



Consejo de Administración

349.ª reunión, Ginebra, 30 de octubre - 9 de noviembre de 2023

Sección de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales
del Trabajo

LILS

Segmento de Normas Internacionales del Trabajo y Derechos Humanos

Fecha: 6 de octubre de 2023

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 2025

Finalidad del documento

Se invita al Consejo de Administración a que proporcione orientaciones 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 2025 con miras a su examen por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2026 (véase el proyecto de decisión que figura en el párrafo 44).

Objetivo estratégico pertinente: Empleo.

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

Repercusiones en materia de políticas: Ninguna en esta fase.

Repercusiones jurídicas: Ninguna.

Repercusiones financieras: Ninguna en esta fase.

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

Unidad autora: Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES).

Documentos conexos: Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), en su versión enmendada en 2022; 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.325/POL/2; GB.328/PV; GB.331/PV; GB.334/PV; GB.335/INS/5; GB.341/PV; GB.343/INS/3/1; GB.343/PV; GB.344/INS/3/1; GB.344/LILS/2; GB.346/PV; GB.347/PV (Rev.).

▶ Índice

	Página
Introducción.....	5
Instrumentos propuestos para el Estudio General que la CEACR habrá de preparar en 2025 con miras a su examen por la Comisión de Aplicación de Normas en 2026	7
Primera opción: seguridad del empleo - Convenio (núm. 158) y Recomendación (núm. 166) sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982.....	7
Segunda opción: paz y resiliencia - Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205)	11
Tercera opción: trabajadores de las plantaciones - Convenio (núm. 110) y Recomendación (núm. 110) sobre las plantaciones, 1958 y Protocolo de 1982 relativo al Convenio sobre las plantaciones, 1958.....	12
Proyecto de decisión.....	14

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	17
---	----

► 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 lo dispuesto en 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. Cabe destacar cuatro objetivos principales para la solicitud de presentación de memorias en virtud de lo dispuesto en los párrafos 5, *e*) y 6, *d*) del artículo 19 de la Constitución: i) promover la ratificación; ii) inducir a los países a examinar su situación en relación con la ratificación y la aplicación de instrumentos, inclusive cuando apliquen los principios en ellos enunciados, aunque no los hayan ratificado (para reconocer debidamente los esfuerzos desplegados); iii) proporcionar orientaciones para la aplicación de los instrumentos, y iv) evaluar el impacto y la pertinencia de las normas ¹.
3. Desde 2010, los temas de los estudios generales elaborados por la CEACR sobre la base de las memorias solicitadas en virtud del artículo 19 de la Constitución se armonizan con los temas de las discusiones recurrentes que la Conferencia Internacional del Trabajo celebra con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), en su versión enmendada en 2022. La Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia examina dichos estudios generales durante la reunión de la Conferencia que precede a aquella en la que se celebra la correspondiente discusión recurrente.
4. Por otra parte, en la Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente, adoptada en 2016, la Conferencia pidió a la OIT «[a]doptar modalidades que aseguren que los estudios generales y las discusiones conexas de la Comisión de Aplicación de Normas contribuyan a las discusiones recurrentes, según proceda» ². En términos más generales, pidió a la OIT «[a]segurar 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» ³. Cabe recordar que la exploración de opciones para hacer un mejor uso del artículo 19 también forma parte del plan de trabajo del Consejo de Administración para el fortalecimiento del sistema de control ⁴. En su resolución, la Conferencia también expresaba una clara preocupación general por «enfocar mejor las discusiones recurrentes y garantizar que se basen en las realidades y los desafíos actuales a fin de [...] presentar un examen periódico actualizado de las diversas necesidades y realidades de los Miembros con respecto a cada uno de los objetivos estratégicos» ⁵.

¹ GB.331/INS/5/REF, párr. 11.

² OIT, [Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 105.ª reunión, 2016, Resolución III, párr. 15.2, *b*).

³ Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente, párr. 15.1.

⁴ GB.334/PV, párr. 288, 7), *c*) y GB.349/INS/7.

⁵ Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente, párr. 15.2, *a*).

