



Consejo de Administración

310.^a reunión, Ginebra, marzo de 2011

GB.310/LILS/3/1 (Rev.)

Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales
del Trabajo

LILS

PARA DECISIÓN

TERCER PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Mejora de las actividades normativas de la OIT

Política normativa de la OIT: Enfoque para lograr un código internacional del trabajo sólido y eficaz

Presentación resumida

Cuestiones abordadas

Este documento se basa en las consultas y discusiones celebradas en 2010 sobre la política normativa de la OIT. En él se presentan propuestas concretas para la aplicación de dicha política en el marco general de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. Lo que se pretende es velar por que la Organización disponga de un cuerpo de normas internacionales del trabajo claro y actualizado o, dicho de otro modo, de un código internacional del trabajo. A esos efectos se propone instaurar un mecanismo de examen de las normas, respecto al cual la Comisión LILS desempeñaría un papel esencial. Se formulan propuestas concretas sobre la institución de un grupo de trabajo o de varios, así como sobre la definición de su composición, sus métodos de trabajo y los principios orientativos aplicables al examen. Finalmente, se presenta una serie de opciones acerca de las normas que procedería examinar y los posibles calendarios temporales correspondientes a esos exámenes.

Repercusiones en materia de políticas

Este documento versa sobre una de las cuestiones programáticas que mayor importancia revisten para la Organización: su política relativa a las normas internacionales del trabajo, y la manera de progresar en ella para mejorar la incidencia del sistema normativo de la OIT.

Repercusiones financieras

En el párrafo 39 se hace referencia a las repercusiones financieras que, de concretarse, tendrían las propuestas presentadas en el presente documento en relación con el mecanismo de examen de las normas.

Decisión requerida

Párrafo 42.

Referencias a otros documentos del Consejo de Administración y a instrumentos de la OIT

GB.309/LILS/4; GB.309/12/2 (Rev.) y GB.294/LILS/4. Véanse también los documentos GB.283/10/2; GB.303/12; GB.304/LILS/4; GB.304/9/2; GB.304/PV; GB.307/10/2 (Rev.) y GB.310/2.

Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa

Antecedentes

1. En su 309.^a reunión el Consejo de Administración pidió a la Oficina que para la 310.^a reunión (marzo de 2011) preparara un documento en que se presentasen más detalles sobre la aplicación del componente relativo a la política normativa de la estrategia relativa a las normas internacionales del trabajo, incluido un proyecto en que se delineasen las funciones que cabría conferir a un eventual mecanismo de examen de las normas (la sigla correspondiente es «SRM», en inglés)¹.
2. Además de los actuales esfuerzos para mejorar la aplicación de las normas existentes y la eficacia del sistema de control, también hay una gran necesidad de adoptar un enfoque que garantice a la OIT un cuerpo sólido de normas internacionales del trabajo (el código internacional del trabajo). Uno de los objetivos de ese enfoque consistirá necesariamente en disponer de un proceso eficiente y transparente que permita realizar exámenes periódicos de todo el cuerpo normativo y evaluar su eficacia. Por consiguiente, los aspectos que han de considerarse respecto de cada norma serían los siguientes: ¿sigue siendo adecuada para alcanzar los objetivos estratégicos más amplios de la Organización? y, más importante aún, ¿puede satisfacer las necesidades de los gobiernos y los interlocutores sociales? Por lo general, se considera que esta cuestión, al igual que la elaboración de las normas y otras cuestiones afines, pertenece al ámbito de «la política normativa» de la OIT y está vinculada al control de la aplicación de las normas o a las actividades de apoyo a la aplicación de éstas, si bien es diferente de ambos. A este respecto, conviene señalar que actualmente se considera que la política normativa de la OIT es uno de los cuatro componentes de la estrategia relativa a las normas. Los otros tres son: aumentar el impacto del sistema de control de la OIT y fortalecerlo; mejorar el impacto del sistema normativo mediante la asistencia y la cooperación técnicas, y aumentar la visibilidad del sistema normativo. Sin embargo es importante considerar que estos cuatro componentes están relacionados entre sí y se refuerzan mutuamente. La política normativa y el sistema de control tratan de las cuestiones sustantivas que se contemplan en las normas internacionales del trabajo. La asistencia y la cooperación técnicas son, junto con la estrategia de comunicación, las herramientas que sostienen esos dos componentes fundamentales.
3. Desde 2005, la Comisión LILS analiza detenidamente la definición de lo que debería ser la política normativa de la Organización y su función en el marco de la estrategia normativa². Esta discusión, además de las consultas relativas a estas cuestiones y sobre la manera de garantizar la coherencia general de las actividades normativas de la OIT, en particular con miras a la consecución de los principales objetivos estratégicos de la OIT, recibió un impulso renovado con la adopción, en junio de 2008, de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa³. En ésta se reafirma el papel central de las normas internacionales del trabajo como uno de los medios importantes gracias a los cuales la OIT

¹ Véanse los documentos GB.309/LILS/4 y GB.309/12/2 (Rev.). La Oficina desea agradecer los comentarios adicionales formulados por el Gobierno de Australia, tras los debates celebrados en la Comisión en noviembre de 2010.

² *Mejora de las actividades normativas de la OIT: descripción de una futura orientación estratégica para las normas y la aplicación de las políticas y procedimientos en relación con las normas*, documento GB.294/LILS/4, párrafo 13.

³ La Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa fue adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 97.^a reunión (junio de 2008). Véase: http://www.ilo.org/global/topics/economic-and-social-development/globalization/WCMS_099766/lang--en/index.htm.

alcanza sus objetivos. En efecto, como lo afirma la Declaración, la Organización debe promover la política normativa de la OIT como piedra angular de sus actividades realzando su pertinencia para el mundo del trabajo, y garantizar la función de las normas como medio útil para alcanzar los objetivos constitucionales de la Organización⁴.

4. Es importante no perder de vista que en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa se definen cuatro objetivos de la OIT que, cabe considerar, articulan el marco estructural de todas las actividades estratégicas de la OIT. Los cuatro objetivos son los siguientes:

- i) promover el empleo creando un entorno institucional y económico sostenible en cuyo marco:
 - las personas puedan adquirir y actualizar las capacidades y competencias que necesitan para poder trabajar de manera productiva en aras de su propia realización personal y el bienestar común;
 - todas las empresas, tanto públicas como privadas, sean sostenibles para hacer posible el crecimiento y la generación de mayores oportunidades y perspectivas de empleo e ingresos para todos; y
 - la sociedad pueda conseguir sus objetivos de desarrollo económico y de progreso social, así como alcanzar un buen nivel de vida;
- ii) adoptar y ampliar medidas de protección social — seguridad social y protección de los trabajadores — que sean sostenibles y estén adaptadas a las circunstancias nacionales, con inclusión de:
 - la ampliación de la seguridad social a todas las personas, incluidas medidas para proporcionar ingresos básicos a quienes necesiten esa protección, y la adaptación de su alcance y cobertura para responder a las nuevas necesidades e incertidumbres generadas por la rapidez de los cambios tecnológicos, sociales, demográficos y económicos;
 - condiciones de trabajo saludables y seguras; y
 - medidas en materia de salarios y ganancias y de horas y otras condiciones de trabajo, destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esa clase de protección;
- iii) promover el diálogo social y el tripartismo como los métodos más apropiados para:
 - adaptar la aplicación de los objetivos estratégicos a las necesidades y circunstancias de cada país;
 - traducir el desarrollo económico en progreso social y el progreso social en desarrollo económico;
 - facilitar la creación de consenso respecto de las políticas nacionales e internacionales que inciden en las estrategias y programas en materia de empleo y trabajo decente; y

⁴ Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, último párrafo del Preámbulo.

