

## **Discurso de la Sra. Corinne Vargha, representante del Secretario General**

### **I. Observaciones preliminares**

Como representante del Secretario General ante esta Comisión me corresponde, en esta fase de nuestras labores, completar la información que figura en los informes de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), señalando a su atención los cambios recientes que resultan de interés para los debates de esta Comisión <sup>1</sup>. Pero antes de esto, quisiera agradecer la presencia entre nosotros del Presidente de la Comisión de Expertos, juez Abdul Koroma, que en breve se dirigirá a ustedes, y darle la bienvenida en nombre del Secretario General de la Conferencia.

Mi intervención girará en torno a cuatro puntos: i) el mandato constitucional y los trabajos de esta Comisión; ii) la conmemoración este año de aniversarios importantes en el ámbito normativo; iii) los progresos realizados en el marco de la iniciativa relativa a las normas, y iv) la estrategia puesta a punto por la Oficina para proporcionar asistencia técnica a los Estados Miembros de la Organización que permite realizar progresos tangibles a nivel nacional y crear de esta forma lo que llamamos «un círculo virtuoso» entre las actividades normativas de la organización, por una parte, y la cooperación para el desarrollo, por otra. Asimismo, señalaré a su atención los vínculos existentes entre los trabajos de esta Comisión y los de las demás comisiones de la presente reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

<sup>1</sup> Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III (Parte A), CIT, 107.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, 2018; Estudio General sobre el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1); el Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14); el Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30); el Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47); el Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89); el Protocolo de 1990 relativo al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948; el Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106); el Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132); el Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171); el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175); la Recomendación sobre el trabajo nocturno de las mujeres (agricultura), 1921 (núm. 13); la Recomendación sobre las vacaciones pagadas, 1954 (núm. 98); la Recomendación sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 103); la Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116); la Recomendación sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 178), y la Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 182), Informe III (Parte B), CIT, 107.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, 2018.

---

## II. Mandato y trabajos de la Comisión de la Conferencia

Como saben, a diferencia de la mayor parte de las otras comisiones, ésta es una Comisión permanente de la Conferencia Internacional del Trabajo. Desde 1926 se reúne cada año y su mandato, en el núcleo de las actividades de la OIT <sup>2</sup>, consiste, entre otras cosas, en presentar a la Conferencia, reunida en sesión plenaria, y examinar las medidas adoptadas por los miembros para dar efecto a los convenios de los que son parte; así como, las informaciones y las memorias relativas a los convenios y recomendaciones transmitidas por los miembros de conformidad con el artículo 19 de la Constitución.

Posteriormente, el Presidente de la CEACR, juez Koroma, abrirá los debates con la presentación de los informes de la CEACR.

Ahora les hablaré de los trabajos de esta Comisión. El documento D.1 contiene toda la información necesaria para el buen desarrollo de su labor. Asimismo da cuenta de las numerosas mejoras realizadas en los métodos de trabajo de esta Comisión gracias a las consultas tripartitas informales que se han llevado a cabo a este respecto desde 2006 <sup>3</sup>.

A raíz de las últimas consultas tripartitas informales llevadas a cabo en noviembre de 2017 y marzo de 2018, se acordó modificar ligeramente el procedimiento para la adopción de las conclusiones relativas a los casos examinados. Ahora se prevé que, en el momento de su lectura, las conclusiones puedan verse en pantalla en la lengua utilizada por el Presidente y que, al mismo tiempo, se proporcione una copia en papel al representante gubernamental interesado en aquella de las tres lenguas oficiales — inglés, español, francés — que elija el gobierno. Si así lo desea, el representante gubernamental interesado podrá hacer uso de la palabra cuando el Presidente anuncie la adopción de las conclusiones.

Este año, al igual que el año pasado, los proyectos de actas de las sesiones se publicarán en versión trilingüe «entremezclada» (inglés, español y francés). Cada intervención sólo aparecerá en la lengua de trabajo en la que se ha realizado o en la lengua elegida por el orador cuando solicite hacer uso de la palabra. Dicha versión trilingüe «entremezclada» del informe final de la Comisión, en particular la parte II consagrada al examen de los casos individuales, se someterá para su adopción a la Conferencia reunida en sesión plenaria, y las versiones del informe en cada una de las tres lenguas se publicarán en línea diez días después de que finalice la Conferencia.

