



Reunión técnica sobre el trabajo decente y sostenible en el sector de las vías de navegación interior

Ginebra, 20-24 de noviembre de 2023

► Conclusiones y recomendaciones

La Reunión técnica sobre el trabajo decente y sostenible en el sector de las vías de navegación interior,

Habiéndose reunido en Ginebra del 20 al 24 de noviembre de 2023,

Adopta las siguientes conclusiones y recomendaciones :

Oportunidades y desafíos para la promoción del trabajo decente en el sector de las vías de navegación interior

1. El sector de las vías de navegación interior contribuye de manera considerable al transporte de pasajeros y mercancías, así como al desarrollo social y económico sostenible de muchos países, especialmente países sin litoral. El transporte por vías de navegación interior es un modo de transporte ambientalmente sostenible que está infraexplotado y por lo tanto presenta un gran potencial de desarrollo. Dado que los trabajadores del transporte por vías de navegación interior son trabajadores esenciales y que su labor es fundamental para la seguridad y la sostenibilidad ambiental del sector, sus condiciones de trabajo son importantes.
2. Debido a las características geográficas y al medio ambiente acuático de las vías de navegación interior, existen buenas condiciones para aplicar las nuevas tecnologías y las tecnologías verdes de reducción de emisiones en el sector de las vías de navegación interior. La inversión en infraestructuras y tecnologías verdes puede apoyar la mitigación de los efectos adversos en el cambio climático y facilitar una modalidad de transporte más eficiente. Al mismo tiempo, el proceso de la descarbonización podría generar déficits de competencias y posibles riesgos de seguridad. Por otra parte, el sector de las vías de navegación interior también está experimentando rápidos avances tecnológicos que podrían hacerlo más competitivo, seguro y atractivo. Sin embargo, la innovación tecnológica exigirá nuevas o mayores competencias y podría ser una fuente de tecnoestrés.

3. Las experiencias adquiridas con los convenios internacionales del trabajo pueden ser una importante fuente de inspiración para promover el trabajo decente de los trabajadores del transporte por vías de navegación interior.
4. Los buques deben constituir un entorno de trabajo seguro y saludable, con el objetivo de que se hallen libres de accidentes y enfermedades. En algunas regiones existen desafíos en materia de trabajo decente, por ejemplo en los subsectores de los remolcadores, la carga a granel, la carga fraccionada, los portacontenedores, los buques tanque y los buques de pasajeros, y con respecto al personal de hostelería y entretenimiento de los buques de pasajeros. Los desafíos guardan relación con la educación y la formación, la seguridad y salud en el trabajo, el tiempo de trabajo, los niveles de dotación operativos, los procesos de contratación y las prácticas laborales, los salarios y otras formas de remuneración, y la seguridad social.
5. La ausencia de marcos jurídicos transnacionales y nacionales eficaces en lo que se refiere al sector de las vías de navegación interior y las diferencias en la legislación vigente a lo largo de las vías de navegación transnacionales pueden dar lugar a una competencia desleal y obstaculizar un diálogo social efectivo en todas sus formas y a todos los niveles, incluida la negociación colectiva.
6. El elevado nivel de informalidad que existe en el sector es un problema estructural que plantea dificultades a la hora de garantizar la aplicación de la legislación laboral y la prestación de servicios de protección social. Dado que la informalidad en el sector persiste, la transición a la formalidad debería ser una cuestión prioritaria. La pandemia de COVID-19 ha tenido un impacto particularmente negativo para los trabajadores y las microempresas y pequeñas y medianas empresas (mipymes) de la economía informal.
7. El diálogo social, basado en el respeto de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva de todos los trabajadores del sector del transporte por vías de navegación interior, puede dar lugar a mejoras tangibles de las condiciones de trabajo. Los interlocutores sociales, incluidos los del ámbito sectorial, también pueden aprovechar las oportunidades y superar los desafíos que se plantean para lograr una transición justa y la transición a la economía formal en el sector de las vías de navegación interior. Se debería alentar el diálogo social en todas sus formas y en todos los niveles, de tal manera que se respeten la negociación colectiva y sus resultados.
8. La capacidad de atraer y retener a trabajadores calificados en el sector de las vías de navegación interior, en especial a jóvenes y a mujeres, es vital para la sostenibilidad del sector. Unas condiciones de vida y trabajo decentes, la infraestructura social, la mejora del conjunto de competencias, la adopción de tecnología, la eliminación de todas las formas de discriminación y una remuneración adecuada, junto con el reconocimiento de las competencias, el equilibrio trabajo-vida privada y la conectividad social, son cuestiones fundamentales para aumentar el atractivo del sector.