- fomentar la eficacia de la legislación y las instituciones laborales, en particular respecto del reconocimiento de la relación de trabajo, la promoción de buenas relaciones laborales y el establecimiento de sistemas eficaces de inspección del trabajo; y
- iv) respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que revisten particular importancia, no sólo como derechos sino también como condiciones propicias, necesarias para la plena realización de todos los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta:
- que la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva son particularmente importantes para permitir el logro de esos cuatro objetivos estratégicos; y
 - que la violación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo no puede invocarse ni utilizarse de modo alguno como ventaja comparativa legítima y que las normas del trabajo no deberían utilizarse con fines comerciales proteccionistas.
5. Como se resalta en la Declaración, «[l]os cuatro objetivos estratégicos son inseparables, están interrelacionados y se refuerzan mutuamente. La falta de promoción de cualquiera de ellos menoscabaría el logro de los demás. Para obtener un máximo de impacto, los esfuerzos encaminados a promoverlos deberían formar parte de una estrategia global e integrada de la OIT en pro del trabajo decente. La igualdad de género y la no discriminación deben considerarse cuestiones transversales en el marco de los objetivos estratégicos antes mencionados.»⁵ Valga observar asimismo que, en el anexo en que se presenta el seguimiento de la Declaración, se pide que el Director General tome las medidas necesarias con miras a la elaboración, actualización y promoción de la lista de normas que revistan mayor importancia en relación con la gobernanza. Según la Declaración, tienen la consideración de instrumentos de gobernanza los convenios siguientes: el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81); el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122); el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), y el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)⁶. Se propone que las actividades, incluidas las de orden normativo, se organicen con el fin de alcanzar estos objetivos fundamentales.
6. Cabe recordar que desde 1919 la OIT ha adoptado 188 convenios, cinco protocolos y 200 recomendaciones. Estos instrumentos abarcan los cuatro objetivos estratégicos. Su estatus se examina periódicamente, así por ejemplo con ocasión del último ejercicio de examen realizado en los años noventa por el «Grupo de Trabajo Cartier»⁷. Sobre la base de los resultados alcanzados por éste, se clasificaron como instrumentos actualizados

⁵ Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, Parte I, B.

⁶ Véase el anexo de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, Parte II, A, vi).

⁷ Desde el decenio de 1960, se han celebrado periódicamente discusiones en profundidad sobre la política normativa en la Conferencia Internacional del Trabajo y el Consejo de Administración. Tres Grupos de Trabajo del Consejo de Administración han realizado una evaluación de todo el cuerpo normativo de la OIT en diferentes momentos: los Grupos de Trabajo Ventejol que realizaron su labor en 1979 y 1987 y el Grupo de Trabajo Cartier entre 1995 y 2002. El Grupo de Trabajo Cartier emprendió la última revisión de las normas internacionales del trabajo adoptadas antes de 1985, con excepción de los convenios fundamentales y prioritarios o de gobernanza.

76 convenios, cinco protocolos y 80 recomendaciones⁸. Se consideró asimismo que 24 convenios y 22 recomendaciones se mantenían en situación provisional; que se necesitaba información adicional respecto de dos convenios y ocho recomendaciones para clasificarlos, y que quedaban por revisar nueve convenios y nueve recomendaciones. Además, 55 convenios, de los cuales 25 quedaban archivados, y 14 recomendaciones fueron clasificados como instrumentos obsoletos; 22 recomendaciones fueron reemplazadas, y cinco convenios y 36 recomendaciones fueron retirados por la Conferencia Internacional del Trabajo⁹. No se llegó a ninguna conclusión respecto de un convenio y una recomendación¹⁰ y dos convenios no fueron examinados¹¹.

7. Al examen realizado por el Grupo de Trabajo Cartier siguió un proceso de refundición de las normas relativas a ciertas áreas. Sobre la base de ese examen y de las recomendaciones formuladas en 2001 por la Comisión Paritaria Marítima, el Consejo de Administración instituyó un grupo de trabajo tripartito de alto nivel y un subgrupo, a los que encargó el examen de los instrumentos marítimos atendiendo a las necesidades sectoriales y para la adopción del enfoque más adecuado. Los grupos recomendaron la elaboración de un instrumento con el fin de consolidar y modernizar el grupo de convenios y recomendaciones sobre el trabajo marítimo. Treinta y seis convenios, un protocolo y 29 recomendaciones sobre el trabajo marítimo han quedado refundidos en el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006). Además, otros cuatro convenios, relativos al sector pesquero, se refundieron en el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188), y la Recomendación sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 199), que lo acompaña, vino a sustituir dos recomendaciones sobre el mismo tema.
8. La función que las normas del trabajo han de cumplir en el futuro deberá determinarse teniendo debidamente en cuenta los cambios importantes que se han registrado en los últimos años. Junto con la globalización, la crisis económica y financiera ha provocado profundos cambios en el mundo. Si bien las normas internacionales del trabajo son una de las muchas herramientas de que dispone la Organización para ayudar a los Estados Miembros, junto con el tripartismo siguen representando, como se recuerda en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa¹², la ventaja singular de la Organización. No obstante, las normas internacionales del trabajo deben poder atender las necesidades y las condiciones actuales, y, por consiguiente, los procedimientos y actividades destinados a velar por su aplicación deben ser aún más eficaces. Si bien en las normas internacionales del trabajo se aborda la mayoría de las preocupaciones reflejadas en los cuatro objetivos estratégicos de la OIT, sería ilusorio pensar que se tratan o que en algún momento se abordarán plenamente todas las cuestiones que requieren regulación internacional. En la actualidad, el mundo del trabajo cambia constantemente y a un ritmo muy rápido. Las necesidades, las concepciones, las prácticas y las condiciones tecnológicas evolucionan velozmente y sin tregua. Por lo tanto, las normas internacionales del trabajo deben adaptarse constantemente y, en su caso, completarse para

⁸ Para consultar la lista de los instrumentos en función de su estatus, véase: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/subject.pdf>.

⁹ Véase el documento GB.283/10/2.

¹⁰ Se trata del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158) y la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 166), que serán objeto de una reunión tripartita en abril de este año.

¹¹ Se trata de los Convenios núms. 80 y 116 relativos a la revisión de los artículos finales de los convenios anteriores, adoptados en 1946 y 1961 respectivamente.

¹² Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, Parte II, A.

que sigan siendo pertinentes y permitan brindar protección al mayor número posible de personas. Por tanto, las normas internacionales del trabajo deben incluir, hoy día, mecanismos integrados que permitan su adaptación a este entorno en constante evolución, sin por ello dejar de garantizar la observancia de los derechos fundamentales con el apoyo de la aplicación de los instrumentos de gobernanza.

9. En una nota de la Oficina ¹³ elaborada tras la adopción de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa se presentó la propuesta de emprender un proceso de consultas tripartitas intensivas sobre la política relativa a las normas internacionales del trabajo. Estas consultas desembocaron en la formulación de opiniones preliminares, tanto respecto de la naturaleza de la política normativa como de los posibles enfoques y los eventuales principios que podrían emplearse en un mecanismo destinado a examinar las normas con el fin de garantizar que sigan teniendo pertinencia para las necesidades de los mandantes y estén en armonía con los cuatro objetivos estratégicos de la Organización.
10. En el resto del presente documento se resumen los resultados de las consultas celebradas en relación con el elemento esencial de una política normativa para la Organización y, en este marco, el posible enfoque de un mecanismo de examen del cuerpo normativo, con mención de los principios que podrían aplicarse.

Consultas sobre los elementos fundamentales de la política normativa

11. Como se indicó anteriormente, desde 2005 los componentes fundamentales de la política normativa de la OIT son objeto de consultas, las cuales se intensificaron en 2009 y 2010. Después de la discusión celebrada durante la 309.^a reunión del Consejo de Administración, se determinó por consenso que la política normativa de la OIT consta de los siguientes elementos fundamentales:
 - determinación de los mejores medios para mantener el cuerpo de normas actualizado;
 - determinación de las normas que requieren revisión;
 - determinación de las normas actualizadas, y su promoción;
 - determinación de nuevos temas y enfoques para las actividades normativas;
 - preparación y adopción de normas, y
 - aplicación efectiva de las normas de la OIT ¹⁴.

¹³ Un resumen de la Nota preparada para la celebración de consultas informales con los mandantes tripartitos, así como los resultados de las consultas, figuran en el documento preparado para la Comisión LILS en la reunión de noviembre de 2010 del Consejo de Administración. Véase el documento GB.309/LILS/4, párrafos 3 a 23, y anexo I.