Además, todos los documentos de esta Comisión, incluidos los proyectos de actas de las sesiones, se publicarán en el sitio web de la Comisión. Dicho sitio web será la principal manera de compartir documentos, con arreglo a la política de racionalización del uso del papel aplicada por la Oficina. Las enmiendas a las actas de cada sesión se podrán presentar por escrito o enviando un correo electrónico. La Presidencia de la Comisión abordará a continuación la cuestión de la gestión del tiempo. Los invito a leer atentamente el documento D.1 para que puedan informarse sobre los métodos de trabajo de la Comisión y de esta forma facilitar su buen funcionamiento.

Además, durante las últimas consultas tripartitas informales se decidió consagrar un tiempo adicional a la discusión del Estudio General, a fin de permitir su examen en profundidad. Los invito a aprovechar plenamente esta ocasión para informar a la Comisión sobre las problemáticas y prácticas nacionales relativas al tiempo de trabajo teniendo en

<sup>2</sup> Artículo 23, párrafo 1, de la Constitución de la OIT y artículo 7 del Reglamento de la Conferencia.

<sup>3</sup> El documento D.1 puede consultarse en el sitio web de la Comisión desde el 11 de mayo de 2018.

---

cuenta el examen realizado a este respecto en el Estudio General de la CEACR. Este Estudio General y el resultado de las discusiones que se realicen en esta Comisión servirán de base para el examen que realizará con posterioridad el Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas. En su discurso, el Presidente de la CEACR, juez Koroma, les presentará de forma más detallada este Estudio General.

### III. Conmemoración

Este año celebramos el 70.º aniversario de la Declaración Universal de Derechos Humanos y también del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), ambos adoptados en 1948.

Asimismo conmemoramos la adopción del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (núm. 111), en 1958, es decir hace sesenta años, así como la del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública (núm. 151), en 1978, a saber, hace cuarenta años. Por último, celebramos el 20.º aniversario de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada en 1998.

Considero importante destacar la interdependencia y pertinencia de todos estos instrumentos.

El hecho de que gran parte de los objetivos e indicadores de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Agenda 2030), adoptada por las Naciones Unidas, estén consagrados a la igualdad, la diversidad y la inclusión, así como al Estado de derecho y la buena gobernanza, pone de relieve la importancia que revisten la igualdad y la libertad sindical para el futuro del trabajo y el desarrollo sostenible. La Declaración Universal de Derechos Humanos es el documento emblemático en el que se fundamentan y se reconocen universalmente estos dos principios indisolubles.

El reconocimiento que se hace en esta Declaración de que todos los seres humanos tienen derechos y libertades fundamentales sigue siendo pertinente y esencial. Este mensaje universal también se recoge en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada en 1998, a fin de destacar, entre otras cosas, el carácter indisoluble de los cuatro principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Sin embargo, a pesar del camino recorrido desde la adopción de estas dos Declaraciones, queda mucho por hacer para erradicar del mundo las violaciones de los derechos humanos, incluidas las violaciones en materia de libertad sindical y la no discriminación.

El Convenio núm. 87 forma parte del ADN de esta Organización, ya que sin él sería imposible hablar de tripartismo y diálogo social. Se dice con frecuencia que sin libertad sindical no puede existir la igualdad. Estarán de acuerdo conmigo en que el diálogo social y la negociación colectiva contribuyen de forma determinante a promover la igualdad y a ofrecer protección frente a la discriminación. Al día de hoy, el Convenio núm. 87 ha sido ratificado por 154 Estados — y próximamente con la presentación por Iraq, prevista durante la Conferencia, del instrumento de ratificación del Convenio núm. 87, serán 155 las ratificaciones. Sin embargo, el Convenio núm. 87 sigue siendo el menos ratificado de todos los convenios fundamentales de la OIT. El informe recurrente sobre el diálogo social, que se debatirá durante la presente reunión de la Conferencia, así como el informe recurrente del año pasado sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, ponen ambos de relieve la necesidad de promover en mayor medida la ratificación y aplicación de los convenios fundamentales, en particular en el ámbito de la libertad sindical, especialmente en vísperas del centenario de la OIT.