Qué es preciso hacer para avanzar hacia el trabajo decente en el sector de las vías de navegación interior

9. Teniendo en cuenta las distintas reglamentaciones y prácticas vigentes a nivel regional, y tomando como base las mejores prácticas, estas conclusiones y recomendaciones están encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo en el sector.
10. Es importante contar con una reglamentación eficaz del sector de las vías de navegación interior para todos los trabajadores que abarque cuestiones como el tiempo de trabajo y descanso, la atención médica, la protección social, la repatriación, los salarios, los contratos,

los niveles de dotación operativos, la duración del servicio a bordo, la edad mínima, los reconocimientos médicos, la contratación, la seguridad y salud en el trabajo, la protección de la maternidad y la eliminación de toda forma de violencia y acoso. El control del cumplimiento, por ejemplo a través de inspecciones periódicas de los buques y las condiciones de vida y trabajo a bordo, es fundamental para instaurar la igualdad de condiciones.

11. Se debería fomentar la armonización de la normativa pertinente a nivel regional y entre los Estados ribereños para mejorar las condiciones de vida y trabajo. Las normas internacionales del trabajo de alcance general de la OIT se deberían aplicar de manera efectiva en el sector de las vías de navegación interior mediante leyes y reglamentos nacionales u otras medidas que tengan en cuenta las particularidades del sector.
12. Es esencial contar con medidas encaminadas a crear un entorno propicio para las empresas sostenibles en el sector, en particular para las mipymes, al objeto de aumentar la productividad, crear empleos de calidad y ampliar las oportunidades de trabajo decente. Dichas medidas deberían incluir el apoyo gubernamental y un mejor acceso a la financiación, en función de las circunstancias nacionales.
13. El establecimiento o la mejora de los marcos reglamentarios, las políticas y las instituciones es crucial para hacer efectivo el derecho a la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva en el sector, en particular con el objetivo, adecuado a las condiciones nacionales, de estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de convenios colectivos, las condiciones de empleo.
14. Convendría controlar y prever los déficits de competencias y actualizar y adaptar los planes de estudios a las necesidades del sector. En el desarrollo de las competencias de los trabajadores del transporte por vías de navegación interior se deberían reconocer los aspectos comunes con la gente de mar, como su formación y sus libretas de navegación, sin que por ello dejen de reflejarse las complejidades de la navegación interior. Los programas de educación y formación deberían tener una perspectiva de género y ser inclusivos con respecto a los grupos vulnerables, incluidos los trabajadores migrantes. El reconocimiento transfronterizo de las competencias y la armonización de las calificaciones son fundamentales para fomentar la seguridad y la movilidad laboral.
15. Una transición justa en el sector de las vías de navegación interior requiere medidas de política e inversiones eficaces para abordar las necesidades en materia de formación, readaptación y perfeccionamiento profesional y aprendizaje permanente a las que dan lugar el uso de combustibles alternativos y las nuevas tecnologías. Las empresas, incluidas las de la economía informal y especialmente las mipymes, necesitarán apoyo financiero u otros recursos adecuados para asegurar una transición justa y aprovechar plenamente el potencial del progreso tecnológico. El diálogo social efectivo y la cooperación entre los Gobiernos, la industria, los trabajadores y el ámbito académico garantiza un enfoque seguro, equitativo y centrado en las personas en pos de una transición justa hacia un sector de las vías de navegación interior descarbonizado.
16. Se debería promover la transición a la economía formal, entre otras cosas proporcionando incentivos para la formalización de las mipymes que operan informalmente en el sector de las vías de navegación interior, y asegurando que las organizaciones de trabajadores y de empleadores participen en los procesos de diálogo social conexos.

17. Los esfuerzos para establecer progresivamente y mantener unos sistemas de protección social universales, integrales, sostenibles y adecuados deberían sustentarse en el diálogo social e incluir al conjunto de los trabajadores y las empresas del sector de las vías de navegación interior.
18. Es necesario mejorar los datos y las estadísticas, por ejemplo sobre cuestiones como los tipos de buques y las categorías de trabajadores, a fin de proporcionar soluciones de políticas que estén basadas en datos empíricos y permitan abordar las causas fundamentales de los desafíos en materia de trabajo decente que existen en el sector de las vías de navegación interior, teniendo en cuenta la diversidad entre los países y las regiones. Las conclusiones y recomendaciones se pueden aplicar en paralelo a la recopilación de datos.