¹⁴ «La aplicación efectiva de las normas de la OIT» se añadió a raíz de las discusiones celebradas en noviembre de 2010 con el fin de reflejar los comentarios formulados por el Grupo de los Empleadores, y los Gobiernos de Australia, Bangladesh, China y la India. Éstos opinaban que el impacto de las normas no se limitaba a la ratificación, sino que también deberían tenerse en cuenta las medidas de carácter general relacionadas con la aplicación de las normas del trabajo. Se destacó

Consultas sobre un enfoque encaminado a instaurar un mecanismo de examen de las normas

12. Se coincidió en general en que la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa debía configurar el marco general de una política normativa y de un mecanismo de examen de normas. En las conclusiones que la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) vaya adoptando en relación con las normas a raíz de las discusiones recurrentes de cada uno de los objetivos estratégicos, se deberían tener en cuenta el Estudio General de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y los resultados de las discusiones celebradas en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia. Estas conclusiones podrían representar para la Organización una oportunidad única de procurarse, en la medida de lo posible, un panorama completo del estatus de los instrumentos de la OIT correspondientes a cada uno de los objetivos estratégicos¹⁵. El hecho de trabajar en el marco de la Declaración también contribuirá a mantener un enfoque más coordinado y eficiente para el examen de las normas, ya que de este modo se podrán aprovechar los informes y las discusiones de la CIT respecto de cada uno de los objetivos estratégicos, amén de darles seguimiento.
13. En las discusiones celebradas en noviembre de 2010 en la Comisión LILS se examinó la cuestión relativa a la determinación del foro institucional apropiado para ubicar el eventual mecanismo de examen de las normas. La propia Comisión LILS parece ser ese foro ya que, aunque ese mecanismo debería basarse en los resultados de la CIT, es uno de los componentes de la política normativa y la discusión de esta política se inicia precisamente en la Comisión LILS. Valga recordar que, según el resultado de las actuales reformas del Consejo de Administración, en el documento que la Oficina preparó sobre el particular para la reunión de noviembre de 2010 del Consejo de Administración se proponía que la Comisión LILS desempeñara un papel importante en relación con el mecanismo de examen de las normas¹⁶. La Comisión LILS podría cumplir también un cometido importante ayudando al Consejo de Administración a considerar los puntos del orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo, especialmente los referentes a las actividades normativas.
14. Durante las consultas hubo consenso respecto de los siguientes principios generales, que deberían orientar las discusiones sobre la política normativa y que, en última instancia,

la importancia que revisten la cooperación y la asistencia técnicas con el fin de mejorar la aplicación garantizando así la protección efectiva de los trabajadores en todo el mundo.

¹⁵ Se reconoció que el Estudio General no podía abarcar todos los instrumentos comprendidos en un objetivo estratégico y, por lo tanto, que sólo se podía seleccionar un número limitado de instrumentos útiles para tal fin, teniendo en cuenta el objetivo principal de estos estudios generales, que consiste en orientar a los Estados Miembros sobre la mejor manera de dar efecto a estos instrumentos o de aplicarlos. Con el fin de aprovechar al máximo las conclusiones que podrían resultar/surgir de las discusiones recurrentes, también se consideró necesario que la discusión recurrente relativa a un objetivo estratégico contuviera información suficiente sobre las normas de la OIT a fin de garantizar que se preste mayor atención a estas normas en las discusiones recurrentes en la Conferencia. Esto debería permitir que la Organización tenga una visión completa de la situación de todas las normas comprendidas en un objetivo estratégico y de las medidas que sería necesario adoptar, es decir, qué normas han de promoverse, revisarse o refundirse, la posible necesidad de nuevas normas y la necesidad de asistencia técnica para apoyar la ratificación o la aplicación de las normas actualizadas o el efecto dado a las mismas. En vista de la limitación inherente a los estudios generales en cuanto a los instrumentos que pueden abarcar y a los informes recurrentes según su enfoque, se acordó que la Comisión LILS podría desempeñar una función útil y complementaria mediante la presentación de un panorama completo de las normas relativas a cada objetivo estratégico.

¹⁶ Véase el documento GB.309/LILS/4, párrafos 14 a 16.

deberían constituir la base de las recomendaciones en relación con el mecanismo de examen de las normas:

- Las propuestas presentadas no deberían causar una reducción de la protección de la que ya gozaban los trabajadores en virtud de los convenios ratificados.
- Debería preservarse escrupulosamente el patrimonio de derechos existentes, sin perjuicio de otras innovaciones que se considere oportuno introducir.
- Las decisiones deberían aportar respuestas y ser pertinentes para las necesidades del mundo del trabajo.
- Debería aplicarse un criterio holístico, teniendo en cuenta cada uno de los objetivos estratégicos, la necesidad de elaborar normas para las cuestiones nuevas, la necesidad de examinar las normas vigentes, así como promover las normas y prestar asistencia técnica para la ratificación y aplicación efectiva.
- Las decisiones deberían basarse en análisis detenidos.
- Las decisiones deberían adoptarse por consenso.

Quedó entendido que estos principios rectores se fundaban en los principios de la buena fe y en el compromiso de todos los mandantes de velar por la aplicación efectiva de las conclusiones adoptadas. También existe un principio jurídico claro según el cual, a falta de nueva decisión consensuada, la decisión previamente adoptada en relación con cualquier instrumento, seguirá en vigor hasta su sustitución.

15. En el documento preparado por la Oficina en noviembre de 2010 se proponía una serie de opciones con respecto a la selección de áreas temáticas con las que se emprendería el proceso de examen ¹⁷. Durante las discusiones, el Grupo de los Empleadores declaró que prefería que el primer examen comenzara con el objetivo estratégico del diálogo social. El Grupo de los Trabajadores declaró que prefería comenzar con el objetivo estratégico de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Los países industrializados con economía de mercado (grupo de los PIEM) declaró que prefería comenzar por el objetivo estratégico del empleo, mientras que la India y México declararon preferir la seguridad social.
16. Como se sugirió anteriormente, de conformidad con el enfoque consistente en utilizar como marco la Declaración de la OIT de la justicia social para una globalización equitativa, el hecho de proceder al examen de las normas relativas por objetivos estratégicos *después* de celebrarse la discusión recurrente sobre el objetivo estratégico considerado, permitiría aprovechar en ese examen los aportes del último Estudio General de la Comisión de Expertos sobre el tema, la discusión mantenida en la Comisión de Aplicación de Normas, y las conclusiones de la Conferencia. Los primeros informes y discusiones se referían al objetivo estratégico del empleo, en 2010, lo cual significa que las normas relativas al objetivo estratégico del empleo podrían ser las primeras en ser examinadas. Esto proporcionaría una base sólida sobre la cual la Comisión LILS podría comenzar a trabajar de inmediato y constituir un grupo de trabajo tripartito en los términos propuestos más adelante. También permitiría que el grupo de trabajo tripartito (o los grupos) aprovechara el impulso generado por la discusión recurrente de 2010.
17. Las consultas y la discusión celebradas en la Comisión LILS en noviembre de 2010 también dieron lugar a algunas conclusiones acerca de la finalidad y los resultados

¹⁷ Véase el documento GB.309/LILS/4, párrafo 18.

esperados del mecanismo de examen. Al finalizar el proceso de examen de las normas relativas a cada objetivo estratégico, el Consejo de Administración debería estar en condiciones de tomar decisiones sobre:

- el estatus de los instrumentos examinados;
- las medidas concretas y necesarias para promover efectivamente las normas actualizadas, incluida la cooperación técnica;
- las normas que necesitan revisión y medidas de seguimiento, sin excluir su consolidación, y
- las posibles carencias de la actividad normativa que obliguen a elaborar normas sobre temas nuevos.

18. La existencia de un mecanismo de examen proporcionaría a la Comisión LILS en particular, y a la Oficina¹⁸ más en general un programa continuo de trabajo y serviría para revitalizar y reforzar el código internacional del trabajo, garantizando que los instrumentos de la OIT brinden de hecho una protección sólida a todos los trabajadores en el lugar de trabajo en el día de hoy, lo cual también presupone su aplicación efectiva.

Enfoque propuesto para el mecanismo de examen de las normas

19. Sobre la base de las mencionadas consultas que se vienen celebrando desde 2005 y de los posteriores debates en la Comisión LILS¹⁹, parece haber consenso con respecto al establecimiento de un mecanismo de examen de las normas bajo los auspicios de la Comisión LILS y en el marco de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. Así pues, se propone un mecanismo que se articularía en torno a las discusiones recurrentes sobre los cuatro objetivos estratégicos, con un énfasis complementario en el seguimiento de las recomendaciones del Grupo de Trabajo Cartier. Estaría coordinado por la Comisión LILS, a la que rendiría sus cuentas, y se completaría con el compromiso de los Estados Miembros de la OIT a dar seguimiento a los resultados de las recomendaciones derivadas del examen.

