



Consejo de Administración

325.ª reunión, Ginebra, 29 de octubre – 12 de noviembre de 2015

GB.325/LILS/INF/1

Sección de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo

LILS

PARA INFORMACIÓN

Información actualizada sobre la situación relativa a la ratificación de los instrumentos de enmienda de 1986 y de 1997 a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo

Resumen: En el presente documento se proporciona información actualizada sobre la situación relativa a la ratificación de los instrumentos de enmienda de 1986 y de 1997 a la Constitución de la OIT. El Instrumento de Enmienda a la Constitución de la OIT, 1997, en el que se prevé la derogación de los convenios obsoletos, ya ha sido ratificado por dos tercios de los Estados Miembros de la OIT, incluidos cinco Estados de mayor importancia industrial, y ha entrado en vigor el 8 de octubre de 2015.

Unidad autora: Oficina del Consejero Jurídico (JUR).

Documentos conexos: GB.283/LILS/WP/PRS/1/2; GB.292/PV; GB.297/LILS/2; GB.309/PV; GB.312/LILS/1; GB.320/LILS/INF/1 y 2; GB/323/LILS/2; GB.325/LILS/3.

1. En el presente documento se proporciona información actualizada sobre la situación relativa a la ratificación del Instrumento de Enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1997, y se examinan las repercusiones de la entrada en vigor del Instrumento de Enmienda de 1997.
2. Desde que se presentó el último informe al Consejo de Administración ¹, en marzo de 2015, no se ha registrado ninguna ratificación ni aceptación del Instrumento de Enmienda a la Constitución de la OIT, 1986.

Entrada en vigor del Instrumento de Enmienda de 1997

3. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 36 de la Constitución de la OIT, para que entren en vigor, las enmiendas a la Constitución deberán haber sido ratificadas o aceptadas por dos tercios de los Estados Miembros de la OIT, incluidos al menos cinco de los diez Estados Miembros representados en el Consejo de Administración como Miembros de mayor importancia industrial. Dado que actualmente hay 186 Estados Miembros, para que una enmienda entre en vigor, es necesario que sea ratificada por 124 Estados Miembros.
4. En su 323.^a reunión (marzo de 2015), el Consejo de Administración tomó nota de que se habían registrado 123 ratificaciones, siete de ellas correspondientes a Miembros de mayor importancia industrial, y, por consiguiente, se necesitaba una ratificación más para que el Instrumento de Enmienda a la Constitución de la OIT, 1997, entrara en vigor ². En consecuencia, el Consejo de Administración instó a los Miembros de la OIT que todavía no hubieran ratificado o aceptado el Instrumento de Enmienda a la Constitución de la OIT, 1997, a que lo hicieran.
5. El 8 de octubre de 2015, el Director General registró el instrumento de aceptación de la enmienda de 1997 a la Constitución de la OIT presentado por las Islas Cook. Habida cuenta de que se han cumplido las condiciones para su entrada en vigor, el Instrumento de Enmienda de 1997 a la Constitución de la OIT surte efecto desde esa fecha.

Importancia y efectos de la derogación

6. Cabe recordar que, en virtud del Instrumento de Enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1997, la Organización puede derogar convenios obsoletos, lo que reforzará la pertinencia, la repercusión y la coherencia de las normas internacionales del trabajo. La enmienda consiste en la adición de un nuevo párrafo 9 al artículo 19 de la Constitución, con el contenido siguiente: «Por iniciativa del Consejo de Administración, la Conferencia podrá derogar, por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes, todo convenio adoptado con arreglo a las disposiciones del presente artículo si se considera que ha perdido su objeto o que ya no representa una contribución útil a la consecución de los objetivos de la Organización.».
7. Se considera que el mantenimiento de convenios obsoletos en vigor sería perjudicial para la claridad y la legibilidad del corpus normativo de la OIT como referencia mundial. En aras de la credibilidad de la Organización, resulta indispensable contar con un corpus de normas actualizadas, de modo que le permita centrar nuevamente su acción normativa en

¹ Documento GB.323/LILS/2.

² Véase el documento GB.323/LILS/2, párrafo 4.

aquellos convenios que actualmente contribuyen a la consecución de sus objetivos. La derogación consiste en la extinción de los efectos jurídicos de los convenios respecto de la Organización y de los Estados Miembros que los han ratificado. La posibilidad de derogar convenios obsoletos representa, por tanto, un elemento importante de cualquier proceso concebido para velar por que la Organización cuente con un corpus de normas del trabajo claras y pertinentes. La entrada en vigor del Instrumento de Enmienda a la Constitución de la OIT, 1997, es muy oportuna, ya que coincide con el proceso del mecanismo de examen de las normas (MEN), que se ha iniciado recientemente, y con el establecimiento del grupo de trabajo tripartito sobre ese mecanismo, que será responsable de revisar el corpus de normas existentes y formular recomendaciones al Consejo de Administración sobre la situación de esas normas ³.

