenio núm. 138. Esas organizaciones de trabajadores consideraban que la derogación del Convenio privaría de un marco jurídico internacional a los trabajadores de ciertos países donde todavía existían altas tasas de trabajo infantil.

IV. Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes, 1929 (núm. 28)

- 1 *¿Considera usted que se debería retirar el Convenio núm. 28?*
2. *Si la respuesta a la pregunta 1 es «no», indique las razones por las que considera que el Convenio núm. 28 no ha perdido su objeto o sigue aportando una contribución útil a la consecución de los objetivos de la Organización.*

Número total de respuestas: 76.

Afirmativas: 74. Austria, Azerbaiyán, Bahrein, Belarús, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Burkina Faso, Burundi, Camboya, Canadá, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Croacia, Cuba, Chipre, República Checa, Dinamarca, República Dominicana, Ecuador, Egipto, Estonia, Finlandia, Alemania, Guatemala, Islandia, India, Indonesia, Iraq, Italia, Jamaica, Japón, Kazajstán, República de Corea, Letonia, Lituania, Malawi, Malta, Mauricio, México, Marruecos, Myanmar, Países Bajos, Noruega, Omán, Panamá, Perú, Filipinas, Polonia, Portugal, Qatar, Rumania, Federación de Rusia, Arabia Saudita, Singapur, Eslovaquia, España, Sri Lanka, Sudán, Suriname, Suecia, Suiza, Tayikistán, Tailandia, Túnez, Turkmenistán, Ucrania, Emiratos Árabes Unidos, Uruguay, Uzbekistán, Zimbabwe..

Negativa: 1. Honduras.

Otra respuesta: 1. República de Moldova.

Comentarios

Argentina. CGT RA: Sí.

Brasil. UGT (Brasil): Sí.

CNPL: Sí. Este instrumento fue revisado por el Convenio núm. 152, que el Brasil ratificó en 1990 y que entrañó cambios importantes en las instalaciones portuarias y una revisión de la normativa nacional.

Sincomerciarios: No. Los lugares de trabajo deben ser completamente seguros y saludables, estar bien organizados y ser objeto de las medidas de inspección necesarias. Las empresas deberían proporcionar equipos de protección individuales y ropa adecuada, aplicar programas de prevención y primeros auxilios, y adoptar cualquier otra medida necesaria para dar cumplimiento al Convenio.

Bulgaria. Sí. El Convenio ya no está en vigor, ni admite nuevas ratificaciones. Además, tampoco recoge la importante función que desempeñan las consultas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores para garantizar unas condiciones de trabajo seguras y decentes. Los Convenios núms. 32 y 152 ofrecen mejor protección.

Colombia. CGT: No. Aunque sólo está en vigor para un Estado Miembro, el Convenio sigue siendo importante para los trabajadores en temas como medidas de socorro, auxilio y protección. La posición de ratificación no debería llevar al retiro del instrumento. El retiro tendría consecuencias graves para el Estado parte que no ha ratificado ni el Convenio núm. 32 ni el Convenio núm. 152.

CUT: No. Aunque tres de los cuatro Estados que ratificaron el Convenio lo han denunciado, este instrumento sigue en vigor para uno de ellos. No es preciso derogar el Convenio, puesto que ya no admite nuevas ratificaciones.

Francia. CGT-FO: Sí. El Convenio núm. 28 ya no está en vigor y ha sido revisado por los Convenios núms. 32 y 152.

Honduras. No. El Convenio sigue siendo pertinente en la medida en que permita crear mejores condiciones de protección para prevenir accidentes.

COHEP: Sí. Honduras no ha ratificado el Convenio, pero puede recurrir a otras muchas fuentes, tales como los convenios de la Organización Marítima Internacional (OMI) y la legislación nacional.

Iraq. Sí. El Convenio núm. 28 ya no está en vigor y ha sido revisado por el Convenio núm. 152, que el Iraq ha ratificado.