20. En las secciones siguientes se indican los aspectos operativos de la propuesta de mecanismo de examen de las normas, en particular: el papel esencial que corresponde a la Comisión LILS; la institución, por recomendación de la Comisión LILS, de grupos de trabajo tripartitos, así como la determinación de su composición, sus métodos de trabajo, y la selección de los principios aplicables a los exámenes; la selección de las normas que deben examinarse, y la cronología posible para esos exámenes.

¹⁸ A este respecto, sería decisiva la intervención de las unidades técnicas competentes, que podrían así aportar sus conocimientos especializados al examen y las medidas de seguimiento, sin olvidar la cooperación técnica.

¹⁹ Véase el documento GB.309/12/2 (Rev.), párrafo 33.

A. Función esencial de la Comisión LILS en términos de integración y coordinación

21. Se propone que el mecanismo de examen de las normas adopte la forma de grupos de trabajo tripartitos que actúen bajo los auspicios de la Comisión LILS ²⁰. La Comisión se encargaría de:
- proponer al Consejo de Administración que se constituyan grupos de trabajo tripartitos que se ocuparían de los exámenes;
 - supervisar la progresión de cada examen y, cuando fuere necesario, proponer recomendaciones provisionales y facilitar orientaciones;
 - recibir, estudiar y comunicar al Consejo de Administración las recomendaciones formuladas por los grupos de trabajo tripartitos y las recomendaciones de la Comisión LILS, cuando éstas difieran de las de los grupos de trabajo, y
 - dar curso a las recomendaciones que haya aceptado el Consejo de Administración y realizar su seguimiento periódico.
22. Como se desprende de las consideraciones anteriores, la eficacia del mecanismo de examen de las normas dependerá de la capacidad de la Comisión LILS para considerar, supervisar y aplicar con flexibilidad las decisiones adoptadas sobre las recomendaciones que emanen de cada examen. Sería importante que la Comisión conviniese primero en la definición de un proceso claro para el mecanismo de examen de las normas, sin descartar la posibilidad de modificarlo, según sea necesario, para atender necesidades nuevas y tener en cuenta las lecciones extraídas.
23. El hecho de insistir en la rendición de cuentas contribuirá a garantizar la legitimidad del mecanismo de examen de las normas. También permitirá a la Comisión LILS respaldar la función del mecanismo y considerar sus posibles repercusiones para la OIT en términos de recursos, partiendo de la base de que dicho mecanismo representa un componente esencial para que la política normativa sea eficaz, así como un aspecto necesario para la consecución de los objetivos estratégicos de la OIT.

B. Creación de los grupos de trabajo tripartitos LILS-SRM

Número apropiado de grupos de trabajo tripartitos

24. Para que el mecanismo de examen de las normas funcione con eficacia, será necesario que la Comisión LILS proponga al Consejo de Administración que se constituyan grupos de trabajo tripartitos encargados de examinar el conjunto de instrumentos que entran en el ámbito de cada uno de los cuatro objetivos estratégicos. En este sentido parece haber dos opciones. La primera sería la de instituir un grupo de trabajo tripartito que trabaje de forma secuencial sobre todos los instrumentos, agrupados en función de los cuatro objetivos estratégicos, y dé así seguimiento a las discusiones recurrentes celebradas en las reuniones

²⁰ La Comisión LILS constituyó en su momento grupos de trabajo encargados del examen de las normas internacionales del trabajo. El Grupo de Trabajo Cartier, creado en 1995, es un ejemplo. Cuando el examen de las normas internacionales del trabajo entraban en el ámbito de competencia de la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración, ésta creó el primer grupo de trabajo encargado de la revisión de normas, el Grupo de Trabajo Ventejol, en 1977.

de la CIT, según se indica en los párrafos 16 a 18 *supra*. Sin embargo, esto podría obligar al grupo de trabajo tripartito establecido a operar durante un tiempo que podría alcanzar hasta una década. Lo ideal sería que el ciclo del mecanismo de examen correspondiese, para ser eficaz, al ciclo acordado para las discusiones recurrentes, es decir, que fuese de siete años. Además, con un solo grupo de trabajo tripartito se limitaría o incluso perdería la posibilidad de garantizar una composición que garantizase las competencias técnicas necesarias para examinar los conjuntos de normas específicos, lo cual socavaría el potencial de lograr el importante objetivo de aumentar la diversidad de las perspectivas regionales en el mecanismo de examen. También parece probable que la carga de trabajo que supondría examinar simultáneamente las normas comunes a los cuatro objetivos estratégicos resulte demasiado grande para un solo grupo de trabajo tripartito. Por estas razones se propone y, ciertamente, se prefiere la segunda opción, que consistiría en constituir cuatro grupos de trabajo tripartitos independientes, los cuales podrían funcionar en paralelo pero con fechas de establecimiento y programas de trabajo diferentes, en sintonía con las discusiones de la CIT (véase *infra* la sección C sobre la selección). Se debería adoptar un criterio de flexibilidad a la hora de examinar los instrumentos comunes a los cuatro objetivos estratégicos, por ejemplo aquellos referentes a categorías de trabajadores específicas.

Composición del/de los grupo(s) de trabajo tripartito(s)

25. Independientemente de que se establezca un único grupo de trabajo tripartito o, según se propone, de que se creen cuatro, se sugiere que cada grupo de trabajo tripartito conste de 15 miembros, y que cada uno de los grupos del Consejo de Administración nombre a cinco de ellos, a fin de garantizar la representación de las diversas regiones, así como la dotación de las competencias técnicas adecuadas para el objetivo estratégico de que se trate, en el supuesto de que se creen varios grupos de trabajo. A este respecto podría resultar necesario examinar la posibilidad de nombrar a miembros que no pertenezcan al Consejo de Administración, cuando así se considere conveniente para garantizar que cada grupo cuente con los conocimientos especializados requeridos.

Términos de referencia del/de los grupo(s) de trabajo tripartito(s)

26. El(los) grupo(s) de trabajo tripartito(s) debería(n) tener términos de referencia claros, con el mandato de formular recomendaciones de vasto alcance a la Comisión LILS sobre la forma de revitalizar y reformar el código internacional del trabajo con arreglo a los principios definidos durante las consultas (véanse los párrafos 14 y 17 *supra*). En los términos de referencia debería mencionarse también el funcionamiento de los grupos de trabajo, con suficientes detalles para garantizar que éstos puedan constituirse y empezar a trabajar de forma autónoma, previendo al mismo tiempo los medios para que, de ser necesario, la Comisión LILS pueda modificar dichos términos de referencia en el futuro. Los términos de referencia del (de los) grupo(s) de trabajo tripartito(s) deberían cubrir dos partes: una procedimental y otra en cuanto al fondo.
- 1) Cuestiones de procedimiento: métodos de trabajo del (de los) grupo(s) de trabajo tripartito(s)
27. De conformidad con las decisiones del Consejo de Administración, el(los) grupo(s) de trabajo tripartito(s) se encargaría(n) de examinar los documentos que la Oficina debería preparar para sus reuniones y debería(n) guiar a la Oficina en la preparación de los documentos que deban someterse a examen de la Comisión LILS. Como se explicó anteriormente, el(los) grupo(s) de trabajo tripartito(s) sería(n) meramente consultivos, y formularía(n) recomendaciones a la Comisión LILS según las pautas recibidas del Consejo

de Administración. En consecuencia, el(los) grupo(s) de trabajo tripartito(s) trabajaría(n) sobre la base del consenso tripartito. De no haber consenso, se solicitaría orientación al Consejo de Administración, por conducto de la Comisión LILS. El número de reuniones es una cuestión de recursos que dependerá del momento, así como de la capacidad de la Oficina en la materia, los gastos de los trabajos preparatorios, de traducción y de interpretación. Sin embargo se prevé que, una vez creado(s), el(los) grupo(s) de trabajo tripartito(s) se reúna(n) al menos una vez (dos veces) al año durante las reuniones del Consejo de Administración y que pueda(n) celebrar otras reuniones, según se considere oportuno, a reserva de la financiación disponible.

2) Cuestiones de fondo

28. Los términos de referencia deberían incluir un programa de trabajo provisional con fecha de finalización prevista para los elementos identificados y las etapas. También deberían establecer los criterios para realizar los exámenes. Estos criterios se basarían en los principios definidos durante las consultas (véanse los párrafos 14 y 17 *supra*).