5. Además, con la adopción de la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo en 2019, el seguimiento de las recomendaciones del mecanismo de examen de las normas se ha convertido en una prioridad institucional⁶. En ese sentido, el Consejo de Administración está procediendo a reexaminar los vínculos entre las discusiones recurrentes, los estudios generales y el mecanismo de examen de las normas en el marco de su plan de trabajo para el fortalecimiento del sistema de control.
6. En su 343.^a reunión (noviembre de 2021), el Consejo de Administración seleccionó los instrumentos pertinentes para el objetivo estratégico del diálogo social sobre los que versará el Estudio General que la CEACR preparará en 2023 con miras a que la Comisión de Aplicación de Normas lo examine en 2024, partiendo de la premisa de que la Conferencia iniciaría un nuevo ciclo de discusiones recurrentes en 2025 o poco después, y de que se mantendría la secuencia vigente de discusiones recurrentes⁷. En su 347.^a reunión (marzo de 2023), el Consejo de Administración decidió «iniciar en 2026 un nuevo ciclo de discusiones recurrentes en el marco del seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), en su versión enmendada en 2022, e inscribir un punto en el orden del día de la 114.^a reunión de la Conferencia (2026) relativo a una discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del diálogo social»⁸. Por consiguiente, el Estudio General sobre los instrumentos seleccionados por el Consejo de Administración en su 343.^a reunión que la Comisión de Aplicación de Normas examinará en 2024 fundamentará la discusión recurrente sobre el diálogo social en 2026.
7. Partiendo de la misma premisa, en su 346.^a reunión (noviembre de 2022), el Consejo de Administración seleccionó los instrumentos pertinentes para el objetivo estratégico de la protección social (seguridad social) sobre los que versará el Estudio General que la CEACR preparará en 2024 con miras a que la Comisión de Aplicación de Normas lo examine en 2025⁹. Por consiguiente, el Estudio General sobre los instrumentos relativos a las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que la Comisión de Aplicación de Normas examinará en 2025 fundamentará la discusión recurrente sobre la seguridad social (protección social) en 2027.
8. De acuerdo con la decisión del Consejo de Administración de marzo de 2023 sobre el nuevo ciclo de discusiones recurrentes, la siguiente discusión recurrente después de la protección social habría de centrarse en el objetivo estratégico del empleo. Por consiguiente, el Estudio General que la CEACR prepararía en 2025 y que posteriormente la Conferencia examinaría en 2026 fundamentaría la discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del empleo en 2028.
9. A la luz de lo anterior, el Consejo de Administración tal vez estime oportuno considerar uno o varios instrumentos relativos al empleo sobre los que se pediría a los Gobiernos que presenten memorias en virtud del artículo 19 de la Constitución en 2025, con miras a su examen por la

⁶ Véanse las decisiones del Consejo de Administración relativas a los informes de las reuniones quinta y sexta del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (GB.337/PV, párr. 745, y GB.343/PV, párr. 486).

⁷ GB.343/PV, párr. 505. El Consejo de Administración seleccionó el Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150) y la Recomendación sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 158).

⁸ GB.347/PV (Rev.), párr. 58, d).

⁹ GB.346/PV, párr. 877. El Consejo de Administración seleccionó el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121) y la Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121); el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) (parte VI); el Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921 (núm. 12), y el Convenio (núm. 19) y la Recomendación (núm. 25) sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925.

Comisión de Aplicación de Normas en 2026. Al formular las propuestas que se exponen a continuación, la Oficina ha tenido presente la orientación impartida por el Consejo de Administración de limitar estrictamente el número de instrumentos que pueden proponerse para su selección. El Consejo de Administración tal vez estime oportuno dar orientaciones a la Oficina para la consiguiente preparación del formulario de memoria, a fin de que el Consejo de Administración lo examine en su 350.ª reunión (marzo de 2024).

10. En el anexo al presente documento se facilita una lista de los 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.

► Instrumentos propuestos para el Estudio General que la CEACR habrá de preparar en 2025 con miras a su examen por la Comisión de Aplicación de Normas en 2026

Primera opción: seguridad del empleo - Convenio (núm. 158) y Recomendación (núm. 166) sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982

11. En el actual contexto de crisis multidimensionales e interrelacionadas, niveles bajos de crecimiento económico y cotas crecientes de desempleo e inequidad, la cuestión de la seguridad del empleo está cobrando nuevamente importancia. El vínculo entre un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible y la seguridad del empleo se reconoce en la meta 8.8 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en la que se aboga por la protección de los derechos laborales y la promoción de un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.
12. Un estudio general sobre la seguridad del empleo proporcionaría una visión general del estado actual de la legislación y la práctica en este ámbito antes del próximo examen de los correspondientes instrumentos por parte del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas. También establecería la función actual de esos instrumentos en la promoción de la seguridad del empleo y ayudaría a detectar los obstáculos a su ratificación y aplicación, lo que permitiría que los órganos de control de la OIT formularan recomendaciones a ese respecto ¹⁰.
13. La Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963 (núm. 119) fue el primer instrumento adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo que abordaba específicamente este tema. Posteriormente, se adoptó el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), junto con la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 166), que sustituyó la Recomendación núm. 119. En el momento en que se redactó el presente informe, el Convenio había recibido 36 ratificaciones, a saber, 1 de los Estados Árabes, 2 de Asia y el Pacífico, 4 de las Américas, 12 de África y 17 de