---

Abordaré ahora la cuestión de la igualdad. El Convenio núm. 111 se adoptó en 1958, en pleno período de descolonización y de movimientos cívicos históricos. En particular, gracias a la adopción de la Declaración de 1998 y a la posterior campaña de ratificación, este Convenio ha sido ratificado por 175 Estados Miembros. A pesar de ello y de los importantes progresos realizados durante los sesenta años transcurridos desde la adopción del Convenio núm. 111, estamos lejos de haber erradicado la discriminación y persisten las discriminaciones de todo tipo, basadas, entre otros motivos, en la raza, el color, el sexo, la religión, la opinión política, la ascendencia nacional y el origen social. De esta inquietante realidad surge uno de los compromisos de la Agenda 2030, el de no dejar a nadie atrás.

La ratificación y la aplicación del Convenio núm. 111 constituyen la contribución de la OIT y sus Estados Miembros a la realización de dicho compromiso de la Agenda 2030.

En cuanto a las mujeres en el trabajo en particular, esta mañana el Director General de la OIT ha presentado su Memoria a la CIT, dedicada este año a ese importante asunto. Según esta Memoria «[l]a realidad innegable es que las desventajas que las mujeres siguen experimentando en el trabajo, pese a los progresos reales que se han registrado, inclusive gracias a la OIT, constituyen tal vez la mayor y más flagrante violación de la justicia social». Por lo tanto, resulta oportuno que en la primera discusión de la Conferencia Internacional del Trabajo se examine este año la adopción de un instrumento nuevo sobre la violencia y el acoso en el trabajo, que, por desgracia y como se ha resaltado en los medios de comunicación últimamente, son realidades muy extendidas en el mundo del trabajo.

Al examinar las nuevas normas del mundo laboral, es evidente que debemos reflexionar sobre nuestra propia conducta.

El Director General ha instado a todos los miembros de la comunidad de la OIT (no sólo a las personas que trabajan en la Oficina, sino también a los miembros del Consejo de Administración, los expertos, los delegados y los participantes en las reuniones y conferencias de la OIT) a que tomemos conciencia de toda manifestación de acoso o violencia, y la evitemos.

Se invita a todas las personas que asisten a esta Conferencia a analizar sus propias acciones y las de sus colegas y a expresar los problemas, si surgen. Nos corresponde a todos velar por que la Conferencia Internacional del Trabajo sea una referencia ejemplar en esta materia, para que sirva de fuente de inspiración.

#### **IV. La iniciativa relativa a las normas**

A continuación, paso a la tercera parte de mi discurso de apertura, en la que voy a resumir brevemente los progresos realizados en el marco de la iniciativa del centenario relativa a las normas. Esta iniciativa consta de dos componentes, de los que está a cargo el Consejo de Administración de la OIT.

El primer componente se refiere al mecanismo de examen de las normas y su Grupo de Trabajo tripartito, cuyo objetivo es contribuir a garantizar que el corpus normativo de la OIT esté al día y se adapte en función de los cambios del mundo del trabajo. La labor al respecto avanza de forma constructiva. En su tercera reunión, celebrada en septiembre de 2017, el Grupo de Trabajo realizó el primer examen detallado de 19 instrumentos relativos a la seguridad y salud en el trabajo (disposiciones generales y riesgos específicos). En este examen, el Grupo de Trabajo se basó en el resultado de la discusión de esta Comisión sobre el Estudio General del año pasado relativo a la seguridad y salud en el trabajo.

---

El Grupo de Trabajo ha observado, en particular: la necesidad de promover el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187); el hecho de que la Recomendación sobre la prevención de los accidentes del trabajo, 1929 (núm. 31)<sup>4</sup> ha quedado obsoleta y debería retirarse; que diez instrumentos requieren la adopción de medidas con vistas a mantener una pertinencia continua y futura, y además, ha detectado dos lagunas en términos de protección relativas a la ergonomía en el trabajo y los riesgos biológicos, respectivamente.

Con el fin de garantizar el seguimiento de las recomendaciones del Grupo de Trabajo, la Oficina ha tomado medidas para respaldar la elaboración de planes de acción nacionales tripartitos sobre las normas internacionales del trabajo.

El segundo componente de la iniciativa relativa a las normas trata del refuerzo del sistema de control de la OIT. Las discusiones en la materia progresan adecuadamente tanto de forma bipartita como tripartita. En la próxima reunión, el Consejo de Administración examinará diversas mejoras que pueden introducirse en el mecanismo de control, en particular la de ampliar de cinco a seis años el ciclo de presentación de memorias relativas a los convenios técnicos y reforzar la planificación por tema de las solicitudes de memoria. El juez Koroma, Presidente de la CEACR, tratará este punto de nuevo.

