



Consejo de Administración

343.^a reunión, Ginebra, noviembre de 2021

Sección de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales
del Trabajo

LILS

Segmento de Normas Internacionales del Trabajo y Derechos Humanos

Fecha: 7 de octubre de 2021

Original: inglés

Segundo punto del orden del día

Selección de los convenios y recomendaciones respecto de los cuales deberían solicitarse memorias en virtud de los párrafos 5, e) y 6, d) del artículo 19 de la Constitución de la OIT en 2023

Finalidad del documento

En el presente documento se invita al Consejo de Administración a que dé pautas de orientación acerca de los instrumentos sobre los que habrá de versar el Estudio General que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones preparará en 2023 con miras a su discusión en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2024 (véase el proyecto de decisión, que figura en el párrafo 27).

Objetivos estratégicos pertinentes: Los cuatro objetivos estratégicos.

Resultado más pertinente: Resultado 2: Ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo.

Repercusiones en materia de políticas: De acuerdo con el enfoque estratégico que se aplica para determinar el orden del día de las futuras reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo, la selección de los instrumentos viene determinada por el tema de la discusión recurrente inscrita en el orden del día de la Conferencia en 2025.

Repercusiones jurídicas: Ninguna.

Repercusiones financieras: Ninguna en esta fase.

Seguimiento requerido: Aplicación de las decisiones del Consejo de Administración.

Unidad autora: Departamentos de la Cartera de Políticas y de la Cartera de Programas Exteriores y Alianzas.

Documentos conexos: Constitución de la Organización Internacional del Trabajo; Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa; GB.316/INS/5/1 (&Corr.); GB.321/INS/7; GB.321/PV; GB.322/LILS/4; GB.322/PV; GB.325/LILS/4; GB.328/PV; GB.331/PV; GB.335/INS/5; GB.341/INS/PV.

▶ Índice

	Página
Introducción	5
Instrumentos propuestos para el Estudio General que la CEACR habrá de preparar en 2023 y que la Comisión de Aplicación de Normas habrá de examinar en 2024.....	6
Primera opción: Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976 (núm. 152) y Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205)	6
Segunda opción: Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150) y Recomendación sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 158).....	8
Tercera opción: Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135) y Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 143)	10
Proyecto de decisión	11
Anexo	
Lista de convenios y recomendaciones respecto de los cuales el Consejo de Administración ya ha decidido solicitar memorias a los Gobiernos en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT	13

► Introducción

1. De conformidad con la práctica establecida, se invita al Consejo de Administración a que examine y apruebe las propuestas relativas a la selección de los convenios y recomendaciones respecto de los cuales cabría solicitar a los Gobiernos que presenten memorias en virtud de los párrafos 5, *e*) y 6, *d*) del artículo 19 de la Constitución de la OIT, con miras a la preparación del Estudio General anual por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR).
2. Se recuerda que los instrumentos seleccionados para los estudios generales que la CEACR prepara sobre la base de las memorias presentadas en virtud del artículo 19 de la Constitución coinciden con los temas de los respectivos puntos recurrentes con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008. Cada estudio general se examina en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia en la reunión que esta celebra un año antes de aquella en que discutirá el tema recurrente correspondiente.
3. Por otra parte, en su Resolución de 2016 sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente, la Conferencia exhorta a la OIT a que asegure «que se establezcan vínculos apropiados y eficaces entre las discusiones recurrentes y los resultados de la iniciativa relativa a las normas, en particular explorando opciones para hacer un mejor uso del artículo 19, párrafos 5, *e*) y 6, *d*) de la Constitución de la OIT, sin aumentar las obligaciones de los Estados Miembros en materia de presentación de informes»¹. Ello implica, entre otras cosas, que han de adoptarse modalidades apropiadas para asegurar que los estudios generales y las discusiones conexas de la Comisión de Aplicación de Normas contribuyan a las discusiones recurrentes².
4. A raíz de la decisión por la que se instauró el ciclo de discusiones recurrentes por celebrar en el marco del seguimiento de la Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente, el Consejo de Administración decidió inscribir en el orden del día de la 112.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2024) un punto relativo a una discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo³. Así concluirá el actual ciclo de discusiones recurrentes. En su presente reunión, el Consejo de Administración examinará una propuesta para iniciar un nuevo ciclo de discusiones recurrentes e incluir un punto relativo al diálogo social en el orden del día de la 113.^a reunión de la Conferencia (2025)⁴. De adoptarse esta propuesta, el Consejo de Administración estimará tal vez oportuno examinar las opciones que se presentan a continuación respecto a los instrumentos relativos al diálogo social que deberán examinarse en un Estudio General.
5. Además, cabe esperar que los estudios generales y su discusión en la Comisión de Aplicación de Normas contribuyan al examen de las normas de la OIT que se efectúa