México. Sí. Dado que aún cuenta con la ratificación efectiva de un Estado Miembro, el Convenio debería ser objeto de derogación y no de retiro. En virtud de los artículos 11 y 45 *bis* del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo, sólo los convenios que no están en vigor son susceptibles de «retiro». Partiendo de esta base y habida cuenta de que ambas situaciones jurídicas deben seguir el mismo proceso y tienen unas consecuencias jurídicas idénticas, el Gobierno apoya la propuesta.

CONCAMIN: Sí. Existen otros instrumentos más actualizados y conformes a la legislación de México.

República de Moldova. El Gobierno no está en condiciones de formular observaciones al respecto porque no ha ratificado el Convenio.

CNSM: Sí.

Polonia. NSZZ: Sí. El instrumento ya no tiene un propósito útil porque ha sido reemplazado por otros más modernos.

COMENTARIO DE LA OFICINA

La gran mayoría de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, con la salvedad de tres organizaciones de trabajadores y de un gobierno, son partidarios de que el Convenio considerado sea retirado.

Hay consenso respecto al hecho de que el Convenio ha sido revisado por nuevas normas que ofrecen mejor protección.

Dos organizaciones de trabajadores, contrarias a la propuesta de retiro, expresaron preocupación respecto a las consecuencias que éste podría tener para el único Estado parte que no ha ratificado los convenios que lo revisan. Consideraban que no se debía proponer el retiro de convenios por el mero hecho de que su tasa de ratificación fuera baja. Una de esas organizaciones de trabajadores también sugirió que bastaba con que los convenios obsoletos se cerrasen a nuevas ratificaciones.

Un gobierno era partidario de que se suprimiera el Convenio del *corpus* de normas internacionales del trabajo, pero consideraba que dicho instrumento no debía ser retirado, sino derogado, pues aún estaba ratificado por un Estado. Con todo, señaló que las diferencias entre la derogación y el retiro no tenían especial trascendencia en la práctica.

V. Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937 (núm. 60)

1. *¿Considera usted que se debería retirar el Convenio núm. 60?*
2. *Si la respuesta a la pregunta 1 es «no», indique las razones por las que considera que el Convenio núm. 60 no ha perdido su objeto o sigue aportando una contribución útil a la consecución de los objetivos de la Organización.*

Número total de respuestas: 76.

Afirmativas: 75. Austria, Azerbaiyán, Bahrein, Belarús, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Burkina Faso, Burundi, Camboya, Canadá, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Croacia, Cuba, Chipre, República Checa, Dinamarca, República Dominicana, Ecuador, Egipto, Estonia, Finlandia, Alemania, Guatemala, Honduras, Islandia, India, Indonesia, Iraq, Italia, Jamaica, Japón, Kazajstán, República de Corea, Letonia, Lituania, Malawi, Malta, Mauricio, México, Marruecos, Myanmar, Países Bajos, Noruega, Omán, Panamá, Perú, Filipinas, Polonia, Portugal, Qatar, Rumania, Federación de Rusia, Arabia Saudita, Singapur, Eslovaquia, España, Sri Lanka, Sudán, Suriname, Suecia, Suiza, Tayikistán, Tailandia, Túnez, Turkmenistán, Ucrania, Emiratos Árabes Unidos, Uruguay, Uzbekistán, Zimbabwe.

Negativa: Ninguna.

Otra respuesta: 1. República de Moldova.

Comentarios

Argentina. CGT RA: Sí.

Brasil. UGT (Brasil): Sí.

CNPL: Sí.

Sincomerciários: Sí.

Bulgaria. Sí. El Convenio ya no está en vigor y la edad mínima de admisión al empleo en todos los sectores viene reglamentada por el Convenio núm. 138.

Colombia. CGT: No. Pese a no estar en vigor por el número de denuncias de que ha sido objeto, el Convenio núm. 60 es un instrumento válido que puede ser fuente de inspiración para los países que deseen legislar sobre el tema. El Convenio sigue cumpliendo los propósitos de la OIT en materia de erradicación del trabajo infantil y algunos países podrían considerar útil su ratificación.

CUT: Sí. El Convenio no está vigente en ningún Estado Miembro y todos los Estados parte en ese instrumento prefirieron ratificar el Convenio núm. 138. Además, persiste el riesgo de que se ratifique el Convenio núm. 60 en lugar del núm. 138, que hoy debería ser el único instrumento objeto de ratificación sobre esta temática.