29. El(los) grupo(s) de trabajo tripartito(s) tendría(n) por objetivo garantizar que el aspecto del código internacional del trabajo que se esté examinando sea coherente con la Declaración de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa, y apoye efectivamente dicha Declaración. También haría(n) un seguimiento, en la medida que considerara(n) adecuada, de las recomendaciones del Grupo de Trabajo Cartier ²¹, y proporcionaría(n) una lista no exhaustiva de posibles tipos de recomendaciones para su examen por la Comisión LILS, lo cual incluiría lo siguiente:

- eliminar la duplicación mediante la enmienda o refundición de las normas, según proceda;
- sugerir temas para normas nuevas;
- recomendar la elaboración de planes de acción, o la prestación de asistencia técnica para promover la ratificación o la aplicación efectiva de las normas actualizadas, y
- recomendar un calendario propicio para la aplicación de las recomendaciones provisionales y definitivas.

²¹ A este respecto, para llevar a cabo el proceso de examen completo según se establece en la definición de la política normativa, velando al mismo tiempo por no duplicar la labor del Grupo de Trabajo Cartier, tal vez convenga que los términos de referencia del(de los) grupo(s) de trabajo tripartito(s) incluyan el requisito de tomar las recomendaciones del Grupo de Trabajo Cartier como base para emprender sus labores. Por ejemplo, en relación con las normas que el Grupo de Trabajo Cartier consideró necesitadas de revisión, la labor del(de los) nuevo(s) grupo(s) de trabajo podría centrarse en determinar cómo deberían examinarse esas normas y, si fuera necesario, consolidarlas, con qué instrumentos y cómo. De la misma manera, si el Grupo de Trabajo Cartier consideró que ciertas normas debían promoverse, a menos que hubiera nuevos elementos que aconsejaran lo contrario, deberían formularse propuestas concretas sobre las medidas oportunas. Este enfoque pragmático equilibra la necesidad de dar seguimiento a las recomendaciones del Grupo de Trabajo Cartier con la capacidad de aplicar toda la gama de opciones en el marco del nuevo proceso de examen. En cuanto a las normas que no fueron examinadas por el Grupo de Trabajo Cartier, el(los) nuevo(s) grupo(s) de trabajo tendría(n) que hacer este trabajo preliminar.

C. Selección de las normas que proceda someter a examen

- 30.** Como se señaló anteriormente, dejando a un lado los convenios y recomendaciones obsoletos, retirados, sustituidos o recientemente refundidos ²², convendría someter a examen un total de 99 convenios, cuatro protocolos y 107 recomendaciones, incluyendo 64 convenios, cuatro protocolos y 71 recomendaciones que están actualizados. Ésta es una primera opción que cabría considerar. Si, en cambio, sólo debieran considerarse los instrumentos que no han sido objeto de examen por el Grupo de Trabajo Cartier, es decir, los que se adoptaron entre 1985 y 2000 ²³, el número de instrumentos por examinar sería de 14 convenios, un protocolo, y 13 recomendaciones. Los instrumentos respecto de los cuales el Grupo de Trabajo Cartier solicitó información adicional, en concreto, 11 convenios y 17 recomendaciones, también quedarían incluidos en el examen ²⁴. Se sumaría un total de 25 convenios, un protocolo y 30 recomendaciones. Ésta sería una segunda opción.
- 31.** Se propone someter a examen todo el cuerpo de normas en relación con los cuatro objetivos estratégicos de la OIT. En el anexo al presente documento se reproduce una posible lista revisada de los instrumentos por objetivos estratégicos, que se ha elaborado a la luz de los debates mantenidos durante la reunión del Consejo de Administración de noviembre de 2010. Esta lista podría servir a título indicativo para fundamentar el examen. La finalidad de esta propuesta es ofrecer una visión global de la cobertura de los diversos temas específicos. El único cuerpo de normas que se propone no abarcar en el examen es el de las normas marítimas que se refundieron en el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, y aquellas consolidadas en el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188). Así, el(los) grupo(s) de trabajo tripartito(s) podría(n) examinar todas las normas que están comprendidas en cada uno de los objetivos estratégicos, es decir:
- las normas adoptadas desde 2000;
 - las normas que fueron examinadas recientemente con ocasión de estudios generales;
 - las normas que el Grupo de Trabajo Cartier calificó de actualizadas, y
 - los convenios fundamentales y de gobernanza, teniendo en cuenta que en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa hace especial hincapié en esos instrumentos ²⁵.
- 32.** En relación con la propuesta de incluir los convenios fundamentales, debe quedar bien claro que no se pretende ponerlos en tela de juicio. Antes bien, en la Declaración de la OIT

²² Entre ellos, el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, y el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188), junto con la Recomendación núm. 199 que lo acompaña.

²³ Entre esas normas no figurarían las que ya se han examinado en el marco de estudios generales recientes (desde 2010): el Convenio núm. 182 y la Recomendación núm. 190, así como los convenios y recomendaciones marítimos que fueron objeto de revisión en el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006.

²⁴ Véase el documento GB.309/LILS/4, párrafo 16 y anexo III.

²⁵ Véanse la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, Parte I, A, iv), y Parte II, B, iii), y su seguimiento, Parte II, A, vi). La propuesta de incluir los convenios fundamentales no tiene en modo alguno por objeto cuestionar esos instrumentos. Más bien refleja la importancia de obtener un panorama global de las normas que corresponden a cada objetivo estratégico y de poder abordar, de manera óptima, toda carencia advertida.

sobre la justicia social para una globalización equitativa se determinó que en esos instrumentos se consagran principios que se consideran especialmente significativos no sólo en cuanto derechos, sino en cuanto condiciones propicias que resultan necesarias para la plena realización de todos los objetivos estratégicos. Se exhorta a los Estados Miembros a que examinen «su situación por lo que respecta a la ratificación o aplicación de instrumentos de la OIT con miras a lograr una cobertura cada vez más amplia de todos los objetivos estratégicos, haciendo especial hincapié en los instrumentos clasificados como normas fundamentales del trabajo, así como en los que se consideran más importantes desde el punto de vista de la gobernanza, referentes al tripartismo, a la política de empleo y a la inspección del trabajo»²⁶.

33. Una tercera opción podría consistir en no incluir en el examen los ocho convenios fundamentales, y una cuarta podría ser la de excluir tanto los ocho convenios fundamentales como los cuatro instrumentos de gobernanza, además de los que ya se excluyen en el párrafo 31 del presente documento.
34. Además, las normas objeto de examen deberían considerarse como un conjunto normativo y no cada una por separado, como lo hizo el Grupo de Trabajo Cartier. Sin embargo, debido al elevado número de normas que se enmarcan en dos de los objetivos estratégicos (el empleo y la protección social), tal vez resulte apropiado que el Consejo de Administración decida dividir estos instrumentos en grupos que puedan examinarse por separado (por ejemplo, la «seguridad social» en el marco de la protección social, y «la administración del trabajo» en el marco del diálogo social). Tal vez sea preciso tomar una decisión específica respecto a las normas referentes a categorías específicas de trabajadores.
35. Una posibilidad estribaría en que los exámenes sigan la secuencia de las discusiones recurrentes de la CIT, por ejemplo:
 1. Empleo (2010): cabría instituir un grupo de trabajo en marzo o noviembre de 2011.
 2. Protección social (seguridad social) (2011): cabría instituir un grupo de trabajo en noviembre de 2011 o marzo de 2012.
 3. Principios y derechos fundamentales en el trabajo (2012): cabría instituir un grupo de trabajo en noviembre de 2012 o en marzo de 2013.
 4. Diálogo social (probablemente en 2013): cabría instituir un grupo de trabajo en noviembre de 2013 o marzo de 2014.

D. Programación temporal propuesta para los exámenes

36. Con el fin de garantizar la eficacia y la oportunidad del proceso, debería acordarse la cronología aplicable al mecanismo de examen. En este afán se deberían contemplar no sólo la realización oportuna de los exámenes, sino también el curso dado a las recomendaciones de los grupos de trabajo aprobadas. Esto será importante en vista de que cada uno de los próximos cuatro años se iniciará el examen de un objetivo estratégico distinto, y de que las correspondientes recomendaciones de los grupos de trabajo deben ser objeto del oportuno seguimiento para que las actividades sean compatibles con las recomendaciones (es decir, que no hayan perdido vigencia).

²⁶ Véase la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, Parte I, A, iv) y Parte II, B, iii).