¹ Párr. 15.1 de la [Resolución de 2016 sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente](#).

² Párr. 15.2, *b*) de la Resolución.

³ [GB.328/PV](#), párr. 25, 1), iv). Habida cuenta del aplazamiento de la 109.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo a 2021, el Consejo de Administración decidió «aplazar en consecuencia el resto del ciclo quinquenal de discusiones recurrentes aprobado en su 328.^a reunión», y confirmó que la discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo se inscribiría en el orden del día de la 112.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2024 (véase [GB.341/INS/PV](#), párr. 47).

⁴ [GB.343/INS/2](#), párr. 23.

actualmente en el contexto del mecanismo de examen de las normas. La Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (Declaración del Centenario) dispone que, habida cuenta de la importancia fundamental de las normas internacionales del trabajo, la Organización debe tener un corpus de normas internacionales del trabajo sólido, claramente definido y actualizado. A fin de ampliar el alcance de las normas y mejorar su aplicación, se han formulado propuestas para estrechar los vínculos entre los estudios generales, el mecanismo de examen de las normas y las discusiones recurrentes en el contexto del plan de trabajo sobre el fortalecimiento del sistema de control ⁵.

6. A este respecto, el Consejo de Administración estimará tal vez oportuno considerar uno o más instrumentos sobre los cuales debería solicitarse a los Gobiernos que en 2023 presenten memorias en virtud del artículo 19 de la Constitución, a fin de que la Comisión de Aplicación de Normas los examine en 2024, es decir, un año antes de la discusión recurrente sobre el diálogo social en el trabajo, que se celebrará en 2025.
7. En su presente reunión, el Consejo de Administración estudia una propuesta para que se inicie un nuevo ciclo de discusiones recurrentes; se empezaría por inscribir una discusión recurrente sobre el diálogo social en el orden del día de la 113.^a reunión de la Conferencia (2025) ⁶. Si el Consejo de Administración decidiera proceder a una evaluación de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa en 2025, podría contemplar la posibilidad de que el Estudio General objeto de este documento sea realizado por la CEACR en 2024 en lugar de 2023.
8. Al formular sus propuestas, la Oficina ha tenido presentes las pautas señaladas por el Consejo de Administración en el sentido de que se limite estrictamente el número de instrumentos que pueden proponerse para su selección. El Consejo de Administración estimará tal vez oportuno dar pautas de orientación a la Oficina para la consiguiente preparación del formulario de memoria, a fin de que el Consejo de Administración lo examine en su 344.^a reunión (marzo de 2022).

► Instrumentos propuestos para el Estudio General que la CEACR habrá de preparar en 2023 y que la Comisión de Aplicación de Normas habrá de examinar en 2024

Primera opción: Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976 (núm. 152) y Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205)

9. Un Estudio General sobre el Convenio núm. 144 y la Recomendación núm. 152 puestos en relación con la Recomendación núm. 205 podría ofrecer una visión completa del papel que el diálogo social tripartito ha desempeñado en los distintos Estados Miembros para hacer frente a la crisis de la COVID-19, tanto en el contexto de la respuesta inmediata como en el marco de una reconstrucción mejor para aumentar la resiliencia y facilitar la

⁵ Antes conocido como «la iniciativa relativa a las normas», véase [GB.335/INS/5](#), párr. 67.