Francia. CGT-FO: Sí. El Convenio núm. 60 ha sido revisado por el Convenio núm. 138. El Convenio ya no está en vigor, pero sigue admitiendo nuevas ratificaciones.

Honduras. COHEP: Sí. Honduras no ha ratificado el Convenio porque cuenta con una legislación nacional amplia en la materia.

Iraq. Sí. El Convenio núm. 60 ya no está en vigor y ha sido revisado por el Convenio núm. 138, que el Iraq ha ratificado.

México. CONCAMIN: Sí. Existen otros instrumentos más actualizados y conformes a la legislación de México.

República de Moldova. El Gobierno no está en condiciones de formular observaciones al respecto porque no ha ratificado el Convenio.

CNSM: Sí.

Polonia. NSZZ: Sí. El instrumento ya no tiene un propósito útil porque ha sido reemplazado por otro más moderno.

COMENTARIO DE LA OFICINA

Existe un amplio consenso entre los mandantes a favor del retiro del Convenio, que se considera obsoleto.

Una organización de trabajadores señaló que aún cabía el riesgo de que se ratificase ese instrumento en lugar del Convenio fundamental núm. 138.

Sin embargo, una organización de trabajadores consideraba que debía mantenerse el Convenio, pues todavía podía ser fuente de inspiración para los legisladores.

VI. Convenio sobre las horas de trabajo y el descanso (transporte por carretera), 1939 (núm. 67)

1. *¿Considera usted que se debería derogar el Convenio núm. 67?*
2. *Si la respuesta a la pregunta 1 es «no», indique las razones por las que considera que el Convenio núm. 67 no ha perdido su objeto o sigue aportando una contribución útil a la consecución de los objetivos de la Organización.*

Número total de respuestas: 76.

Afirmativas: 74. Austria, Azerbaiyán, Bahrein, Belarús, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Burkina Faso, Burundi, Camboya, Canadá, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Croacia, Cuba, Chipre, República Checa, Dinamarca, República Dominicana, Ecuador, Egipto, Estonia, Finlandia, Alemania, Guatemala, Honduras, Islandia, India, Indonesia, Iraq, Italia, Japón, Kazajstán, República de Corea, Letonia, Lituania, Malawi, Malta, Mauricio, México, Marruecos, Myanmar, Países Bajos, Noruega, Omán, Panamá, Perú, Filipinas, Polonia, Portugal, Qatar, Rumania, Federación de Rusia, Arabia Saudita, Singapur, Eslovaquia, España, Sri Lanka, Sudán, Suriname, Suecia, Suiza, Tayikistán, Tailandia, Túnez, Turkmenistán, Ucrania, Emiratos Árabes Unidos, Uruguay, Uzbekistán, Zimbabwe.

Negativa: 1. Jamaica.

Otra respuesta: 1. República de Moldova.

Comentarios

Argentina. CGT RA: Sí.

Brasil. UGT (Brasil): Sí.

CNPL: Sí. El artículo 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 prevé, a diferencia de los convenios de la OIT pertinentes, que debería existir «una limitación razonable de la duración del trabajo», que permita a los países limitar las horas de trabajo de la manera que estimen más oportuna y razonable.

Sincomerciarios: Sí. Aunque el Brasil no ha ratificado todavía el Convenio núm. 153, en el que se enuncian los criterios y limitaciones jurídicas aplicables a la profesión de conductor, también reflejados en la legislación nacional, apoya ese instrumento a escala internacional. Una jornada laboral excesivamente prolongada resulta efectivamente peligrosa para los camioneros, que para cumplir sus contratos se ven obligados a utilizar medios ilegales y extremadamente dañinos para su salud, que les exponen no sólo a ellos, sino también a otros conductores, a sufrir accidentes potencialmente mortales.

Bulgaria. Sí. Este instrumento ha sido revisado por el Convenio núm. 153, no admite nuevas ratificaciones y sólo está en vigor para tres Estados Miembros.