37. Una propuesta podría consistir en vincular la cronología de los exámenes a la de las correspondientes discusiones recurrentes, de suerte que los objetivos estratégicos sobre el empleo, la protección social y los principios y derechos fundamentales en el trabajo se examinarían dos veces en el ciclo de siete años (y el diálogo social una sola vez). Por ejemplo, cabría empezar por el examen de las normas correspondientes al objetivo estratégico del empleo con la perspectiva de ultimarlos antes de que se inicie la segunda discusión recurrente sobre el empleo, lo cual probablemente ocurrirá en 2014. Esto significa que las conclusiones y recomendaciones del grupo de trabajo podrían presentarse a la Comisión LILS para la reunión de noviembre de 2012, a más tardar, a fin de que sobre tiempo para que: 1) la Comisión pueda examinarlas en lo que respecta a las acciones de seguimiento necesarias, incluyendo el examen de los instrumentos para el Estudio General que llevará a cabo la Comisión de Expertos, y 2) se puedan incorporar al informe recurrente y discutirse posteriormente en la discusión recurrente. En realidad, esto significa que cada grupo de trabajo tripartito podría disponer de un plazo máximo de 12 ó 18 meses para desempeñar su labor. Sólo existe una reserva: la brevedad del tiempo disponible para el examen.
38. Las propuestas anteriores implicarían sin duda un esfuerzo considerable para el examen de las normas. Es por ello importante que para cada examen se prevean plazos adecuados a fin de garantizar que puedan ultimarse a tiempo y puedan iniciarse posteriormente las medidas de seguimiento correspondientes. A pesar de ello, es importante que la programación temporal sea flexible, para permitir la puesta en marcha progresiva del sistema y el seguimiento, y evitar así que la Comisión LILS se halle sumergida por una carga de trabajo excesiva, de modo que pueda supervisar de manera satisfactoria los progresos del(de los) grupo(s) de trabajo y poner en práctica sus recomendaciones.

Posibles consecuencias presupuestarias

39. Atendiendo a las propuestas presentadas en los párrafos 24, 25 y 27 del presente documento, la Oficina toma nota de que los gastos que se derivarían de la celebración de una reunión anual de un grupo de trabajo, aparte de las reuniones del Consejo de Administración, ascenderían a 146.500 dólares de los Estados Unidos. Con este monto se cubrirían los gastos de viaje y estancia de 15 miembros de un grupo de trabajo tripartito, así como los gastos de traducción e interpretación. El costo adicional que supondría para una reunión del Consejo de Administración (en términos de traducción) se ha estimado en 11.500 dólares de los Estados Unidos. Se efectuará una estimación más completa de los costos con base en la decisión del Consejo de Administración; también se reordenarán las prioridades en materia de gastos, para cubrir los gastos adicionales.

Conclusión

40. Esta propuesta se basa en la suposición de que la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa es el marco de aplicación de la política normativa de la Organización, y de que el mejor enfoque consiste en desarrollar e integrar el examen realizado en la Conferencia Internacional del Trabajo en relación con las normas, en el contexto de los cuatro objetivos estratégicos. De confirmarse esta suposición, será esencial que el Consejo de Administración actúe con rapidez para desarrollar el mecanismo de examen de las normas, a fin de no perder el impulso cobrado hasta ahora.
41. La cuestión fundamental que se plantea en este documento es: ¿cómo puede la OIT lograr, en este mundo complejo, en rápida evolución, global y, sin embargo, heterogéneo, que las normas internacionales del trabajo, principales medios de acción de la Organización, sigan respondiendo a las necesidades y condiciones del momento? El objetivo debería ser el logro de un conjunto claro y actualizado de normas internacionales del trabajo que tenga la

consideración inequívoca de «código internacional del trabajo» moderno. Ésta es la función a la que podría contribuir un mecanismo de examen eficiente, estratégico, responsable y representativo, basado en las consideraciones anteriores.

42. *Se invita a la Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo (LILS) a que examine la propuesta anterior, a los fines de formular sobre su base la correspondiente recomendación al Consejo de Administración, a reserva de las modificaciones que éste considere necesarias, en relación con:*

- a) la instauración de un mecanismo de examen de las normas (SRM) para las normas internacionales del trabajo, atendiendo a las propuestas formuladas en los párrafos 19 y 20;*
- b) la institución por el Consejo de Administración, por recomendación de la Comisión LILS, de un grupo de trabajo tripartito, así como la definición de la composición, los métodos de trabajo y las atribuciones de dicho grupo, y la relación de éste con la Comisión y la programación temporal para los exámenes, según se indica en los párrafos 24 a 29, y 36 a 38, y*
- c) las normas que proceda seleccionar para su examen en función de los elementos mencionados en los párrafos 30 a 35.*

Ginebra, 21 de febrero de 2011

Punto que requiere decisión: párrafo 42

Anexo

Posible clasificación de las normas internacionales del trabajo por objetivos estratégicos

(los instrumentos que figuran entre corchetes y en cursiva han sido archivados)

1. ***Principios y derechos fundamentales en el trabajo (PDFT) (e instrumentos conexos)***

1.1. Libertad sindical y negociación colectiva

Convenios fundamentales

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)

Otros instrumentos sobre libertad sindical y negociación colectiva

Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11)

Convenio sobre el derecho de asociación (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 84)

Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135)

Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 143)

Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141)

Recomendación sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 149)

Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151)

Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 159)

Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)

Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163)

1.2. Trabajo forzoso

Convenios fundamentales (y recomendaciones conexas)

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)

Recomendación sobre la imposición indirecta del trabajo, 1930 (núm. 35)

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)

1.3. Trabajo infantil

Convenios fundamentales (y recomendaciones conexas)

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)

Recomendación sobre la edad mínima, 1973 (núm. 146)

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)

Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 190)

Protección de los niños y los menores

- Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919 (núm. 5)
- Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919 (núm. 6)
- Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921 (núm. 10)
- Recomendación sobre el trabajo nocturno de los menores (agricultura), 1921 (núm. 14)
- Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932 (núm. 33)
- Recomendación sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932 (núm. 41)
- Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937 (núm. 59)
- Recomendación sobre la edad mínima (empresas familiares), 1937 (núm. 52)
- Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946 (núm. 77)
- Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 78)
- Recomendación sobre el examen médico de aptitud para el empleo de los menores, 1946 (núm. 79)
- Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 79)
- Recomendación sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 80)
- Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948 (núm. 90)
- Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 123)
- Recomendación sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 124)
- Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 124)
- Recomendación sobre las condiciones de empleo de los menores (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 125)
- [Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921 (núm. 15)]*
- [Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937 (núm. 60)]*

1.4. Igualdad de oportunidades y de trato

Convenios fundamentales (y recomendaciones conexas)

- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
- Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 90)
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)
- Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

Trabajadores con responsabilidades familiares

- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)
- Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165)

2. Empleo

2.1. Política del empleo

Convenios de gobernanza (y recomendaciones conexas)

Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)

Recomendación sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)

Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169)

Otros instrumentos sobre la política del empleo

Convenio sobre el desempleo, 1919 (núm. 2)

Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz), 1944 (núm. 71)

Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88)

Recomendación sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 83)

Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949 (núm. 96)

Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955 (núm. 99)

Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159)

Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 168)

Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181)

Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 188)

Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189)

Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193)

Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198)

[Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación, 1933 (núm. 34)]

2.2. Competencias

Recomendación sobre los programas especiales para los jóvenes, 1970 (núm. 136)

Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140)

Recomendación sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 148)

Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142)

Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195)

2.3. Seguridad del empleo

Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158)

Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 166)

3. Protección social

3A. Protección social (seguridad social)

3A.1. Normas de alcance general

- Recomendación sobre el seguro social (agricultura), 1921 (núm. 17)
- Recomendación sobre la seguridad de los medios de vida, 1944 (núm. 67)
- Recomendación sobre la seguridad social (fuerzas armadas), 1944 (núm. 68)
- Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)

3A.2. Protección garantizada en las diferentes ramas de la seguridad social

Asistencia médica y prestaciones monetarias por enfermedad

- Convenio sobre el seguro de enfermedad (industria), 1927 (núm. 24)
- Convenio sobre el seguro de enfermedad (agricultura), 1927 (núm. 25)
- Recomendación sobre el seguro de enfermedad, 1927 (núm. 29)
- Recomendación sobre la asistencia médica, 1944 (núm. 69)
- Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 130)
- Recomendación sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 134)