⁶ Véase [GB.343/INS/2](#), párr. 23.

recuperación. A tenor de la Recomendación núm. 205, «en sus respuestas a las situaciones de crisis, los Miembros deberían [...] velar por que todas las medidas previstas en la presente recomendación se desarrollen o promuevan mediante un diálogo social que incluya a las mujeres, teniendo en cuenta el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)»⁷. El diálogo social es uno de los cuatro pilares de actuación definidos por la OIT para atenuar el impacto de la COVID-19 en las empresas, los empleos y los colectivos más vulnerables de la sociedad⁸.

10. Un examen combinado de estos instrumentos permitiría obtener un estudio temprano del curso dado al llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 (en adelante, «llamamiento mundial a la acción») ⁹. En el apartado del llamamiento mundial a la acción dedicado al diálogo social se exhorta a los Estados Miembros a que «aprovech[en] el papel que el diálogo social, tanto bipartito como tripartito, ha desempeñado para impulsar respuestas inmediatas a la pandemia de COVID-19», y que sigan «promov[iendo] el diálogo social [...] para facilitar la consecución de los resultados establecidos en este llamamiento mundial a la acción, entre otras cosas mediante consultas de los Gobiernos con los interlocutores sociales acerca de la elaboración y aplicación de políticas y planes nacionales de recuperación que aborden la necesidad de preservar y crear puestos de trabajo decentes, mantener la continuidad de las actividades empresariales e invertir en sectores y ámbitos prioritarios, tanto públicos como privados, a fin de propiciar una recuperación generadora de empleo».
11. En el Convenio núm. 144 se exige a los Estados que lo han ratificado que pongan en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas entre los representantes del Gobierno y las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores sobre los asuntos relacionados con las normas internacionales del trabajo. En la Recomendación núm. 152 se preconiza ampliar el alcance de las consultas tripartitas «a otros asuntos de interés común», en particular en lo que respecta a las actividades de la OIT¹⁰.
12. En la Recomendación núm. 205 se insta un marco normativo único centrado en las medidas relacionadas con el mundo del trabajo para prevenir los efectos devastadores de las crisis en las economías y las sociedades y para paliarlos. Se destaca un planteamiento estratégico para responder a las crisis, incluidas estrategias integrales destinadas a posibilitar la recuperación, potenciar la resiliencia y preservar la cohesión social a corto, medio y largo plazo. Se contemplan todos los tipos de desastres, es decir, las interrupciones graves del funcionamiento de una comunidad o sociedad en cualquier escala, que ocasionan pérdidas e impactos humanos, materiales, económicos o ambientales. Por lo tanto, la Recomendación núm. 205 es un instrumento que se aplica a la crisis de la COVID-19. En ella se subraya la importancia decisiva del diálogo social en todos los aspectos de la elaboración, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de las respuestas de política a las situaciones de crisis, como la crisis de la COVID-19, a fin de garantizar que estas se fundamenten en el respeto de los derechos en el trabajo, se ajusten a las circunstancias nacionales y fomenten la responsabilización local, además de

⁷ Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), párr. 24, a).

⁸ Véase [La recopilación de respuestas políticas nacionales](#) efectuada por la OIT.

⁹ «Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente», adoptado en la 109.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, junio de 2021.

¹⁰ Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976 (núm. 152), párr. 6.

apoyar a las empresas sostenibles para asegurar la continuidad de sus actividades. Se ponen asimismo de relieve el papel clave de la consulta y el fomento de la participación activa de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la planificación, la puesta en práctica y el seguimiento de las medidas de recuperación y resiliencia. También se hace un llamamiento a los Estados Miembros para que reconozcan la función esencial que incumbe a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en las respuestas a las crisis.