Colombia. CGT: No. Este instrumento sigue siendo una guía para los Estados parte que no han ratificado el Convenio núm. 153. Por consiguiente, su derogación debería estar sujeta a la ratificación previa por dichos países del instrumento actualizado. De lo contrario, no se estaría avanzando en materia de protección internacional, sino más bien retrocediendo y restando garantías a quienes las tienen.

CUT: No. Al ser este Convenio la única norma que hoy rige en la materia para tres Estados, debe mantenerse con cierre de ratificaciones y un esfuerzo mayor para la ratificación del Convenio núm. 153, que lo revisa.

República Dominicana. Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC), Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS), y Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD): No. El Convenio es el único instrumento internacional que contiene disposiciones lo suficientemente detalladas sobre las horas de trabajo en el sector del transporte por carretera.

Francia. CGT-FO: Sí. Este Convenio está vigente para tres Estados Miembros, no admite nuevas ratificaciones y ha sido revisado por el Convenio núm. 153. La CGT-FO es partidaria de que sea derogado, pero solicita que se promueva la pronta ratificación del Convenio núm. 153 por los tres Estados parte en el Convenio núm. 67.

Honduras. COHEP: Sí. Aunque Honduras no ha ratificado el Convenio, su legislación nacional y los convenios colectivos regulan todos los aspectos conexos.

Iraq. Sí. El Iraq ha ratificado el Convenio núm. 153.

Jamaica. No. El Convenio sigue siendo pertinente por cuanto ofrece normas de protección especiales para el sector en los supuestos en que las normas generales relativas al tiempo de trabajo no contemplan lo suficiente las inquietudes propias del sector del transporte. Las recomendaciones relacionadas con el tiempo

de descanso ayudan a establecer controles administrativos basados en datos empíricos, con el objetivo de abordar el problema de la fatiga de los conductores.

México. CONCAMIN: Sí. Existen hoy instrumentos más actualizados y conformes a la legislación de México.

República de Moldova. El Gobierno no está en condiciones de formular observaciones al respecto porque no ha ratificado el Convenio.

CNSM: Sí.

Perú. Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP): No. El Convenio sirve como referente mínimo y exige a los Estados Miembros que observen las disposiciones relativas a las horas de descanso de los trabajadores del sector del transporte, quienes, en consecuencia, pueden interponer las quejas o reclamaciones necesarias en las jurisdicciones nacionales e internacionales. Dado que la legislación nacional del Perú no está en consonancia con los convenios de la OIT ratificados por el país, y que no se han adoptado suficientes medidas encaminadas a fortalecer el sistema nacional de inspección del trabajo, se necesitan normas mínimas internacionales para proteger los derechos de los trabajadores. En caso de derogación, la falta de un instrumento regulador provocaría un aumento del trabajo informal en el sector. La derogación debería estar sujeta al compromiso de los Estados de ratificar los nuevos convenios.

Filipinas. Sí. Las iniciativas nacionales en las que participan las organizaciones de trabajadores y de empleadores y los organismos gubernamentales siguen mejorando las condiciones de trabajo en el sector del transporte en autobús, por ejemplo, mediante la reglamentación de las horas de trabajo.

Polonia. NSZZ: Sí. El instrumento ya no tiene un propósito útil porque ha sido reemplazado por otro más moderno.

Federación de Rusia. FNPR: No. La legislación nacional del trabajo no se ajusta a lo dispuesto en el párrafo 3 del artículo 18 del Convenio, en el que se exige la prescripción de un tipo uniforme para las cartillas personales de control de las horas de trabajo y de descanso que deben ser entregadas a las personas a las que se aplica el Convenio.

COMENTARIO DE LA OFICINA

La gran mayoría de los gobiernos y de las organizaciones de trabajadores y de empleadores son partidarios de que se derogue este Convenio, que fue revisado por el Convenio núm. 153 y, se considera, ha perdido su objeto.

No obstante, un gobierno y siete organizaciones de trabajadores consideraron que el Convenio seguía siendo relevante, entre otros motivos, porque permitía atender inquietudes propias del sector y no había sido incorporado a la legislación nacional de un Estado Miembro.