¹⁰ Cabe recordar que la Oficina recopila datos normativos sobre la seguridad del empleo. En particular, la [base de datos EPLex](#) contiene información jurídica sobre la reglamentación de los contratos temporales y la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador. Dicha base de datos abarca más de 50 elementos de la protección del empleo, agrupados en nueve temas. La información se basa en la reglamentación a nivel nacional.

Europa. También ha sido denunciado por un país. La ratificación más reciente se registró el 22 de febrero de 2010.

14. En 1987, poco después de su adopción, el Convenio núm. 158 y la Recomendación núm. 166 se sometieron a la atención del Grupo de Trabajo sobre las normas internacionales del trabajo (el «Grupo de Trabajo Ventejol»), que recomendó que se promovieran con carácter prioritario. Más adelante, entre 1997 y 2002, el Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas (el «Grupo de Trabajo Cartier») examinó esos instrumentos. Dicho grupo no llegó a ninguna conclusión ¹¹. En un estudio breve elaborado por la Oficina en 2001 para facilitar el examen de esos instrumentos por parte del Grupo de Trabajo Cartier se sugería que existían buenas perspectivas para su ratificación, a pesar de que varios países habían señalado diversos obstáculos y dificultades ¹².
15. El Pacto Mundial para el Empleo (2009), en su versión enmendada en 2022, fue adoptado como un modelo de políticas de la OIT para abordar la crisis mundial de las hipotecas de alto riesgo y sus consecuencias. En él, se subrayaba la importancia de las normas internacionales del trabajo relativas a la terminación de las relaciones de trabajo como medio para evitar una espiral descendente en las condiciones laborales y sustentar la recuperación en tiempos de crisis.
16. En la Reunión tripartita de expertos para el examen del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158) y de la Recomendación correspondiente (núm. 166), celebrada en 2011, se debatió acerca de los principales objetivos de las actividades de la OIT relativas a la protección contra el despido injustificado y la determinación de las disposiciones del Convenio núm. 158 que planteaban dificultades, pero no se llegaron a adoptar conclusiones tripartitas. En el *Documento final de la Reunión tripartita de expertos* adoptado por los expertos gubernamentales y los expertos trabajadores, se señaló que, si bien muchos Estados Miembros habían mostrado que cumplían con todas o casi todas las disposiciones del Convenio, el nivel de ratificación era insuficiente, en particular teniendo en cuenta que su importancia había sido confirmada en el Pacto Mundial para el Empleo de 2009. Los expertos gubernamentales y los expertos trabajadores recomendaron que la OIT promoviera el Convenio, esclareciendo sus objetivos y contenido. No obstante, los expertos empleadores expresaron su profunda preocupación por la falta de acuerdo sobre los principios contenidos en el Convenio núm. 158 y la Recomendación núm. 166 y pidieron una reflexión tripartita exhaustiva sobre cuál debía ser la acción de la OIT en materia de protección contra el despido, en particular con respecto a esos instrumentos. El Presidente de la Reunión concluyó que los problemas detectados no eran fruto del Convenio en sí, sino del modo en que se aplicaba a través de la legislación, las decisiones judiciales, los reglamentos y la práctica ¹³.
17. El Estudio General más reciente sobre los instrumentos en cuestión se llevó a cabo en 1995 ¹⁴. En sus conclusiones, la CEACR confió en que el Convenio núm. 158 registraría un nivel más elevado de ratificaciones, ya que ese convenio, junto con la recomendación que lo acompaña, constituye un conjunto coherente de disposiciones que podrían considerarse como un medio de conciliación en la práctica de la ejecución del derecho al trabajo, que implica la creación de

¹¹ GB.283/LILS/WP/PRS/1/2, párr. 3.

¹² GB.280/LILS/WP/PRS/2/2.

¹³ OIT, *Informe final: Reunión tripartita de expertos para el examen del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158) y de la Recomendación correspondiente (núm. 166)*, TMEE/C.158-R.166/2011/2, 2011.