13. Realizar un Estudio General sobre el Convenio núm. 144 y la Recomendación núm. 205 permitiría además atender al llamamiento efectuado en la Declaración del Centenario a fin de que los Estados Miembros colaboren basándose en el tripartismo y el diálogo social para seguir desarrollando un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, con la convicción de que la representación tripartita y ese diálogo contribuyen a la cohesión global de las sociedades y son asuntos de interés público, y propician el buen funcionamiento y la productividad de las economías y los mercados de trabajo.
14. Los objetivos enunciados en los dos instrumentos también están inextricablemente vinculados a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular los objetivos 8 y 16 ¹¹.
15. En 1981 y 1999, el Consejo de Administración solicitó memorias sobre el Convenio núm. 144 en virtud del artículo 19 de la Constitución. En el Estudio General de 2000 sobre el Convenio núm. 144 y la Recomendación núm. 152 se concluyó que las dificultades de los Estados para aplicar o ratificar el Convenio no se debían a una falta de voluntad política, sino principalmente a factores como la elección de la forma de consulta más adecuada; la representatividad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores; problemas derivados de la transición al pluralismo político y la economía de mercado, una insuficiencia de recursos administrativos o limitaciones financieras.
16. Entretanto, el Convenio núm. 144 ha sido objeto de amplias campañas de ratificación en el contexto de la promoción de los convenios de gobernanza y con motivo del Centenario de la OIT. Desde el año 2000 lo han ratificado 55 Estados Miembros más y hoy suma 156 ratificaciones. Se ha convertido en el Convenio de gobernanza con más ratificaciones, y solo le faltan 31 para lograr su ratificación universal.

Segunda opción: Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150) y Recomendación sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 158)

17. Un Estudio General sobre el Convenio núm. 150 y la Recomendación núm. 158 podría ofrecer una visión completa del impacto que la crisis de la COVID-19 ha tenido en los sistemas nacionales de administración del trabajo en todo el mundo e ilustrar el papel determinante que estos han desempeñado en la gestión de la respuesta inmediata a la crisis y en la planificación y ejecución de la recuperación a más largo plazo, en consulta con los interlocutores sociales. También puede ilustrar la asistencia prestada por la OIT y otras entidades del sistema de las Naciones Unidas en este marco y ayudar a determinar las buenas prácticas para reconstruir mejor en virtud de las pautas de orientación del sistema de las Naciones Unidas.

¹¹ Meta 16.7 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible: Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades, pag. 23.

18. El Convenio núm. 150 y la Recomendación núm. 158 guardan relación con el logro de varios ODS, entre ellos el objetivo 8 (toda vez que en el Convenio núm. 150 se contempla el sistema de administración del trabajo como principal sistema responsable de la preparación, administración, coordinación, control y revisión de la política laboral nacional) y el objetivo 16 (toda vez que en los instrumentos se fijan normas en aras de una institución del mercado de trabajo «eficaz, transparente y que rinda cuentas») ¹².
19. El Convenio núm. 150 exige que los países que lo ratifiquen garanticen, de una manera adecuada a las condiciones nacionales, la organización y funcionamiento eficaz en su territorio de un sistema de administración del trabajo, cuyas funciones y responsabilidades estén adecuadamente coordinadas. El sistema de administración del trabajo debería ser responsable de la formulación; de la puesta en práctica y la supervisión de las normas nacionales del trabajo; del empleo y el desarrollo de los recursos humanos, así como de los estudios, la investigación y las estadísticas del trabajo. También debería redundar en beneficio de las relaciones laborales. Además, debe garantizarse la participación de los trabajadores y los empleadores, así como la de sus respectivas organizaciones, en las políticas laborales nacionales. El personal de la administración del trabajo debería tener el estatus, los medios materiales y los recursos financieros necesarios para el desempeño eficaz de sus funciones. El Convenio núm. 150 ha sido ratificado, de momento, por 78 países y se considera un instrumento actualizado. En la Recomendación núm. 158 se facilita orientación sobre el cometido, las funciones y la organización de los sistemas de administración del trabajo; esas funciones deberían incluir la inspección del trabajo y la promoción de relaciones de trabajo armoniosas. En vista del papel determinante que las administraciones del trabajo desempeñan para hacer frente a la crisis del COVID-19, el Estudio General podría servir para definir los obstáculos que impiden la ratificación y dar pautas de orientación sobre cómo superarlos.
20. Un Estudio General sobre este tema permitiría dar un seguimiento concreto al llamamiento mundial a la acción y realizar un balance de la medida en que los Estados Miembros de la OIT han reforzado «la capacidad de las administraciones públicas y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para que participen en dicho diálogo [social] como medio para formular y aplicar estrategias, políticas y programas de recuperación a nivel regional, nacional, sectorial y local» ¹³, así como de los esfuerzos de la OIT por «fortalecer la capacidad de las administraciones del trabajo, los servicios de inspección del trabajo y otras autoridades competentes para asegurar el cumplimiento de los reglamentos [en el contexto de la COVID-19], especialmente en lo relativo a la protección social y la seguridad y salud en el trabajo» ¹⁴. El Estudio General también se prepararía con base en la Declaración del Centenario, donde se subraya que las condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales para el trabajo decente y se exhorta a la OIT a que oriente sus esfuerzos a «fortalecer la administración y la inspección del trabajo» ¹⁵.
21. En 1996, el Consejo de Administración solicitó memorias sobre estos instrumentos en virtud del artículo 19 de la Constitución. El Estudio General de 1997 fue el primero, y el