Recomendaciones para la acción futura de la Organización Internacional del Trabajo y sus Miembros

19. Los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, según proceda en función de sus ámbitos de responsabilidad, deberían:
 - a) adoptar, revisar, aplicar y hacer cumplir leyes y reglamentos nacionales y transnacionales, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del sector, para asegurar que los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los convenios internacionales del trabajo ratificados protejan y se apliquen efectivamente a todos los trabajadores del sector de las vías de navegación interior;
 - b) procurar proporcionar acceso universal a sistemas de protección social integrales, sostenibles y adecuados a los trabajadores del sector de las vías de navegación interior, independientemente de su nacionalidad, y adoptar medidas para garantizar su acceso a la protección social mediante una coordinación eficaz de los sistemas de seguridad social, entre otras cosas a través de la firma de acuerdos de seguridad social bilaterales o multilaterales;
 - c) facilitar la transición progresiva a la formalidad, entre otras cosas ofreciendo incentivos para la formalización de las mipymes, formulando políticas de competencias que apoyen el aprendizaje permanente y reconozcan los conocimientos previos, estableciendo pisos de protección social cuando no los haya y ampliando la cobertura de la seguridad social;
 - d) reforzar los sistemas de inspección de las condiciones de trabajo a bordo de los buques de navegación interior, entre otras cosas a través de recursos suficientes, inspectores calificados y la armonización de las inspecciones entre los Estados ribereños;
 - e) promover la creación, el atractivo y la conservación de empleos decentes en el sector de las vías de navegación interior a través del diálogo tripartito regional para establecer medidas que faciliten el acceso al sector, en particular oportunidades para que los jóvenes y las mujeres accedan a un empleo seguro en condiciones de igualdad;
 - f) participar en un diálogo social efectivo en todas sus formas y en todos los niveles, incluida la negociación colectiva, también en los planos sectorial y transfronterizo, para promover el trabajo decente en el sector de las vías de navegación interior;
 - g) recopilar datos y estadísticas administrativas sobre el empleo en el sector de las vías de navegación interior, que siempre que sea posible incluirán el registro digital de todos los trabajadores, las encuestas de la fuerza de trabajo y los registros de accidentes y enfermedades profesionales, e informar al respecto;

- h) evaluar periódicamente la demanda actual y futura de competencias necesarias para los trabajadores y los empleadores del transporte por vías de navegación interior, abordar los déficits de competencias a través del diseño, la modificación o la introducción de estrategias de formación, recualificación, perfeccionamiento de competencias y aprendizaje permanente, y proporcionar el oportuno apoyo en todos los niveles a las iniciativas de desarrollo de las competencias, la formación profesional y los aprendizajes;
- i) colaborar en aras del reconocimiento transfronterizo de las competencias y crear un sistema para armonizar los requisitos de formación y certificación;
- j) fomentar una transición justa en el sector, en particular mediante el establecimiento de marcos políticos y reglamentarios adecuados y el aporte de financiación, y apoyando las inversiones sostenibles;
- k) colaborar con las partes interesadas regionales pertinentes, incluidas las comisiones fluviales, para promover el trabajo decente en el sector de las vías de navegación interior;
- l) avanzar hacia la ratificación del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y asegurar su aplicación efectiva en el sector;
- m) promover el crecimiento económico y crear un entorno propicio para las empresas sostenibles, en particular para las mipymes, a fin de generar trabajo decente, empleo productivo y mejores niveles de vida para todos, y
- n) adoptar medidas adecuadas para asegurar que las empresas del sector de las vías de navegación interior respeten los derechos humanos y laborales en el proceso de contratación y empleo, de conformidad con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT, y cumplan la legislación nacional dondequiera que desplieguen su actividad.

20. La Oficina debería:

- a) promover la ratificación de los convenios internacionales del trabajo y la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo y otros instrumentos de la OIT pertinentes para el sector de las vías de navegación interior (véase el anexo);
- b) reforzar la capacidad de sus mandantes tripartitos en el sector, entre otras cosas en colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT, en relación con:
 - i) los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
 - ii) la protección social;
 - iii) el diálogo social para promover el trabajo decente, facilitar la transición a la formalidad y lograr una transición justa; y
 - iv) el diseño de políticas para promover más empresas sostenibles que sienten sus bases en el Programa de Trabajo Decente.
- c) apoyar a los mandantes en la evaluación de las necesidades en materia de competencias y en el diseño y la aplicación de programas de calificación, readaptación profesional, aprendizaje y aprendizaje permanente en el sector, en colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT, el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR) y la red educativa Education in Inland Navigation (EDINNA), y en consulta con los organismos y las agencias de las Naciones Unidas;