¹⁴ OIT, *Protección contra el despido injustificado*, Informe III (Parte 4B), Conferencia Internacional del Trabajo, 82.ª reunión, 1995.

empleo por las empresas financieramente sanas, con la ejecución del derecho del trabajo, que implica una protección mínima de los trabajadores brindada por la legislación laboral. La CEACR recalcó que ambas eran esenciales en el interés de la sociedad en su conjunto. Asimismo, destacó que la aplicación de las disposiciones del Convenio tendría efectos positivos sobre el mantenimiento de la paz social y la productividad en el ámbito de las empresas, así como sobre la disminución de la pobreza y la exclusión social, lo cual conduciría a la estabilidad social ¹⁵.

18. En una Observación general adoptada en 2000, la CEACR lamentó comprobar que, pese a la importancia fundamental de la protección de los trabajadores en contra del despido injustificado, solo 29 países habían ratificado hasta entonces el Convenio ¹⁶. Asimismo, en una Observación general adoptada en 2008, la Comisión entendió que en los principios básicos del Convenio había un equilibrio bien construido entre los intereses del empleador y los intereses del trabajador como lo demostraban las disposiciones sobre despidos por motivos relacionados con las necesidades del funcionamiento de la empresa. Ello tenía particular importancia en el contexto socioeconómico de entonces, marcado por transiciones y crisis interrelacionadas. La CEACR reconoció que, dado que el Convenio apoyaba a las empresas productivas y sostenibles, un derrumbe económico podía ser causa justificada de despido. También subrayaba que el diálogo social era un procedimiento esencial para responder a los despidos colectivos: la consulta con los trabajadores o con sus representantes debería permitir encontrar la manera de evitar o de minimizar el impacto social y económico de los despidos para los trabajadores ¹⁷.
19. Por otro lado, un estudio general permitiría examinar el estado actual de la seguridad del empleo brindada a los trabajadores en situación vulnerable. Por ejemplo, en la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200) se hace una importante referencia al Convenio núm. 158, al afirmar en el párrafo 11 que el estado serológico, real o supuesto, respecto del VIH no debería ser un motivo para terminar una relación de trabajo, y que las ausencias temporales del trabajo motivadas por la necesidad de prestar cuidados a terceros o por enfermedad relacionadas con el VIH o el sida deberían tratarse de la misma manera que las ausencias por otras razones de salud, habida cuenta del Convenio núm. 158.
20. En el informe *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo* de 2021, se destacaba que la crisis de la COVID-19 había puesto de manifiesto la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes ¹⁸. Según dicho informe, muchos trabajadores migrantes experimentaron un cese abrupto de su empleo junto con el impago o el retraso en el pago de su salario, al mismo tiempo que, a menudo, carecían de acceso a las prestaciones de protección social que podrían haber compensado su pérdida de ingresos.
21. Asimismo, en el informe *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2023*, se destacaba que casi un tercio de los trabajadores considerados como esenciales durante la pandemia de COVID-19 tenían contratos temporales. En dicho informe se señalaba que, en los sistemas alimentarios, los trabajadores esenciales tenían una incidencia de trabajo temporal más

¹⁵ El Estudio General fue examinado en la reunión de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, donde se presentaron una amplia variedad de puntos de vista. Véase OIT, *Actas*, Conferencia Internacional del Trabajo, 82.ª reunión, 1995, párrs. 77 a 119.

¹⁶ OIT, *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, Informe III (Parte 1A), Conferencia Internacional del Trabajo, 89.ª reunión, 2001.

¹⁷ OIT, *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, Informe III (Parte 1A), Conferencia Internacional del Trabajo, 98.ª reunión, 2009.

¹⁸ OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2021*, 2021, 15.

elevada, a saber, el 46 por ciento a nivel mundial; y que el trabajo temporal también prevalecía en los sectores de la limpieza y el saneamiento y en las ocupaciones manuales. Por otro lado, se señalaba que, a falta de una norma internacional específica sobre el trabajo temporal, en el párrafo 3 del artículo 2 del Convenio núm. 158 se exige la adopción de garantías adecuadas contra el recurso a contratos de trabajo de duración determinada cuyo objeto sea eludir la protección prevista en sus disposiciones. También se indicaba que en el párrafo 3 de la Recomendación núm. 166 se proporcionan ejemplos de tales medidas, por ejemplo, limitar la utilización de los contratos de duración determinada a los casos en que, a causa de la índole del trabajo que haya de realizarse, a causa de las condiciones en que deba realizarse o en razón de los intereses del trabajador, la relación de trabajo no pueda ser de duración indeterminada, y definir los casos en los que los contratos de duración determinada han de ser considerados como contratos de trabajo de duración indeterminada ¹⁹.