¹² Meta 16.6 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible: Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas, pag. 23.

¹³ Llamamiento mundial a la acción, párr. I. 11. D. c.

¹⁴ Llamamiento mundial a la acción, párr. II. 13. d.

¹⁵ OIT, *Declaración del Centenario para el Futuro del Trabajo*, 2019, párr. II. A, xi).

único hasta la fecha, en versar con carácter específico sobre el Convenio núm. 150 y la Recomendación núm. 158.

Tercera opción: Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135) y Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 143)

- 22.** Un Estudio General sobre el Convenio núm. 135 y la Recomendación núm. 143 permitiría a la Conferencia examinar por primera vez el efecto dado a estos dos instrumentos y la protección esencial que de ellos se derivan para el ejercicio de los derechos de la libertad sindical en el lugar de trabajo. Los representantes de los trabajadores, es decir, tanto los representantes sindicales como los representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, desempeñan un papel capital en los mecanismos de cooperación existentes en el lugar de trabajo y en las demás formas de diálogo social, aunque las funciones de los representantes de los trabajadores libremente elegidos no deberían extenderse a actividades que sean reconocidas como prerrogativas exclusivas de los sindicatos y la existencia de esos representantes no debería utilizarse en menoscabo de la posición de los sindicatos interesados o de sus representantes ¹⁶.
- 23.** El Convenio núm. 135 dispone que los representantes de los trabajadores en la empresa deberían gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales representantes, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor. Deberían otorgarse en la empresa a los representantes de los trabajadores las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones. En la Recomendación núm. 143, que acompaña a dicho convenio, se facilita orientación adicional en relación con la protección y facilidades concedidas a los representantes de los trabajadores en la empresa. Ambos instrumentos contribuyen al logro de los ODS 8 y 16 ¹⁷.
- 24.** Hasta la fecha, el Convenio núm. 135 ha sido ratificado por 85 países y figura en la lista de instrumentos actualizados. Si bien suma un número total de ratificaciones relativamente elevado, solo fue objeto de una ratificación desde 2010 y sigue siendo menos ratificado que otros instrumentos relativos a la libertad sindical, pese a la importancia que sus disposiciones revisten para una cooperación eficaz en el lugar de trabajo. En el contexto actual, un Estudio General sobre el Convenio núm. 135 y la Recomendación núm. 143, que lo acompaña, brindaría la oportunidad de determinar los obstáculos que impiden mayor ratificación del Convenio, así como la manera de superarlos.
- 25.** Un Estudio General sobre estos instrumentos permitiría seguir e ilustrar los avances logrados en cumplimiento de la Declaración del Centenario y en atención al llamamiento mundial a la acción. En este último se exhorta a los Estados Miembros a que aprovechen el papel que el diálogo social, tanto bipartito como tripartito, ha desempeñado para impulsar respuestas inmediatas a la pandemia de COVID-19 en numerosos países y sectores, sobre la base del respeto, la promoción y el ejercicio de los derechos habilitantes de la libertad sindical y de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Una de las consecuencias de la pandemia de COVID-19 ha sido la

¹⁶ Arts. 3, *b*) y 5 del [Convenio núm. 135](#), de los que se hace eco el art. 3, 2) del [Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 \(núm. 154\)](#).