Dos organizaciones de trabajadores destacaron que la derogación del Convenio perjudicaría a los trabajadores de los tres Estados que lo habían ratificado.

Una organización de trabajadores que apoyaba la derogación del Convenio recalzó, sin embargo, la importancia de promover la ratificación del instrumento más moderno por los tres Estados Miembros para los que el Convenio seguía vigente.

Dos organizaciones de trabajadores sugirieron que la derogación del Convenio núm. 67 se subordinara a la ratificación previa del Convenio núm. 153.

CONCLUSIONES PROPUESTAS

De conformidad con el artículo 45 *bis*, párrafo 3, del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo, el informe se presenta a la Conferencia para su examen. Se invita asimismo a la Conferencia a que examine y apruebe las propuestas siguientes:

1. 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 5 de junio de 2017, en su centésima sexta reunión, y

Tras examinar la propuesta de derogación y retiro de varios convenios internacionales del trabajo en el marco del séptimo punto del orden del día de la reunión,

decide el ... día de junio de dos mil diecisiete, derogar el Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919 (núm. 4).

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como al Secretario General de la Organización de las Naciones Unidas, la presente decisión de derogar el instrumento.

Las versiones inglesa y francesa del texto de esta decisión son igualmente auténticas.

2. 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 5 de junio de 2017, en su centésima sexta reunión, y

Tras examinar la propuesta de derogación y retiro de varios convenios internacionales del trabajo en el marco del séptimo punto del orden del día de la reunión,

decide el ... día de junio de dos mil diecisiete, derogar el Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921 (núm. 15).

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como al Secretario General de la Organización de las Naciones Unidas, la presente decisión de derogar el instrumento.

Las versiones inglesa y francesa del texto de esta decisión son igualmente auténticas.

3. 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 5 de junio de 2017, en su centésima sexta reunión, y

Tras examinar la propuesta de derogación y retiro de varios convenios internacionales del trabajo en el marco del séptimo punto del orden del día de la reunión,

decide el ... día de junio de dos mil diecisiete, retirar el Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes, 1929 (núm. 28).

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como al Secretario General de la Organización de las Naciones Unidas, la presente decisión de retirar el instrumento.

Las versiones inglesa y francesa del texto de esta decisión son igualmente auténticas.

4. 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 5 de junio de 2017, en su centésima sexta reunión, y

Tras examinar la propuesta de derogación y retiro de varios convenios internacionales del trabajo en el marco del séptimo punto del orden del día de la reunión,

decide el ... día de junio de dos mil diecisiete, derogar el Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1934 (núm. 41).

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como al Secretario General de la Organización de las Naciones Unidas, la presente decisión de derogar el instrumento.

Las versiones inglesa y francesa del texto de esta decisión son igualmente auténticas.

5. 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 5 de junio de 2017, en su centésima sexta reunión, y

Tras examinar la propuesta de derogación y retiro de varios convenios internacionales del trabajo en el marco del séptimo punto del orden del día de la reunión,

decide el ... día de junio de dos mil diecisiete, retirar el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937 (núm. 60).

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como al Secretario General de la Organización de las Naciones Unidas, la presente decisión de retirar el instrumento.

Las versiones inglesa y francesa del texto de esta decisión son igualmente auténticas.

6. 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 5 de junio de 2017, en su centésima sexta reunión, y

Tras examinar la propuesta de derogación y retiro de varios convenios internacionales del trabajo en el marco del séptimo punto del orden del día de la reunión,

decide el... día de junio de dos mil diecisiete derogar el Convenio sobre las horas de trabajo y el descanso (transporte por carretera), 1939 (núm. 67).

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como al Secretario General de la Organización de las Naciones Unidas, la presente decisión de derogar el instrumento.

Las versiones inglesa y francesa del texto de esta decisión son igualmente auténticas.

ISBN 978-92-2-330589-5



9 789223 305895



Bureau International du Travail - Genève
International Labour Office - Geneva
Oficina Internacional del Trabajo - Ginebra
CH - 1211 Genève 22

P.P.
CH - 1211 GENÈVE 22

Poste CH SA