## **V. Estrategia de la Oficina para proporcionar asistencia técnica a fin de realizar progresos tangibles a nivel nacional y crear lo que llamamos «un círculo virtuoso»**

En primer lugar, quisiera transmitirles buenas noticias sobre las últimas ratificaciones registradas por la Oficina: el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 ya ha sido ratificado por 23 Estados en el marco de la campaña «50 por la libertad». Además, en los últimos dos años, los ocho convenios fundamentales han sido objeto de 11 nuevas ratificaciones. Con la ratificación por Uzbekistán del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), Europa y Asia Central ha pasado a ser la primera región de la OIT plenamente cubierta por los ocho convenios fundamentales.

Además, gracias a dos planes de acción y promoción puestos en práctica por la Oficina, en los últimos dos años se registraron 14 ratificaciones del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006) y otras 14 de instrumentos sobre seguridad y salud en el trabajo. En la memoria del Director General sobre la aplicación del Programa de la OIT 2016-2017, que se somete a consideración de la Conferencia en la presente reunión, se describen los resultados completos obtenidos gracias a la labor llevada a cabo por la OIT en los últimos dos años, particularmente en el ámbito de las normas internacionales del trabajo.

También cabe señalar que, a raíz de la Tercera reunión del Comité Tripartito Especial del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006), que tuvo lugar del 23 al 27 de abril de 2018, se modificó el Convenio sobre el trabajo marítimo a fin de que la gente de mar detenida como consecuencia de actos de piratería o robo a mano armada siguiera percibiendo sus salarios durante el cautiverio. Los resultados de la labor de esta Comisión se someterán para su aprobación por la Conferencia en la presente reunión.

<sup>4</sup> Esta Recomendación se presentará más adelante en la Conferencia con vistas a su retiro; por otra parte, cabe tomar nota de que se presentan a la presente reunión de la Conferencia seis convenios y tres recomendaciones internacionales del trabajo para su derogación o retiro.

---

Tal como se decidió en las consultas tripartitas informales sobre los métodos de trabajo de este foro, este año, al igual que en años anteriores, se ha publicado información en el sitio web correspondiente sobre las medidas adoptadas por la Oficina para dar seguimiento a las recomendaciones que formule esta Comisión; dicha información se actualizará periódicamente. En este sentido, me complace anunciarles que, conforme a las conclusiones y recomendaciones adoptadas el año pasado por esta Comisión, se llevaron a cabo diversas misiones. Las memorias presentadas por los gobiernos beneficiarios de esta asistencia suelen poner de relieve hasta qué punto los debates y las conclusiones de esta Comisión sirven para que la Oficina pueda prestar un apoyo específico y verdaderamente eficaz.

La Oficina ha ofrecido asistencia técnica adaptada específicamente a las necesidades de los Estados Miembros que han incurrido en incumplimiento grave de sus obligaciones en materia de presentación de memorias. A raíz de ello, algunos de estos Estados Miembros han cumplido, al menos en parte, sus obligaciones a este respecto. El documento D.2, que se examinará el próximo miércoles, contiene información adicional sobre esta cuestión.

Por último, a través del Centro de Formación de Turín, la Oficina sigue impartiendo cursos a medida sobre las normas internacionales del trabajo en los planos nacional, regional e internacional. Este año se celebró la segunda edición de la Academia sobre las Normas Internacionales del Trabajo, que contó con la participación de algunos de ustedes. La Academia tiene por objeto difundir información y herramientas sobre las normas internacionales del trabajo entre los mandantes tripartitos de la OIT, así como entre jueces, abogados, profesores de Derecho y profesionales de los medios de comunicación.

## **VI. Observaciones finales**

A modo de conclusión, quisiera asegurarles que, al igual que el año pasado, la Oficina está decidida a apoyar y consolidar la participación constructiva de los mandantes tripartitos en un sistema de control que inspire confianza y del que todos se sientan parte. El Departamento de Normas Internacionales del Trabajo pone toda su experiencia al servicio de esta Comisión para que pueda desempeñar la función primordial que le incumbe en el marco constitucional de la OIT. Y, puesto que dirigiré la labor de la Secretaría de esta Comisión en calidad de Directora del Departamento, será un placer trabajar con ustedes, señor Presidente, señora y señor Vicepresidentes, y señor Ponente, así como con todos los miembros de su Comisión.

Muchas gracias por su atención.