¹⁷ Véase el párr. 12.

aceleración de la transformación digital en el mundo del trabajo, que ha tenido un impacto radical en el ejercicio de las funciones de los representantes de los trabajadores y en la protección que por ello necesitan. Por ejemplo, el aumento del teletrabajo cambia fundamentalmente la manera en que los representantes de los trabajadores pueden acceder al lugar de trabajo, que en este caso engloba una red digital. Esta realidad también abre interrogantes sobre la privacidad de los datos y obliga a garantizar la protección de los representantes de los trabajadores frente a los métodos digitales de discriminación y hostigamiento, como el ciberacoso. En el Estudio General cabría examinar la trascendencia de estos avances en las funciones de los representantes de los trabajadores y la manera de tratar estas cuestiones emergentes.

26. En la Declaración del Centenario también se dispone que la cooperación efectiva en el lugar de trabajo es una herramienta que contribuye a que los lugares de trabajo sean seguros y productivos, siempre que se respeten la negociación colectiva y sus resultados sin menoscabar el papel de los sindicatos. Partiendo de esta declaración, en el Estudio General se podría ilustrar la importancia que revisten las medidas destinadas a proteger a los representantes de los trabajadores en el contexto de las negociaciones y consultas relativas a la introducción de medidas de respuesta a la COVID-19 en el lugar de trabajo, como puedan ser las medidas preventivas y de protección de la seguridad y salud en el trabajo, la adaptación del tiempo de trabajo y las cuestiones salariales.

▶ Proyecto de decisión

27. **El Consejo de Administración solicita a la Oficina que elabore, con miras a su examen en su 344.ª reunión (marzo de 2022), el formulario de memoria en virtud del artículo 19 sobre los instrumentos seleccionados de entre las tres opciones propuestas en el documento GB.343/LILS/2 para el Estudio General que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones deberá preparar en 2023 para que la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia lo examine en 2024.**

► Anexo

Lista de convenios y recomendaciones respecto de los cuales el Consejo de Administración ya ha decidido solicitar memorias a los Gobiernos en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT ¹

1949	
C.29	Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930
C.68	Convenio sobre la alimentación y el servicio de fonda (tripulación de buques), 1946
C.69	Convenio sobre el certificado de aptitud de los cocineros de buque, 1946
C.71	Convenio sobre las pensiones de la gente de mar, 1946
C.73	Convenio sobre el examen médico de la gente de mar, 1946
C.74	Convenio sobre el certificado de marinero preferente, 1946
R.35	Recomendación sobre la imposición indirecta del trabajo, 1930
R.36	Recomendación sobre la reglamentación del trabajo forzoso, 1930
R.67	Recomendación sobre la seguridad de los medios de vida, 1944
R.68	Recomendación sobre la seguridad social (fuerzas armadas), 1944
R.69	Recomendación sobre la asistencia médica, 1944
R.77	Recomendación sobre la formación profesional de la gente de mar, 1946
1950	
C.32	Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (revisado), 1932
C.81	Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947
C.85	Convenio sobre la inspección del trabajo (territorios no metropolitanos), 1947
R.40	Recomendación sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (reciprocidad), 1932
R.57	Recomendación sobre la formación profesional, 1939
R.60	Recomendación sobre el aprendizaje, 1939
R.81	Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1947
R.82	Recomendación sobre la inspección del trabajo (minas y transporte), 1947
1951	
C.44	Convenio sobre el desempleo, 1934
C.88	Convenio sobre el servicio del empleo, 1948
R.44	Recomendación sobre el desempleo, 1934
R.45	Recomendación sobre el desempleo (menores), 1935
R.51	Recomendación sobre las obras públicas (organización nacional), 1937
R.71	Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz), 1944
R.73	Recomendación sobre las obras públicas (organización nacional), 1944
R.83	Recomendación sobre el servicio del empleo, 1948

¹ Las fechas indicadas corresponden al año para el que se solicitaron las memorias a los Estados Miembros, en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT. Los Estudios Generales se publican y discuten en la Conferencia Internacional del Trabajo al año siguiente.