Prestaciones de vejez, invalidez y sobrevivientes

- Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 128)
- Recomendación sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 131)
- [Convenio sobre el seguro de vejez (industria, etc.), 1933 (núm. 35)]*
- [Convenio sobre el seguro de vejez (agricultura), 1933 (núm. 36)]*
- [Convenio sobre el seguro de invalidez (industria, etc.), 1933 (núm. 37)]*
- [Convenio sobre el seguro de invalidez (agricultura), 1933 (núm. 38)]*
- [Convenio sobre el seguro de muerte (industria, etc.), 1933 (núm. 39)]*
- [Convenio sobre el seguro de muerte (agricultura), 1933 (núm. 40)]*

Prestaciones en caso de accidentes del trabajo

- Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921 (núm. 12)
- Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925 (núm. 17)
- Convenio sobre las enfermedades profesionales, 1925 (núm. 18)
- Recomendación sobre la indemnización por accidentes del trabajo (importe mínimo), 1925 (núm. 22)
- Recomendación sobre la indemnización por accidentes del trabajo (jurisdicción), 1925 (núm. 23)
- Recomendación sobre las enfermedades profesionales, 1925 (núm. 24)
- Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934 (núm. 42)

Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121)

Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121)

Prestaciones por desempleo

Recomendación sobre el desempleo, 1934 (núm. 44)

Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168)

Recomendación sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 176)

[Convenio sobre el desempleo, 1934 (núm. 44)]

3A.3. Seguridad social para trabajadores migrantes

Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19)

Recomendación sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 25)

Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118)

Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982 (núm. 157)

Recomendación sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1983 (núm. 167)

[Convenio sobre la conservación de los derechos de pensión de los migrantes, 1935 (núm. 48)]

3B. Protección social (protección de los trabajadores)

3B.1. Seguridad y salud en el trabajo

Disposiciones generales

Recomendación sobre la prevención de los accidentes del trabajo, 1929 (núm. 31)

Recomendación sobre la protección de la salud de los trabajadores, 1953 (núm. 97)

Recomendación sobre los servicios sociales, 1956 (núm. 102)

Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)

Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)

Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164)

Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)

Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 171)

Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194)

Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)

Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 197)

Protección contra riesgos particulares

- Recomendación sobre la prevención del carbunco, 1919 (núm. 3)
- Recomendación sobre el saturnismo (mujeres y niños), 1919 (núm. 4)
- Recomendación sobre el fósforo blanco, 1919 (núm. 6)
- Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921 (núm. 13)
- Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115)
- Recomendación sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 114)
- Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963 (núm. 119)
- Recomendación sobre la protección de la maquinaria, 1963 (núm. 118)
- Convenio sobre el peso máximo, 1967 (núm. 127)
- Recomendación sobre el peso máximo, 1967 (núm. 128)
- Convenio sobre el benceno, 1971 (núm. 136)
- Recomendación sobre el benceno, 1971 (núm. 144)
- Convenio sobre el cáncer profesional, 1974 (núm. 139)
- Recomendación sobre el cáncer profesional, 1974 (núm. 147)
- Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 148)
- Recomendación sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 156)
- Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162)
- Recomendación sobre el asbesto, 1986 (núm. 172)
- Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170)
- Recomendación sobre los productos químicos, 1990 (núm. 177)

Protección en ciertas ramas de actividad

- Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935 (núm. 45)
- Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937 (núm. 62)
- Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964 (núm. 120)
- Recomendación sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964 (núm. 120)
- Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167)
- Recomendación sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 175)
- Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174)
- Recomendación sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 181)
- Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176)
- Recomendación sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 183)
- Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184)
- Recomendación sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 192)

3B.2. Salarios

- Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26)
- Recomendación sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 30)
- Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94)
- Recomendación sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 84)
- Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95)
- Recomendación sobre la protección del salario, 1949 (núm. 85)
- Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (núm. 99)
- Recomendación sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (núm. 89)
- Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131)
- Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 135)
- Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 173)
- Recomendación sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 180)

3B.3. Horas de trabajo

Horas de trabajo, descanso semanal y vacaciones pagadas

- Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1)
- Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14)
- Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30)
- Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47)
- Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936 (núm. 52)
- Recomendación sobre las vacaciones pagadas, 1936 (núm. 47)
- Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952 (núm. 101)
- Recomendación sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952 (núm. 93)
- Recomendación sobre las vacaciones pagadas, 1954 (núm. 98)
- Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106)
- Recomendación sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 103)
- Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116)
- Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132)
- Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 153)
- Recomendación sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 161)
- Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175)
- Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 182)

[Convenio sobre las fábricas de vidrio, 1934 (núm. 43)]

[Convenio sobre la reducción de las horas de trabajo (fábricas de botellas), 1935 (núm. 49)]

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

Trabajo nocturno

Recomendación sobre el trabajo nocturno de las mujeres (agricultura), 1921 (núm. 13)

Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89)

Protocolo de 1990 relativo al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89)

Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171)

Recomendación sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 178)

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

[Convenio sobre el trabajo nocturno (panaderías), 1925 (núm. 20)]

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

3B.4. Protección de la maternidad

Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3)

Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103)

Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)

Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191)

3B.5. Política social

Convenio sobre política social (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 82)

Recomendación sobre la vivienda de los trabajadores, 1961 (núm. 115)

Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962 (núm. 117)

4. Diálogo social

4.1. Consultas tripartitas

Convenio de gobernanza (y recomendación conexas)

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)

4.2. Administración e inspección del trabajo

Convenios de gobernanza sobre inspección del trabajo (e instrumentos conexos)

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)

Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)

Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)

Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (número. 129)

Recomendación sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (número. 133)

Otros instrumentos sobre inspección del trabajo

Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1923 (número. 20)

Recomendación sobre la inspección del trabajo (minas y transporte), 1947 (número. 82)

Convenio sobre la inspección del trabajo (territorios no metropolitanos), 1947 (número. 85)

Administración del trabajo

Convenio sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo, 1938 (número. 63)

Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (número. 150)

Recomendación sobre la administración del trabajo, 1978 (número. 158)

Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (número. 160)

Recomendación sobre estadísticas del trabajo, 1985 (número. 170)

4.3. Relaciones de trabajo

Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (número. 91)

Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951 (número. 92)

Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952 (número. 94)

Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960 (número. 113)

Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967 (número. 129)

Recomendación sobre el examen de reclamaciones, 1967 (número. 130)

Instrumentos que abarcan varios objetivos estratégicos y categorías específicas de trabajadores

(los objetivos estratégicos conexos figuran entre paréntesis) ²⁷

A. Pueblos indígenas y tribales (1. PDFT; 2. Empleo; 3A. Protección social – seguridad social; 3B. Protección social – protección de los trabajadores; 4. Diálogo social)

Convenio sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957 (número. 107)

Recomendación sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957 (número. 104)

Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (número. 169)

[Convenio sobre el reclutamiento de trabajadores indígenas, 1936 (número. 50)]

[Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1939 (número. 64)]

[Convenio sobre las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1939 (número. 65)]

²⁷ Los objetivos estratégicos pertinentes se mencionan como referencia. No se propone una clasificación específica por el momento para estos instrumentos.

[Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1947 (núm. 86)]

[Convenio sobre la abolición de las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1955 (núm. 104)]

**B. Trabajadores migrantes (1. PDFT; 2. Empleo;
3B. Protección social – protección de los trabajadores)**

Recomendación sobre las estadísticas de migraciones, 1922 (núm. 19)

Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97)

Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisada), 1949 (núm. 86)

Recomendación sobre la protección de los trabajadores migrantes (países insuficientemente desarrollados), 1955 (núm. 100)

Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143)

Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 151)

[Convenio sobre la inspección de los emigrantes, 1926 (núm. 21)]

C. VIH y el sida

Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200) (1. PDFT; 2. Empleo;
3A. Protección social – seguridad social; 3B. Protección social – protección de los
trabajadores; 4. Diálogo social)

D. Territorios no metropolitanos

Convenio sobre normas de trabajo (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 83)
(1. PDFT; 3B. Protección social – protección de los trabajadores)

E. Gente de mar

Convenio consolidado

Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (1. PDFT; 2. Empleo; 3A. Protección social –
seguridad social; 3B. Protección social – protección de los trabajadores; 4. Diálogo social)

*Disposiciones generales (1. PDFT; 2. Empleo; 3A. Protección
social – seguridad social; 3B. Protección social – protección
de los trabajadores; 4. Diálogo social)*

* Recomendación sobre los estatutos nacionales de la gente de mar, 1920 (núm. 9)

* Recomendación sobre el enrolamiento de la gente de mar (buques extranjeros), 1958
(núm. 107)

* Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976 (núm. 147)

* Protocolo de 1996 relativo al Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas),
1976 (núm. 147)

* Recomendación sobre la marina mercante (mejoramiento de las normas), 1976 (núm. 155)

Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar, 1958 (núm. 108)

* Revisado por el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006.

Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (número. 185)

Protección de los niños y los menores (1. PDFT)

- * Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920 (número. 7)
- * Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921 (número. 16)
- * Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936 (número. 58)
- * Recomendación sobre la protección de los jóvenes marinos, 1976 (número. 153)

Competencias (2. Empleo)

- * Recomendación sobre la formación profesional de la gente de mar, 1946 (número. 77)
- * Recomendación sobre la formación profesional (gente de mar), 1970 (número. 137)

Acceso al empleo (2. Empleo)

- * Convenio sobre la colocación de la gente de mar, 1920 (número. 9)
- * Convenio sobre los certificados de capacidad de los oficiales, 1936 (número. 53)
- * Convenio sobre el certificado de aptitud de los cocineros de buque, 1946 (número. 69)
- * Convenio sobre el certificado de marinero preferente, 1946 (número. 74)
- * Recomendación sobre el empleo de la gente de mar (evolución técnica), 1970 (número. 139)
- * Convenio sobre la contratación y la colocación de la gente de mar, 1996 (número. 179)
- * Recomendación sobre la contratación y la colocación de la gente de mar, 1996 (número. 186)

Condiciones generales de empleo (3B. Protección social – protección de los trabajadores)

- * Convenio sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926 (número. 22)
- * Convenio sobre la repatriación de la gente de mar, 1926 (número. 23)
- * Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, 1936 (número. 54)
- * Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1936 (número. 57)
- * Recomendación sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1936 (número. 49)
- * Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, 1946 (número. 72)
- * Convenio sobre los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1946 (número. 76)
- * Convenio sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1949 (número. 93)
- * Convenio sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1958 (número. 109)
- * Convenio sobre las vacaciones anuales pagadas (gente de mar), 1976 (número. 146)
- * Convenio sobre la repatriación de la gente de mar (revisado), 1987 (número. 166)
- * Recomendación sobre la repatriación de la gente de mar, 1987 (número. 174)
- * Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996 (número. 180)
- * Recomendación sobre los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996 (número. 187)

- * Revisado por el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006.

[* *Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar (revisado), 1949 (número. 91)*]

Seguridad, salud y bienestar en el trabajo (3B. Protección social – protección de los trabajadores)

- * Recomendación sobre las condiciones de estada de la gente de mar en los puertos, 1936 (número. 48)
- * Convenio sobre la alimentación y el servicio de fonda (tripulación de buques), 1946 (número. 68)
- * Recomendación sobre el suministro de ropa de cama, vajilla y artículos diversos (tripulación de buques), 1946 (número. 78)
- * Convenio sobre el examen médico de la gente de mar, 1946 (número. 73)
- * Recomendación sobre la asistencia médica para las personas a cargo de la gente de mar, 1946 (número. 76)
- * Convenio sobre el alojamiento de la tripulación, 1946 (número. 75)
- * Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (revisado), 1949 (número. 92)
- * Recomendación sobre los botiquines a bordo de los buques, 1958 (número. 105)
- * Recomendación sobre consultas médicas en alta mar, 1958 (número. 106)
- * Recomendación sobre las condiciones sociales y de seguridad de la gente de mar, 1958 (número. 108)
- * Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (disposiciones complementarias), 1970 (número. 133)
- * Recomendación sobre el alojamiento de la tripulación (aire acondicionado), 1970 (número. 140)
- * Recomendación sobre el alojamiento de la tripulación (lucha contra ruidos), 1970 (número. 141)
- * Recomendación sobre la prevención de accidentes (gente de mar), 1970 (número. 142)
- * Convenio sobre la prevención de accidentes (gente de mar), 1970 (número. 134)
- * Recomendación sobre el bienestar de la gente de mar, 1970 (número. 138)
- * Convenio sobre el bienestar de la gente de mar, 1987 (número. 163)
- * Recomendación sobre el bienestar de la gente de mar, 1987 (número. 173)
- * Convenio sobre la protección de la salud y la asistencia médica (gente de mar), 1987 (número. 164)

Seguridad del empleo (2. Empleo)

- * Convenio sobre la continuidad del empleo (gente de mar), 1976 (número. 145)
- * Recomendación sobre la continuidad del empleo (gente de mar), 1976 (número. 154)

Seguridad social (3A. Protección social – seguridad social)

- * Convenio sobre las indemnizaciones de desempleo (naufragio), 1920 (número. 8)
- * Recomendación sobre el seguro de desempleo (gente de mar), 1920 (número. 10)

* Revisado por el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006.

* Revisado por el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006.

* Convenio sobre las obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidentes de la gente de mar, 1936 (número. 55)

* Convenio sobre el seguro de enfermedad de la gente de mar, 1936 (número. 56)

* Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar, 1946 (número. 70)

Convenio sobre las pensiones de la gente de mar, 1946 (número. 71)

* Recomendación sobre los acuerdos relativos a la seguridad social de la gente de mar, 1946 (número. 75)

* Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar (revisado), 1987 (número. 165)

Inspecciones del trabajo (4. Diálogo social)

* Convenio sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1996 (número. 178)

* Recomendación sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1996 (número. 185)

F. Trabajadores portuarios (2. Empleo; 3B. Protección social – protección de los trabajadores)

Convenio sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929 (número. 27)

Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (revisado), 1932 (número. 32)

Recomendación sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (reciprocidad), 1932 (número. 40)

Convenio sobre el trabajo portuario, 1973 (número. 137)

Recomendación sobre el trabajo portuario, 1973 (número. 145)

Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (número. 152)

Recomendación sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (número. 160)

[*Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes, 1929 (número. 28)*]

G. Pescadores

Instrumentos consolidados

Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (número. 188) (1. PDFT; 2. Empleo; 3A. Protección social – seguridad social; 3B. Protección social – protección de los trabajadores; 4. Diálogo social)

Recomendación sobre el trabajo en la pesca, 2007 (número. 199) (1. PDFT; 2. Empleo; 3A. Protección social – seguridad social; 3B. Protección social – protección de los trabajadores; 4. Diálogo social)

Otros instrumentos sobre pescadores (1. PDFT; 2. Empleo; 3B. Protección social – protección de los trabajadores)

** Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959 (número. 112)

** Convenio sobre el examen médico de los pescadores, 1959 (número. 113)

** Revisado por el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (número. 188).

- ** Convenio sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores, 1959 (número. 114)
- Convenio sobre los certificados de competencia de pescadores, 1966 (número. 125)
- ** Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (pescadores), 1966 (número. 126)
- Recomendación sobre la Competencias (pescadores), 1966 (número. 126)

H. Otras categorías específicas de trabajadores

- Recomendación sobre las horas de trabajo (navegación interior), 1920 (número. 8)
(3B. Protección social – protección de los trabajadores)
- Convenio sobre las plantaciones, 1958 (número. 110) (1. PDFT; 2. Empleo; 3B. Protección social – protección de los trabajadores; 4. Diálogo social)
- Protocolo de 1982 relativo al Convenio sobre las plantaciones, 1958 (número. 110)
(1. PDFT; 3B. Protección social – protección de los trabajadores; 4. Diálogo social)
- Recomendación sobre las plantaciones, 1958 (número. 110) (1. PDFT; 2. Empleo; 3. Protección social; 4. Diálogo social)
- Recomendación sobre los arrendatarios y aparceros, 1968 (número. 132) (2. Empleo; 3. Protección social; 4. Diálogo social)
- Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (número. 149) (3B. Protección social – protección de los trabajadores)
- Recomendación sobre el personal de enfermería, 1977 (número. 157) (2. Empleo; 3. Protección social; 4. Diálogo social)
- Recomendación sobre los trabajadores de edad, 1980 (número. 162) (1. PDFT; 2. Empleo; 3. Protección social)
- Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991 (número. 172)
(1. PDFT; 3B. Protección social – protección de los trabajadores)
- Recomendación sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991 (número. 179)
(1. PDFT; 3B. Protección social – protección de los trabajadores)
- Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (número. 177) (1. PDFT – igualdad de oportunidades y de trato; 2. Empleo; 3B. Protección social – protección de los trabajadores)
- Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996 (número. 184) (1. PDFT; 3. Protección social)