- d)* proceder asiduamente a recopilar datos fiables, reunir estadísticas, procedentes entre otras fuentes de las comisiones fluviales, y realizar estudios sobre las tendencias del empleo, y apoyar los esfuerzos gubernamentales para recopilar datos sobre el sector de las vías de navegación interior;
- e)* mantener un diálogo tripartito periódico sobre el sector de las vías de navegación interior a fin de promover las conclusiones y recomendaciones formuladas en la reunión y proporcionar orientaciones;
- f)* desarrollar y reforzar las alianzas con las comisiones fluviales y las comisiones económicas regionales, con la participación de los interlocutores sociales, a fin de impulsar la coherencia de las políticas; y organizar foros tripartitos para alentar la cooperación entre los Estados ribereños en las regiones, con objeto de promover el trabajo decente en el sector de las vías de navegación interior;
- g)* en consulta con los mandantes y las oficinas regionales, establecer una hoja de ruta y un calendario claros para llevar a cabo un seguimiento regional, y solicitar a los órganos consultivos sectoriales que estudien la posibilidad de organizar una reunión de seguimiento, y
- h)* proporcionar asistencia técnica a los mandantes para que apliquen políticas e iniciativas sectoriales relativas a la formalización, la transición justa y la utilización de la tecnología para promover el trabajo decente en el sector de las vías de navegación interior.

► Anexo

Lista de referencia no exhaustiva de normas, declaraciones y orientaciones de la OIT y otros instrumentos internacionales pertinentes para el sector de las vías de navegación interior

Normas internacionales del trabajo

Convenios fundamentales (y recomendaciones conexas)

- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y su Protocolo de 2014, la Recomendación sobre la imposición indirecta del trabajo, 1930 (núm. 35) y la Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203)
- 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)
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), y la Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 90)
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), y la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)
- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y la Recomendación sobre la edad mínima, 1973 (núm. 146)
- Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), y la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164)
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), y la Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 190)
- Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), y la Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 197)

Convenios de gobernanza (y recomendaciones conexas)

- Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), la Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y la Recomendación sobre la inspección del trabajo (minas y transporte), 1947 (núm. 82)
- Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), la Recomendación sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), y la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169)
- Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), y la Recomendación sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 133)
- Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), y la Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976 (núm. 152)

Convenios técnicos (y recomendaciones conexas)

- Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946 (núm. 77), y la Recomendación sobre el examen médico de aptitud para el empleo de los menores, 1946 (núm. 79)
- Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94), y la Recomendación sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 84)
- Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95), y la Recomendación sobre la protección del salario, 1949 (núm. 85)
- Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), y la Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 86)
- Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)
- Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118)
- 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)
- Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 130), y la Recomendación sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 134)
- Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), y la Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 135)
- Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), y la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 143)
- Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140), y la Recomendación sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 148)
- Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), y la Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 151)
- Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142), y la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195)
- Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 148), y la Recomendación sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 156)
- Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), y la Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 159)
- Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), y la Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163)
- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), y la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165)

- Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982 (núm. 157), y la Recomendación sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1983 (núm. 167)
- 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)
- Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159), y la Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 168)
- Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)
- Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 160), y la Recomendación sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 170)
- Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170), y la Recomendación sobre los productos químicos, 1990 (núm. 177)
- Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161), y la Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 171)
- Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 173), y la Recomendación sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 180)
- Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175), y la Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 182)
- Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), y la Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 188)
- Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), y la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191)
- Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206)

Recomendaciones técnicas

- Recomendación sobre las horas de trabajo (navegación interior), 1920 (núm. 8)
- Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951 (núm. 92)
- Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952 (núm. 94)
- Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967 (núm. 129)
- Recomendación sobre el examen de reclamaciones, 1967 (núm. 130)
- Recomendación sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 176)
- 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 lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194)

- Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198)
- Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200)
- Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202)
- Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203)
- Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204)
- Recomendación sobre los aprendizajes de calidad, 2023 (núm. 208)

Declaraciones y resoluciones

- Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998), en su versión enmendada en 2022
- Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008, en su versión enmendada en 2022
- Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019
- Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT, 2017, en su versión enmendada en 2022
- Resolución relativa a un llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente, 2021
- Resolución relativa a las pequeñas y medianas empresas y la creación de empleo decente y productivo, 2015
- Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles, 2007
- Resolución relativa a las competencias y el aprendizaje permanente, 2021
- Resolución para recuperarse de la crisis: Un Pacto Mundial para el Empleo, 2009, en su versión enmendada en 2022
- Resolución relativa a una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos, 2023

Orientaciones de la OIT

- Directrices sobre los principios generales de la inspección del trabajo, 2022
- Principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT y definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos, 2019
- Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos de la OIT, 2015
- Protección de los datos personales de los trabajadores: Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT, 1997

Otro instrumento internacional

- Naciones Unidas, Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos, 2011