22. En la Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores, adoptada por la Conferencia en su 111.^a reunión, en junio de 2023, se destacaba la necesidad de abordar la transición de la economía informal a la economía formal y del trabajo inseguro a un trabajo seguro y decente como condición para diseñar y aplicar estrategias de protección de los trabajadores bien adaptadas e inclusivas que abarquen a todos los trabajadores ²⁰.
23. El estudio general proporcionaría elementos para brindar una respuesta a la solicitud de la Conferencia de intensificar las actividades de desarrollo de conocimientos y creación de capacidad, en particular en relación con las maneras de asegurar la clasificación correcta de las relaciones de trabajo, así como la eficacia de las estrategias destinadas a facilitar una transición exitosa del trabajo inseguro a un trabajo seguro que sea decente y que proporcione acceso a la protección de los trabajadores y a la seguridad social para todos los trabajadores.
24. De igual modo, en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, se exhorta a todos los Miembros a seguir desarrollando su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, en particular mediante el fortalecimiento de las instituciones del trabajo a fin de ofrecer una protección adecuada a todos los trabajadores y la reafirmación de la continua pertinencia de la relación de trabajo como medio para proporcionar seguridad y protección jurídica a los trabajadores, reconociendo el alcance de la informalidad y la necesidad de emprender acciones efectivas para lograr la transición a la formalidad.
25. A ese respecto, en un informe publicado en 2015 por el Grupo del Banco Mundial, preparado en consulta con la OIT, se destaca el desafío de establecer el justo equilibrio entre la protección de los trabajadores y la flexibilidad en la gestión de los recursos humanos en el ámbito de la empresa, esto es, evitar tanto la reglamentación excesiva como la falta de reglamentación. En dicho informe, se señala que, entre esos dos extremos, hay margen para establecer reglamentaciones apropiadas que permitan aliviar las ineficiencias del mercado (laboral), brindar una protección adecuada a los trabajadores y contribuir a lograr una prosperidad compartida sin imponer costos desmesurados a las empresas ²¹.

¹⁹ OIT, *World Employment and Social Outlook 2023: The value of essential work* [solo disponible en inglés; puede consultarse un resumen en español en: *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2023: El valor del trabajo esencial*], 2023, 78.

²⁰ OIT, *Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores*, Conferencia Internacional del Trabajo, 111.^a reunión, 2023.

²¹ Arvo Kuddo, David Robalino y Michael Weber, *Balancing regulations to promote jobs: From employment contracts to unemployment benefits* (Grupo del Banco Mundial, 2015).

Segunda opción: paz y resiliencia - Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205)

26. En la coyuntura actual de crisis multidimensionales e interrelacionadas, provocadas por desastres naturales y tensiones geopolíticas, un estudio general acerca de la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205) podría proporcionar una visión general del estado actual de la legislación y la práctica en los Estados Miembros en relación con el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia. La Recomendación núm. 205, que fue adoptada por la Conferencia en su 106.^a reunión (2017), aún no ha sido examinada en ningún estudio general ²².
27. La pandemia de COVID-19 puso a prueba la resiliencia de muchas sociedades, y los desafíos vinculados con los conflictos, el cambio climático y la crisis del costo de la vida siguen siendo motivos de preocupación que se destacan, por ejemplo, en el informe del Secretario General de las Naciones Unidas *Nuestra Agenda Común* y en su informe de políticas *Nueva Agenda de Paz* ²³.
28. La Recomendación núm. 205 revisó y sustituyó la Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz), 1944 (núm. 71). La nueva recomendación brinda un marco normativo único, centrado en las medidas relacionadas con el mundo del trabajo para prevenir y combatir los efectos devastadores de las crisis en las economías y las sociedades. Su ámbito de aplicación incluye conflictos internos y desastres; contiene una orientación amplia y revisada sobre el empleo y otros elementos del Programa de Trabajo Decente al tener en cuenta la naturaleza compleja y cambiante de las crisis contemporáneas; y se centra en la recuperación y reconstrucción, mientras que aborda las causas profundas de la fragilidad y las medidas preventivas para reforzar la resiliencia.
29. La Recomendación núm. 205 fue adoptada junto con una Resolución relativa al empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, en la que se invita a los mandantes de la OIT a que den pleno efecto a la Recomendación ²⁴. Además, el Consejo de Administración adoptó una estrategia de seguimiento para apoyar a los mandantes en la elaboración y aplicación de estrategias y medidas locales, nacionales y regionales, que también tenía la finalidad de que la plataforma normativa establecida sirviera para promover el mandato y los valores fundamentales de la OIT e impulsar su liderazgo en las iniciativas de empleo y trabajo decente en el marco de la prevención de las crisis ²⁵.
30. La OIT colabora estrechamente con otros organismos de las Naciones Unidas en el ámbito de la paz y la resiliencia, por ejemplo, mediante un memorando de entendimiento firmado con la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) y otras formas de colaboración específicas en países que atraviesan crisis como, más recientemente, en Afganistán. La colaboración con el ACNUR incluye la aplicación de un Plan de Acción