1952	
C.84	Convenio sobre el derecho de asociación (territorios no metropolitanos), 1947
C.87	Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948
C.97	Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949
R.86	Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisada), 1949
1953	
C.94	Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949
R.84	Recomendación sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949
C.95	Convenio sobre la protección del salario, 1949
R.85	Recomendación sobre la protección del salario, 1949
1954	
C.60	Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937
C.78	Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946
R.79	Recomendación sobre el examen médico de aptitud para el empleo de los menores, 1946
C.79	Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946
R.80	Recomendación sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946
1955	
C.98	Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949
R.91	Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951
C.100	Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951
R.90	Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951
1956	
C.81	Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947
R.81	Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1947
R.82	Recomendación sobre la inspección del trabajo (minas y transporte), 1947
C.87	Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948
1957	
C.26	Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928
R.30	Recomendación sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928
C.99	Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951
R.89	Recomendación sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951
1958	
C.87	Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948
C.98	Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949
C.84	Convenio sobre el derecho de asociación (territorios no metropolitanos), 1947
R.91	Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951
1959	
C.5	Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919
C.59	Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937
C.6	Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919
C.90	Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948
C.77	Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946
1960	
C.102	Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952

(También se han solicitado memorias en virtud del artículo 76 del Convenio)

1961	
C.29	Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930
C.105	Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957
R.35	Recomendación sobre la imposición indirecta del trabajo, 1930
R.36	Recomendación sobre la reglamentación del trabajo forzoso, 1930
1962	
C.111	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
R.111	Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
1963	
C.52	Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936
C.101	Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952
R.47	Recomendación sobre las vacaciones pagadas, 1936
R.98	Recomendación sobre las vacaciones pagadas, 1954
C.14	Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921
C.106	Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957
R.103	Recomendación sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957
1964	
C.3	Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919
C.103	Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952
R.12	Recomendación sobre la protección de la maternidad (agricultura), 1921
R.95	Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952
1965	
C.81	Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947
R.81	Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1947
R.82	Recomendación sobre la inspección del trabajo (minas y transporte), 1947
1966	
C.1	Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919
C.30	Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930
C.47	Convenio sobre las cuarenta horas, 1935
R.116	Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962
1967	
C.29	Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930
C.105	Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957
1968	
17 convenios principales (derechos humanos fundamentales, política social, administración del trabajo, política y servicio del empleo, salario, seguridad social, edad mínima y protección de la maternidad)	
1969	
R.97	Recomendación sobre la protección de la salud de los trabajadores, 1953
R.102	Recomendación sobre los servicios sociales, 1956
R.112	Recomendación sobre los servicios de medicina del trabajo, 1959
R.115	Recomendación sobre la vivienda de los trabajadores, 1961
1970	
C.111	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
R.111	Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958

1971	
C.122	Convenio sobre la política del empleo, 1964
R.122	Recomendación sobre la política del empleo, 1964
R.107	Recomendación sobre el enrolamiento de la gente de mar (buques extranjeros), 1958
R.108	Recomendación sobre las condiciones sociales y de seguridad de la gente de mar, 1958
1972	
C.87	Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948
C.98	Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949
1973	
R.119	Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963
1974	
C.100	Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951
R.90	Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951
1975	
R.113	Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960
1976	
C.118	Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962
1977	
R.123	Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965
1978	
C.29	Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930
C.105	Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957
1979	
C.97	Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949
C.143	Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975
R.86	Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisada), 1949
R.151	Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975
1980	
C.138	Convenio sobre la edad mínima, 1973
R.146	Recomendación sobre la edad mínima, 1973
1981	
C.144	Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976
R.152	Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976
1982	
C.87	Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948
C.98	Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949
C.141	Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975
R.149	Recomendación sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975
1983	
C.14	Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921
C.106	Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957
C.132	Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970
R.116	Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962
1984	
C.81	Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947
C.129	Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969
R.81	Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1947
R.82	Recomendación sobre la inspección del trabajo (minas y transporte), 1947