8. A diferencia de la práctica inicial de «dejar de lado» los convenios obsoletos, el efecto de la derogación, en el sentido del nuevo párrafo 9 del artículo 19 de la Constitución de la OIT, será la eliminación de manera definitiva de todos los efectos jurídicos resultantes del convenio derogado entre la Organización y sus Miembros. Los convenios derogados se eliminarán del corpus de normas de la OIT. Por consiguiente, los Miembros que hayan ratificado el convenio ya no estarán obligados a presentar memorias en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT y no será posible presentar en su contra reclamaciones (artículo 24) ni quejas (artículo 26) por incumplimiento del convenio de que se trate. Por su parte, los órganos de control de la OIT no estarán obligados a examinar la aplicación del convenio derogado y la Oficina pondrá término a todas las actividades pertinentes, en particular dejará de publicar el texto del convenio y la información oficial sobre la situación relativa a su ratificación.
9. Aunque un convenio que haya sido derogado deja de ser un convenio de la OIT, nada impide que los Estados Miembros que lo hayan ratificado (y que se hayan opuesto a su derogación) consideren que permanecen vinculados entre ellos por las disposiciones de dicho convenio. Ahora bien, en este caso, los Estados Miembros ya no podrán pedir a la OIT que supervise la aplicación de los convenios que ya no cumplen sus objetivos, que mantenga las obligaciones de procedimiento respecto de esos convenios ni que asuma las obligaciones presupuestarias que puedan derivarse.

El procedimiento de derogación

10. Tras la entrada en vigor del Instrumento de Enmienda a la Constitución de la OIT, 1997, el Consejo de Administración podrá inscribir en el orden del día de la Conferencia un punto relativo a la derogación de un convenio en vigor, a reserva de lo dispuesto en las normas de procedimiento establecidas en el artículo 5.4 del Reglamento del Consejo de Administración ⁴. Con objeto de asegurarse de que no se derogue ningún convenio sin un apoyo tripartito amplio, la decisión de inscribir en el orden del día de una reunión determinada de la Conferencia un punto referente a la derogación de un convenio deberá ser, en la medida de lo posible, objeto de un consenso o, de no poder alcanzarse éste durante dos reuniones consecutivas del Consejo, obtener la mayoría de cuatro quintos de los miembros del Consejo con derecho a voto durante la segunda de esas reuniones.

³ Véanse los documentos GB.312/PV, párrafo 577; GB.323/PV, párrafo 84; y GB.325/LILS/3.

⁴ Cabe recordar que la derogación se refiere únicamente a los convenios en vigor; por el contrario, los convenios — y también las recomendaciones — que no están en vigor podrán ser retirados por la Conferencia con arreglo al procedimiento estipulado en el artículo 45 *bis* del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo. Hasta la fecha, la Conferencia Internacional del Trabajo ha retirado cinco convenios y 36 recomendaciones.

11. En virtud de lo dispuesto en el artículo 45 *bis* del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo, cuando se inscriba ese punto en el orden del día de la Conferencia, la Oficina deberá enviar a todos los gobiernos, por lo menos 18 meses antes de la reunión de la Conferencia, un breve informe, además de un cuestionario, y solicitarles que indiquen su postura acerca de la derogación prevista, tras consultar al respecto a las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas. A partir de las respuestas recibidas, la Oficina redactará un informe que ha de contener la propuesta definitiva presentada a la Conferencia.
12. Después de haber examinado la propuesta de derogación, la Conferencia decide por consenso o, en su defecto, mediante una votación preliminar con mayoría de dos tercios de los votos, si ha de someterse dicha propuesta de derogación a una votación final. Al igual que para la adopción de un convenio, la adopción de una propuesta de derogación requiere una mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes.
13. En lo referente al número de convenios internacionales del trabajo que podrían verse afectados por el proceso de derogación, con arreglo a las recomendaciones del Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas (1995-2002)⁵, el Consejo de Administración ya ha clasificado 31 convenios como «instrumento que ha sido superado», 25 convenios han sido «dejados de lado» y se han retenido siete convenios como candidatos para una eventual derogación⁶.

⁵ Documento GB.283/LILS/WP/PRS/1/2.

⁶ Se trata del Convenio sobre las horas de trabajo y el descanso (transporte por carretera), 1939 (núm. 67); el Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919 (núm. 4); el Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1934 (núm. 41); el Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes, 1929 (núm. 28); el Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921 (núm. 15); el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937 (núm. 60); y el Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar (revisado), 1949 (núm. 91).