²² En el Estudio General sobre los instrumentos relativos a la política de empleo de 2020, la CEACR observó la importancia de las orientaciones brindadas en la Recomendación núm. 205 con respecto a «la elaboración y aplicación de respuestas de política que promueven el empleo y el trabajo decente como base de la respuesta a la crisis y la recuperación». Véase, OIT: *Adenda 2020 al Estudio General: Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante*, Conferencia Internacional del Trabajo, 109.^a reunión, 2021, párr. 222.

²³ Naciones Unidas, *Nuestra Agenda Común: Informe del Secretario General* 2021; y Naciones Unidas, *Informe de políticas de Nuestra Agenda Común 9: Nueva Agenda de Paz*, 2023.

²⁴ OIT, *Resolución relativa al empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia*, Conferencia Internacional del Trabajo, 106.^a reunión, 2017.

²⁵ GB.331/INS/4/2.

Conjunto 2023-2025, la organización de Foros Mundiales sobre los Refugiados y el uso de un marco de indicadores y un indicador sobre trabajo decente ²⁶. El Estudio General puede brindar una oportunidad para examinar en qué medida estas alianzas tienen una repercusión en la legislación y la práctica nacionales, así como en las instituciones de diálogo social conexas.

31. Alrededor de 2 000 millones de personas viven en países que atraviesan situaciones de fragilidad y violencia armada, y otros 200 millones de personas se ven afectadas por la ocurrencia paulatina o repentina de desastres. Ya sea como resultado de conflictos violentos, del cambio climático o de desastres, las crisis tienen costos económicos enormes y repercusiones en el desempleo y los déficits de trabajo decente, lo cual crea un círculo vicioso: mientras que las crisis pueden detener y revertir gravemente un desarrollo económico sostenible, con un impacto adverso considerable en el mundo del trabajo, el desempleo y los déficits de trabajo decente pueden por sí solos contribuir de forma significativa al surgimiento de conflictos.
32. Los desastres y conflictos no afectan a todos los grupos por igual. Las personas que ya están marginadas, como las mujeres, los jóvenes, las minorías y los pueblos indígenas, son las más perjudicadas. Además de afectar a personas en situaciones vulnerables, los desastres y conflictos generan nuevos grupos marginados, como los excombatientes y las personas desplazadas por la fuerza, que a menudo afrontan grandes obstáculos cuando intentan reintegrarse en la sociedad. La Recomendación núm. 205 expresa la necesidad de prestar especial atención a grupos de la población y personas que se han vuelto especialmente vulnerables debido a una crisis, mientras que reconoce que las crisis afectan a mujeres y hombres de manera diferente, y destaca el papel fundamental de la igualdad de género.
33. Además, en dicho instrumento se reconoce la importancia de dar respuesta, a través del diálogo social, a situaciones de crisis derivadas de conflictos y desastres, y de crear un entorno propicio para las empresas sostenibles. En ella también se afirma la necesidad de elaborar y reforzar medidas de protección social y de lucha contra el trabajo infantil generado o agravado por los conflictos o los desastres.

Tercera opción: trabajadores de las plantaciones - Convenio (núm. 110) y Recomendación (núm. 110) sobre las plantaciones, 1958 y Protocolo de 1982 relativo al Convenio sobre las plantaciones, 1958

34. En su 310.^a reunión (marzo de 2011), el Consejo de Administración clasificó el Convenio (núm. 110) y la Recomendación (núm. 110) sobre las plantaciones, 1958 como instrumentos que abarcan los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente y a categorías específicas de trabajadores. Asimismo, clasificó el Protocolo de 1982 relativo al Convenio sobre las plantaciones, 1958 como un instrumento que abarca tres objetivos estratégicos ²⁷. Por consiguiente, estos instrumentos son pertinentes para el objetivo estratégico del empleo.
35. El Convenio núm. 110, que entró en vigor en 1960, ha sido ratificado por 12 Estados Miembros ²⁸, 2 de los cuales también han ratificado el Protocolo de 1982 ²⁹. Dos países han

²⁶ OIT y ACNUR, *ILO-UNHCR Joint Action Plan 2023–2025*, junio de 2023.