1985	
C.100	Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951
R.90	Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951
1986	
C.119	Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963
R.118	Recomendación sobre la protección de la maquinaria, 1963
C.148	Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977
R.156	Recomendación sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977
1987	
C.111	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
R.111	Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
1988	
C.102	Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952
C.128	Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967
R.131	Recomendación sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967
1989	
C.147	Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976
R.155	Recomendación sobre la marina mercante (mejoramiento de las normas), 1976
1990	
C.140	Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974
R.148	Recomendación sobre la licencia pagada de estudios, 1974
C.142	Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975
R.150	Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975
1991	
C.26	Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928
R.30	Recomendación sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928
C.99	Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951
R.89	Recomendación sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951
C.131	Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970
R.135	Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970
1992	
C.156	Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981
R.165	Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981
1993	
C.87	Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948
C.98	Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949
1994	
C.158	Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982
R.166	Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982
1995	
C.111	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (Estudio especial)
1996	
C.150	Convenio sobre la administración del trabajo, 1978
R.158	Recomendación sobre la administración del trabajo, 1978
1997	
C.159	Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983
R.168	Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983

1998	
C.97	Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949
R.86	Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisada), 1949
C.143	Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975
R.151	Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975
1999	
C.144	Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976
R.152	Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976
2000	
C.4	Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919
C.41	Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1934
C.89	Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948
P.89	Protocolo de 1990 relativo al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948
2001	
C.137	Convenio sobre el trabajo portuario, 1973
R.145	Recomendación sobre el trabajo portuario, 1973
2002	
C.95	Convenio sobre la protección del salario, 1949
R.85	Recomendación sobre la protección del salario, 1949
2003	
C.122	Convenio sobre la política del empleo, 1964
R.169	Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984
C.142	Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975
R.189	Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998
2004	
C.1	Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919
C.30	Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930
2005	
C.81	Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947
P.81	Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947
R.81	Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1947
R.82	Recomendación sobre la inspección del trabajo (minas y transporte), 1947
C.129	Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969
R.133	Recomendación sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969
2006	
C.29	Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930
C.105	Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957
2007	
C.94	Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949
R.84	Recomendación sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949
2008	
C.155	Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981
P.155	Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981
R.164	Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981

2009	
C.88	Convenio sobre el servicio del empleo, 1948
C.122	Convenio sobre la política del empleo, 1964
C.142	Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975
C.181	Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997
R.189	Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998
R.193	Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002
2010	
C.102	Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952
C.168	Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988
R.67	Recomendación sobre la seguridad de los medios de vida, 1944
R.69	Recomendación sobre la asistencia médica, 1944
2011	
C.29	Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930
C.105	Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957
C.87	Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948
C.98	Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949
C.100	Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951
C.111	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
C.138	Convenio sobre la edad mínima, 1973
C.182	Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999
2012	
C.151	Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978
C.154	Convenio sobre la negociación colectiva, 1981
R.159	Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978
R.163	Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981
2013	
C.131	Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970
R.135	Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970
2014	
C.11	Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921
C.141	Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975
R.149	Recomendación sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975
2015	
C.97	Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949
C.143	Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975
R.86	Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisada), 1949
R.151	Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975
2016	
C.167	Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988
C.176	Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995
C.184	Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001
C.187	Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006
R.175	Recomendación sobre seguridad y salud en la construcción, 1988
R.183	Recomendación sobre seguridad y salud en las minas, 1995
R.192	Recomendación sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001
R.197	Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006

2017	
C.1	Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919
C.14	Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921
C.30	Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930
C.47	Convenio sobre las cuarenta horas, 1935
R.116	Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962
C.89	Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948
P.89	Protocolo de 1990 relativo al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948
R.13	Recomendación sobre el trabajo nocturno de las mujeres (agricultura), 1921
C.106	Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957
R.103	Recomendación sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957
C.132	Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970
R.98	Recomendación sobre las vacaciones pagadas, 1954
C.171	Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990
R.178	Recomendación sobre el trabajo nocturno, 1990
C.175	Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994
R.182	Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994
2018	
R.202	Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012
2019	
C.122	Convenio sobre la política del empleo, 1964
C.159	Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983
C.177	Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996
R.168	Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983
R.169	Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984
R.184	Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996
R.198	Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006
R.204	Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015
2020	
Adenda al Estudio General de 2020 (convenios relativos al empleo)	
2021	
C.149	Convenio sobre el personal de enfermería, 1977
R.157	Recomendación sobre el personal de enfermería, 1977
C.189	Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011
R.201	Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011
2022	
C.111	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
R.111	Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
C.156	Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981
R.165	Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981
C.183	Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000
R.191	Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000
2023	
Los que decida el Consejo de Administración	