²⁷ GB.310/LILS/3/1 (Rev.), 30.

²⁸ Brasil, Cuba, Côte d'Ivoire, Ecuador, Filipinas, Guatemala, Liberia, México, Nicaragua, Panamá, Sri Lanka y Uruguay.

²⁹ Cuba y Uruguay.

denunciado el Convenio³⁰. Las últimas ratificaciones datan de 1995, 1981 y 1973. De los principales países agrícolas del mundo, México es el único donde el Convenio está en vigor.

36. Un estudio general ofrecería la primera oportunidad para que el sistema de control examine las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones, sobre la base de las normas internacionales del trabajo que tratan este tema, a saber, el Convenio núm. 110, su Protocolo de 1982 y la Recomendación núm. 110.
37. Estos instrumentos abordan la cuestión de asegurar el trabajo decente para una porción significativa de la fuerza de trabajo rural en un sector que sigue teniendo gran importancia en la economía mundial, en parte debido al crecimiento continuo de la producción de cultivos de plantaciones³¹.
38. La agricultura de plantaciones es una forma de agricultura que consiste en el cultivo o la producción de cultivos comerciales a gran escala. Las plantaciones brindan una fuente importante de empleo e ingresos a los trabajadores rurales, especialmente en zonas que dependen en gran medida de la agricultura. Los trabajadores asalariados constituyen más del 40 por ciento de la fuerza de trabajo agrícola del mundo³². A pesar de su importancia económica y su potencial para contribuir al desarrollo sostenible, las plantaciones suelen caracterizarse por déficits de trabajo decente. Los trabajadores rurales, incluidos los trabajadores de las plantaciones, siguen siendo uno de los grupos socialmente más vulnerables; son los menos sindicalizados; sus condiciones de salud, de seguridad y ambientales en el trabajo son las más deficientes, y tienen menos probabilidades de acceder a formas eficaces de seguridad social y de protección. Las mujeres representan una porción significativa de los trabajadores de las plantaciones. Los trabajadores migrantes, incluidas las mujeres, son vulnerables a la discriminación y el acoso³³. A ese respecto, las normas internacionales del trabajo relativas a los trabajadores de las plantaciones ofrecen un marco específico sobre la contratación y el empleo de trabajadores migrantes y sobre otras cuestiones, como la licencia de maternidad, la protección y la igualdad de remuneración.
39. Las plantaciones también ocupan un lugar central en las políticas de transición justa y seguridad alimentaria, dos ámbitos especialmente importantes en el contexto actual de crisis interrelacionadas. Al aumentar la disponibilidad de alimentos en los mercados internacionales, las plantaciones contribuyen a la seguridad alimentaria, entre otras cosas, en forma indirecta, al incidir positivamente en los precios de los alimentos. Las plantaciones crean oportunidades de empleo, directa o indirectamente, para cientos de millones de personas y generan considerables ingresos derivados de sus exportaciones. Debido a sus fuertes vínculos con otros sectores económicos, establecen una conexión importante con las cadenas de suministro³⁴ y contribuyen al crecimiento y al desarrollo económicos.
40. Los trabajadores agrícolas, incluidos los trabajadores de las plantaciones, figuran entre los grupos más afectados por el cambio climático. Los trabajadores de las plantaciones a menudo están expuestos al calor excesivo durante varios meses al año. Las regiones más calurosas del

³⁰ Brasil y Liberia.

³¹ OIT, *Decent Work on plantations*, 2017, 3.

³² OIT-FAO-UITA, *Agricultural Workers and their Contribution to Sustainable Agriculture and Rural Development*, 2007, prefacio.

³³ OIT, *Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo - Documento de base para el debate de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo* (3-6 de octubre de 2016).

³⁴ OIT, *Food and Agriculture Global Value Chains: Drivers and Constraints for Occupational Safety and Health Improvement, Volume 2 - Three Case Studies*, 2017.

mundo —los trópicos y subtrópicos— son las más afectadas debido al calor extremo preexistente y a la alta concentración de sectores agrícolas expuestos. Los trabajadores de las plantaciones también se ven afectados por la pérdida de biodiversidad y la contaminación, especialmente de pesticidas.

41. A efectos de los instrumentos, el término «plantación» comprende toda empresa agrícola situada en una zona tropical o subtropical, que ocupe con regularidad a trabajadores asalariados y que principalmente se dedique al cultivo o producción, para fines comerciales, de: café, té, caña de azúcar, caucho, plátanos, cacao, coco, maní, algodón, tabaco, fibras (sisal, yute y cáñamo), frutas cítricas, aceite de palma, quina y piña; no es aplicable a las empresas familiares o pequeñas empresas que produzcan para el mercado local y que no empleen regularmente trabajadores asalariados. El Protocolo de 1982 permite a los Estados Miembros que hayan ratificado el Convenio agregar a la lista de cultivos uno o varios de los cultivos siguientes: arroz, achicoria, cardamomo, geranio y pelitre o cualquier otro producto.
42. Las plantaciones forestales se han vuelto más importantes para la sostenibilidad ambiental y la biodiversidad. Las estructuras agrarias destinadas a la producción de productos básicos, como alimentos, madera y biocombustible, siguen avanzando impulsadas por factores económicos y sociales, pero también cada vez más por consideraciones relacionadas con el cambio climático, la biodiversidad y el uso de la tierra (incluida la deforestación). La importancia de la agricultura de plantaciones gestionada de forma central en relación, por ejemplo, con otras explotaciones comerciales o pequeñas explotaciones agrícolas tiene repercusiones en la capacidad de los Estados Miembros para asegurar el trabajo decente en las comunidades rurales de conformidad con el Convenio núm. 110, su Protocolo de 1982 y la Recomendación núm. 110.
43. Si el Consejo de Administración deseara seleccionar los instrumentos relativos a los trabajadores de las plantaciones para la elaboración de un estudio general, y ampliar al mismo tiempo el alcance de este para incluir los instrumentos relativos a los trabajadores de las pequeñas explotaciones agrícolas, podría considerar la posibilidad de seleccionar la Recomendación sobre los arrendatarios y aparceros, 1968 (núm. 132). La Recomendación núm. 132 ofrece orientaciones a los Estados Miembros sobre la protección de los arrendatarios (esto es, los que pagan un canon fijo en efectivo, en especie, en trabajo o mediante una combinación de estos elementos), los aparceros (esto es, los que pagan un canon en especie, que consiste en una parte convenida del producto) y categorías similares de trabajadores agrícolas (esto es, cuya remuneración consiste en una parte del producto, en la medida en que no estén cubiertos por la legislación aplicable a los asalariados) cuando trabajan la tierra en forma personal o con la ayuda de su familia o cuando recurren, dentro de los límites prescritos por la legislación nacional, al trabajo de terceros. En la Recomendación núm. 132, que nunca ha sido objeto de un estudio general, se dispone que debería ser objetivo de toda política social y económica «promover el mejoramiento progresivo y continuo del bienestar de los arrendatarios, aparceros y categorías similares de trabajadores agrícolas y garantizarles el mayor grado posible de estabilidad y seguridad en el trabajo y en los medios de subsistencia».

► Proyecto de decisión

44. **El Consejo de Administración pide a la Oficina que elabore, con objeto de examinarlo en su 350.^a reunión (marzo de 2024), el formulario de memoria en virtud del artículo 19 acerca del Convenio (núm. 158) y la Recomendación (núm. 166) sobre la terminación de**

la relación de trabajo, 1982, con miras al Estudio General que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones deberá preparar en 2025 a fin de que la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia lo examine en 2026.

[O]

El Consejo de Administración pide a la Oficina que elabore, con objeto de examinarlo en su 350.^a reunión (marzo de 2024), el formulario de memoria en virtud del artículo 19 acerca de la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), con miras al Estudio General que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones deberá preparar en 2025 a fin de que la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia lo examine en 2026.

[O]

El Consejo de Administración pide a la Oficina que elabore, con objeto de examinarlo en su 350.^a reunión (marzo de 2024), el formulario de memoria en virtud del artículo 19 acerca del Convenio (núm. 110) y la Recomendación (núm. 110) sobre las plantaciones, 1958 y el Protocolo de 1982 relativo al Convenio sobre las plantaciones, 1958, con miras al Estudio General que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones deberá preparar en 2025 a fin de que la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia lo examine en 2026.

► 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

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 (núm. 44)
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

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, 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 (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
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 administración del trabajo, 1978
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

C.150	Convenio sobre la administración del trabajo, 1978
R.158	Recomendación sobre la administración del trabajo, 1978

2024

C.121	Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980]
R.121	Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964
C.102	Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (parte VI)
C.12	Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921

2025**Los que decida el Consejo de Administración**